

Codice di condotta



right solutions.
right partner.





Contenuti

INTRODUZIONE

PREFAZIONE	3
LA DIFESA DEL CODICE È RESPONSABILITÀ DI TUTTI	4
ULTERIORI ASPETTATIVE DI MANAGER E SUPERVISORI	4
COME USARE QUESTO CODICE	5
CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL NOSTRO CODICE	5
PANORAMICA RAPIDA	6
I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI	7

IL NOSTRO IMPEGNO

OFFRIRE UN POSTO DI LAVORO SICURO	8
PROTEGGERE L'AMBIENTE	9
DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	10
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	11
ESSERE SOSTENIBILI	12

CONDOTTA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

DATI ACCURATI, COMPLETI E TRACCIABILI	13
RISERVATEZZA E UTILIZZO CORRETTO DELLE INFORMAZIONI	14
INSIDER TRADING	15
PRIVACY E PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI PERSONALI	16
PROTEZIONE E UTILIZZO CORRETTO DI BENI E RISORSE DELLA SOCIETÀ	18
REGISTRAZIONE E SEGNALAZIONE ACCURATA DELLE INFORMAZIONI	20

INTERAGIRE CON TERZE PARTI

COMPETERE CORRETTAMENTE E LEGALMENTE	22
I NOSTRI FORNITORI E PARTNER AZIENDALI	23
CONFLITTI DI INTERESSI	24
CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO	25
REGALIE E OSPITALITÀ	26
TRADING: SANZIONI E CONTROLLI	27
COMMENTI PUBBLICI E SOCIAL MEDIA	28

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AL NOSTRO CODICE

FATTI SENTIRE	29
---------------------	----

INTRODUZIONE

Prefazione

Il presente Codice di condotta (il Codice) riflette chi siamo, cosa è importante per noi, oltre a sottolineare le nostre aspettative e le nostre responsabilità. Puntiamo a promuovere una cultura attraverso ALS che sia progressista, sicura e inclusiva; in cui viviamo i nostri valori fondamentali; dove abbiamo la sicurezza di fare la cosa giusta e di mettere gli interessi dei nostri clienti al centro di tutto ciò che facciamo. Seguendo il Codice, stabiliremo standard elevati di integrità e comportamento etico in tutte le nostre azioni e relazioni commerciali.

Lo scopo di ALS (cosa facciamo e perché andiamo a lavoro ogni giorno) è creato attorno a tre livelli: Scienze, Garanzia e Sostenibilità. Utilizziamo la scienza per offrire conoscenza e garanzia ai nostri clienti e comunità, e lo facciamo in modo da offrire un futuro sostenibile per tutti. Ma altrettanto importante quanto quello che facciamo, è come lo facciamo, e ciò può comportare, delle volte, fare scelte difficili per rimanere fedeli ai nostri Valori fondamentali e alla nostra integrità. Ad esempio, decidere con chi lavorare, quando segnalare qualcosa che sembra inusuale, o come rispettare le differenze. Il nostro Codice di condotta sarà utile per prendere queste decisioni difficili.

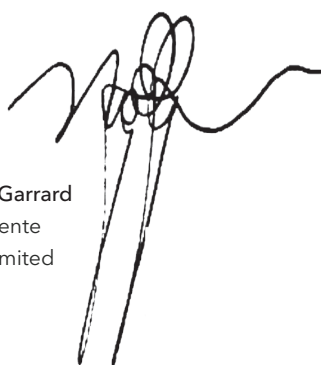
Il Codice definisce gli standard di comportamento e le azioni previste per tutti i nostri Flussi aziendali e regioni del globo in cui operiamo. Ciascuno di noi, dai membri del nostro Consiglio a coloro che lavorano nei laboratori o sul campo per servire i nostri clienti, hanno la responsabilità condivisa di comportarsi in un modo che sia allineato e promuova i Valori fondamentali dell'azienda di::

- Sicurezza
- Resilienza
- Curiosità
- Impegno
- Cura
- Onestà

Vivere secondo i nostri Valori fondamentali e rimanere fedeli al Codice aiuterà a supportare la nostra visione, modellare la nostra cultura e migliorare la nostra sostenibilità. ALS ha costruito la propria reputazione di grande azienda e di luogo di lavoro perfetto sulla base di talenti, sulla dedizione e integrità della sua forza lavoro. L'impegno da parte di tutti verso il Codice proteggerà i nostri standard elevati di integrità aziendale e garantirà il nostro successo futuro. Cosa facciamo, e ancora più importante, il modo in cui lo facciamo è ciò che conta.



Malcolm Deane
Direttore Generale e Amministratore Delegato
ALS Limited



Nigel Garrard
Presidente
ALS Limited

La difesa del Codice è responsabilità di tutti

Tutti quelli che lavorano per ALS, compresi i direttori, i funzionari, gli esecutivi, i dirigenti, i supervisori e i dipendenti devono attenersi a questo Codice di Condotta insieme ad altre politiche, norme, processi e procedure a cui il Codice fa riferimento.

Operando in molti paesi e culture in tutto il mondo, è possibile che in alcuni casi le leggi o le normative locali si trovino in conflitto con il nostro Codice. Ogni qualvolta si presenta un conflitto o una differenza tra un requisito legale applicabile e il nostro Codice, è necessario applicare e adottare la norma più restrittiva. In caso di dubbi, rivolgersi a un membro del team Legale, Governance, Gestione del Rischio e Conformità o al Segretario della Società e al Consigliere generale.

Tenuto conto che nessun codice di condotta è in grado di trattare tutte le situazioni possibili, ALS si affida a voi confidando nel buon senso, che vengano poste domande e che si indichino eventuali problemi identificati. In caso di incertezza in merito a eventuali violazioni del nostro Codice, è necessario chiedersi se la situazione è in linea con i nostri Valori fondamentali. Ci sono violazioni della legge? È sicura? Che impatto avrà sulla reputazione di ALS? Mi vergognerei se venisse alla ribalta nella stampa locale o se dovessi dirlo alla mia famiglia e ai miei amici? Se la situazione non è in linea con i nostri Valori Fondamentali, con la legge, se non è sicura, se si rifletterebbe in modo negativo sulla reputazione di ALS, o se non si volesse trovare la situazione pubblicata nella stampa locale, o se non la si volesse rivelare alla propria famiglia o agli amici, allora la situazione viola il nostro Codice. Se si risponde con difficoltà a queste domande, è necessario discuterla con il vostro dirigente o con il supervisore o segnalarla alla Helpline ALS Integrità aziendale o alla Helpline ALS Your Voice.

Lavorando insieme possiamo garantire che il nostro Codice viene difeso ed è chiaro a tutti a chi si applica il nostro Codice, e che il modo con il quale forniamo i nostri servizi è importante tanto quanto i servizi stessi che forniamo. Ci potete aiutare in ciò:

- Leggendo e familiarizzando con le informazioni contenute in questo Codice e rispettandolo sempre. Usando il nostro Codice come una risorsa a cui fare riferimento ogni volta che si presenta un quesito in merito ai livelli di comportamento che ci aspettiamo da voi. Se la risposta non è nel nostro Codice, chiedete a qualcuno. Ci sarà sempre qualcuno a cui rivolgersi per parlare in modo da non avere dubbi in merito alle aspettative.
- Comportatevi e agite sempre in modo coerente con i nostri Valori Fondamentali, con il nostro Codice e con la legge.
- Completate tutta la formazione che vi viene assegnata entro la scadenza richiesta.
- Fate domande o sottoponetevi le vostre preoccupazioni se pensate che qualcuno non rispetti i nostri Valori fondamentali, se viola il nostro Codice o se non rispetta la legge. Tutti dobbiamo operare insieme per garantire che siano intraprese azioni tempestive e coerenti contro le violazioni del nostro Codice.

I nostri partner aziendali, compresi i partner di joint venture e altri, hanno un impatto diretto sulla nostra reputazione attraverso il loro comportamento. Per questo motivo chiediamo che tutti i nostri partner aziendali agiscano in modo da essere coerenti con i principi delineati in questo Codice.

Ulteriori aspettative di manager e supervisori

Oltre a rispettare personalmente il nostro Codice, i manager e i supervisori devono:

- Essere un modello positivo di ruolo e guidare con l'esempio.
- Favorire un ambiente che sia rispettoso, inclusivo e che incoraggi il comportamento etico.
- Ascoltare e rispondere alle preoccupazioni quando vengono segnalate.
- Essere coerenti nell'applicazione dei requisiti del nostro Codice e fare in modo che gli altri siano responsabili dei propri comportamenti e che rispettino il nostro Codice.
- Svolgere il loro ruolo nel fare in modo che nessuno sia oggetto di ritorsioni per avere segnalato una preoccupazione, per averla indicata o per avere collaborato in indagini per presunte cattive condotte.
- Compiere ogni azione ragionevole per garantire che i dipendenti e i partner aziendali soggetti alla loro supervisione, comprendano i principi e le aspettative del Codice.
- Certificare ogni anno, per iscritto, il loro rispetto del nostro Codice.

Come usare questo Codice

Dovete leggere e conoscere questo Codice di Condotta.

In caso di quesiti relativi ai livelli di comportamento attesi da voi o da altri in relazione a una situazione, consultate l'Indice per trovare la sezione che meglio potrebbe rispondere alla situazione. Ogni sezione ha una sintesi della posizione di ALS sull'argomento trattato, esempi dei comportamenti che devono essere sempre mostrati e quelli da non tenere, domani pratiche e risposte che vi guidano ulteriormente, e informazioni sulle persone alle quali rivolgersi se non si è ancora sicuri o se si desidera verificare quanto si è capito dall'argomento sia corretto.

Vengono anche elencate le politiche ALS con informazioni aggiuntive dettagliate su ogni argomento.

Si deve tenere conto che le aziende sussidiarie del Gruppo possono adottare politiche applicabili a tali aziende. Le politiche delle aziende sussidiarie di ALS devono essere in linea con questo Codice di Condotta e con le politiche di ALS Group e devono essere lette in parallelo a questo Codice in modo da avere tutte le informazioni sull'argomento di interesse.

ESEMPIO USI DEL CODICE:

- Vi viene chiesto dal manager di rivelare in nomi e le informazioni di contatto dei clienti a terzi - Fare riferimento alla sezione Riservatezza e Utilizzo Corretto delle Informazioni.
- Notate che un collega sta eseguendo il proprio lavoro in modo pericoloso, in modo affrettato e senza seguire le procedure standard - Fare riferimento alla sezione Offrire un Posto di Lavoro Sicuro.
- Vi viene chiesto da un collega se potete cambiare i risultati dei test su un certificato di analisi - Fare riferimento alla sezione Accuratezza, Completezza e Tracciabilità dei dati.
- Ricevete un invito a un evento sportivo da parte di un fornitore - Fare riferimento alla sezione Regalie e Ospitalità.
- Vedete un collega che sta vedendo dei contenuti non appropriati in Internet durante l'orario di lavoro - Fare riferimento alla sezione Protezione e uso corretto di beni e risorse della società.
- Ricevete una telefonata da una banca che vuole verificare i dettagli relativi all'impiego di un dipendente nell'ambito di una richiesta di prestito fatta dal dipendente - Fare riferimento alla sezione Privacy e protezione delle informazioni personali.



Conseguenze della violazione del nostro Codice

Una violazione del nostro Codice o il mancato rispetto della legge può avere conseguenze negative di ampia portata per ALS.

Queste conseguenze comprendono danni irreparabili alla nostra reputazione e al nostro marchio, riflessi negativi sulla nostra posizione globale, la nostra impossibilità a partecipare a gare di lavoro, una maggiore attenzione ed esami più attenti da parte delle autorità, azioni penali o civili, multe consistenti e perdite finanziarie.

Per coloro ai quali si applica il nostro Codice, una violazione di esso o il mancato rispetto della legge può comportare la rescissione del rapporto di lavoro o altre azioni disciplinari.

Se avete un qualsiasi dubbio in merito ai livelli di comportamento attesi, il messaggio è semplice: Chiedete! Se vedete qualcosa che costituisce una violazione del nostro Codice o della legge, il messaggio è semplice: Segnalatelo!



PANORAMICA RAPIDA

Questa panoramica rapida riepiloga i principi fondamentali e gli standard di comportamento previsti definiti nel presente Codice. Consultare la sezione completa del Codice per ulteriori informazioni.

IL NOSTRO IMPEGNO

Offrire un posto di lavoro sicuro

- La salute e la sicurezza sono una priorità. In base al principio fondamentale di ALS "Siamo al sicuro", ci sforziamo di creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso.
- Ci impegniamo a promuovere attivamente una cultura della sicurezza dove ci si protegge l'un l'altro.

Proteggere l'ambiente

- Ci impegniamo a identificare il nostro impatto ambientale e implementare le misure per ridurre l'uso delle risorse, la generazione di rifiuti e il nostro impatto sull'ambiente.

Diversità, equità e inclusione

- Ci impegniamo a promuovere un ambiente inclusivo in cui le esperienze, i background e le prospettive dei nostri dipendenti siano valorizzate e rispettate. Promuoviamo un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni, dove tutti sono trattati con dignità e rispetto. Accogliamo il contributo esclusivo che ciascun individuo apporta ad ALS e miriamo a creare un maggiore senso di appartenenza per tutti.

Rispetto dei diritti umani

- Ci impegniamo a rispettare e difendere i diritti umani di tutti gli individui nelle nostre operazioni e nella nostra catena logistica.

Essere sostenibili

- Ci impegniamo a mantenere strategie di crescita sostenibili basate sullo sviluppo di solide relazioni con i nostri clienti, azionisti, partner aziendali, autorità statali e comunità locali nelle quali operiamo.

CONDOTTA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

Dati precisi, completi e tracciabili

- Fornire sempre i servizi in modo professionale e imparziale secondo gli standard, metodi e politiche approvati.
- Garantire la completezza e tracciabilità di tutti i dati e informazioni segnalati.
- Non traviare i dati o soddisfare qualsiasi richiesta di modifica impropria dei dati.

Riservatezza e utilizzo corretto delle informazioni

- Proteggere la riservatezza delle informazioni.
- Condividere le informazioni riservate con altri solo in caso di necessità.

Insider trading

- Non intraprendere attività di insider trading.

Privacy e protezione delle informazioni personali

- Rispettare la privacy degli altri e proteggere le informazioni personali da perdita, uso errato e accesso, modifica e divulgazione non autorizzati.

Protezione e utilizzo corretto di beni e risorse della società

- Proteggere i beni societari da furto, perdita, danni e uso errato.
- Usare le informazioni e sistemi tecnologici e risorse in modo responsabile, etico e legale.

Registrazione e segnalazione accurata delle informazioni

- Creare e conservare correttamente libri e registri.
- Assicurarsi che tutte le informazioni aziendali e dati finanziari siano registrati in modo accurato e segnalati in modo tempestivo.

INTERAGIRE CON TERZE PARTI

Competere correttamente e legalmente

- Essere onesti quando ci si impegna in attività di marketing e si compete negli affari.
- Agire con integrità: mai ingannare o fuorviare.
- Non intraprendere alcuna pratica che limiti o impedisca la concorrenza.

I nostri fornitori e partner aziendali

- Scegliere fornitori e partner aziendali rispettabili che condividono il nostro impegno nel condurre le attività in modo etico, con integrità e in conformità alla legge.

Conflitti di interesse

- Evitare situazioni in cui gli interessi personali o finanziari o attività siano in conflitto con la possibilità di prendere decisioni commerciali obiettive e imparziali.

Corruzione e abuso d'ufficio

- Non prendere parte a qualsiasi forma di corruzione o abuso d'ufficio.

Regalie e ospitalità

- Non offrire né accettare alcuna regalia sotto forma di ospitalità per influenzare una decisione commerciale o in cambio di qualsiasi attività, servizio o informazione riservata.

Trading: sanzioni e controlli sulle esportazioni

- Conoscere e rispettare le sanzioni in materia di trading e i controlli sulle esportazioni.
- Seguire sempre i requisiti della Politica delle sanzioni di ALS.

Commenti pubblici e social media

- Non rendere dichiarazioni pubbliche per conto di ALS in assenza di un'autorizzazione specifica da parte dell'Amministratore Delegato di ALS Limited o del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ALS Limited.

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AL NOSTRO CODICE

Fatti sentire

- Segnala se vedi o scopri qualcosa che costituisce una violazione del nostro Codice, che è potenzialmente non sicuro, non etico o illecito.
- Proteggiamo da ritorsioni le persone che segnalano un problema relativo alla conformità con il nostro Codice o con la legge, o che partecipano alle indagini relative a una segnalazione.

I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI



Più che una linea di condotta, la sicurezza fa parte del nostro DNA. La gestione del rischio e la protezione del benessere dei nostri dipendenti guidano ogni aspetto del nostro modo di operare.

noi siamo
SICURI



Ciò che vale non è mai semplice. Ed è esattamente la nostra abilità nel superare gli ostacoli e l'avere fiducia in noi stessi che dà valore alle attività che svolgiamo.

noi siamo
RESILIENTI

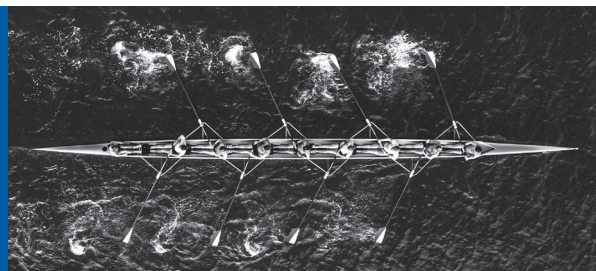


L'innovazione nasce dalla volontà di fare le cose sempre meglio. Avere una mente aperta significa che daremo alle nuove idee il giusto spazio, prima di esprimere qualsiasi giudizio.

noi siamo
CURIOSI

one
ALS

La nostra azienda, esattamente come le persone, è composta da un insieme di caratteristiche e di valori. Per rafforzare il nostro spirito di condivisione, collaborazione e lavoro di squadra, dobbiamo abbracciare i valori fondamentali che contano veramente e aspirare a guidare le azioni con un obiettivo chiaro.



Siamo parte di un team che conta sui propri componenti e fa affidamento gli uni sugli altri. Ogni volta che svolgiamo un'attività, ricorda che un cliente o un collega conta sul nostro continuo sforzo verso il miglioramento e sul nostro impareggiabile impegno nel lavoro.

noi siamo
IMPEGNATI



La nostra attenzione è rivolta alle persone e alle loro idee. Incoraggiamo una cultura del libero pensiero, orientata alla risoluzione dei problemi. Siamo parte di un bene più grande, festeggiamo insieme le vittorie e rendiamo il mondo un posto migliore.

noi siamo
ATTENTI



La verità è il precursore della conoscenza. Non può esserci scienza costruita sulla falsità. Sii onesto in ciò che sai e non sai. Parla in modo semplice e con integrità morale, in modo che gli altri possano apprezzare entrambi gli aspetti.

noi siamo
ONESTI

IL NOSTRO IMPEGNO

Offrire un posto di lavoro sicuro

La salute e la sicurezza sono una priorità. In base al principio fondamentale di ALS "Siamo al sicuro", ci sforziamo di creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso. Ci impegniamo a promuovere attivamente una cultura della sicurezza in cui ci si prende cura gli uni degli altri.

La vostra sicurezza e la sicurezza dei nostri clienti, dei partner aziendali e dei visitatori rivestono grande importanza per noi. Il nostro Sistema di gestione di salute, sicurezza e ambiente punta a fornire un ambiente di lavoro sicuro, sia che il lavoro sia eseguito presso un sito ALS o presso una struttura del cliente. Inoltre il vostro Flusso aziendale deve disporre di un set di procedure dettagliate per la salute e la sicurezza che devono essere state comunicate con chiarezza. Esse devono essere conosciute, vanno sempre seguite, ed eventuali quesiti vanno discussi con il vostro manager o supervisore.

Ciascuno di noi ha il dovere di garantire la sicurezza di altre persone attorno a noi e di non mettere queste persone in pericolo con azioni incaute. Questo comprende anche il dovere di verificare di essere idonei al lavoro e non sotto l'influenza di droghe, alcool o troppo affaticati.



Se siete testimoni di un incidente che solleva un problema in merito alla sicurezza del posto di lavoro, segnalatelo immediatamente e riferitelo al vostro manager o al vostro supervisore. Desideriamo migliorare ulteriormente il nostro record esistente in questo settore.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Conformità con le politiche e procedure in materia di salute e sicurezza
- Fare attenzione alla propria sicurezza e alla sicurezza degli altri
- Fare quesiti in merito a operazioni non sicure, se necessario interrompere il lavoro per poterle affrontare
- Segnalare ogni lesione e rischio che identificate

MAI



- Iniziare un lavoro prima di avere dedicato del tempo a identificare i rischi potenziali associati con il compito in questione e di avere eseguito i controlli necessari per poter lavorare in modo sicuro
- Mai lavorare se si è sotto l'influenza di droghe, alcool o troppo affaticati
- Mai essere sbrigativi o prendere delle scorciatoie violando una procedura per lavorare in sicurezza



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Ho visto un collega che stava eseguendo il proprio lavoro in modo pericoloso, sbrigativo e senza attenersi alle procedure standard. Ero preoccupato dal fatto che potesse ferire se stesso o le persone vicine a lui. Ne ho parlato con il mio collega, ma mi ha detto di non impicciarmi e di preoccuparmi del mio lavoro. Cosa è possibile fare?

R: Dovete immediatamente segnalare il problema al vostro manager o supervisore. Se il vostro manager o il supervisore non sono disponibili, segnalare il problema la manager o al rappresentante HSE del sito.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- manager o al rappresentante HSE del vostro sito
- Rappresentante HSE
- membro del team di Sostenibilità aziendale



ALTRE INFORMAZIONI:

- [ALS Politica sulla salute e sicurezza](#)
- [ALS Norme di base per HSE](#)
- [Regole salvavita ALS](#)
- [Politica sull'alcool e sulle droghe ALS](#)
- Corso ALStar - Leadership sulla sicurezza
- Corso ALStar - Orientamento sulla salute globale, sicurezza e ambiente
- Corso ALStar - Codice di condotta di ALS
- Corso ALStar - Regole salva vita
- Corso ALStar - HSE per i Manager



Proteggere l'ambiente

Ci impegniamo a identificare il nostro impatto ambientale e implementare le misure per ridurre l'uso delle risorse, la generazione di rifiuti e il nostro impatto sull'ambiente.

Se non si procede in modo attento e responsabile, le nostre attività potrebbero avere conseguenze sull'ambiente naturale. Siamo impegnati a condurre le attività in modo da rispettare l'ambiente ed essere completamente conformi alle leggi e alle norme ambientali applicabili alle nostre attività. Nello svolgimento del vostro lavoro dovete rispettare l'ambiente e proteggere le risorse naturali.

Potete anche aiutare a proteggere le risorse naturali riutilizzando e riciclando i materiali per quanto possibile e facendo attenzione allo smaltimento dei rifiuti. Minimizzare il consumo di risorse si riflette non solo sulla garanzia di un uso efficiente dei beni e dei consumabili, ma anche sulla considerazione della frequenza e dei mezzi usati per i viaggi. Tutti i dipendenti sono autorizzati ad agire come ambasciatori dell'ambiente per identificare esposizioni e opportunità di miglioramento continuo della gestione ambientale all'interno delle attività aziendali.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Conformità con le politiche e procedure per l'ambiente
- Identificare e segnalare le opportunità per meglio gestire le nostre emissioni (inclusa la nostra impronta ecologica) e migliorare la nostra gestione dei rifiuti
- Segnalare incidenti o sversamenti ambientali reali o potenziali al proprio manager o supervisore o responsabile locale

MAI



- Intraprendere lavori che possono causare potenziali danni ambientali significativi o disturbare la comunità locale
- Omettere di segnalare il malfunzionamento di una qualsiasi apparecchiatura di controllo dei pericoli, incluse le cappe di aspirazione, sistemi di estrazione della polvere o sistemi per il trattamento delle acque reflue, pensando che sia un problema o responsabilità di qualcun altro



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** In quanto manager di sito, sono stato contattato da un nuovo fornitore per la gestione dei rifiuti che ha offerto i suoi servizi per lo smaltimento dei nostri fusti di rifiuti chimici sul sito. Il fornitore mi ha sottoposto un preventivo per rimuovere i fusti chimici che è la metà del prezzo dell'attuale fornitore per la gestione dei rifiuti che utilizziamo. Mi sono accertato che il nuovo fornitore fosse in possesso delle licenze pertinenti per lo smaltimento dei rifiuti chimici, ma quando ho parlato della destinazione finale dei fusti, il fornitore è stato vago e non ha risposto alla domanda. Poiché posso risparmiare sui costi di gestione dei rifiuti, devo designare il nuovo fornitore per lo smaltimento dei prodotti chimici?
- R:** No. In quanto manager di sito, hai la responsabilità di garantire che i rifiuti chimici provenienti dal sito siano smaltiti correttamente e non causino danni ambientali. In quanto manager di sito, hai inoltre la responsabilità legale di garantire che le sostanze chimiche siano smaltite in un impianto di raccolta dei rifiuti autorizzato.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:



- manager o al supervisore
- manager o al rappresentante HSE del vostro sito
- responsabile HSE
- Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza
- manager per la sostenibilità del gruppo

ALTRE INFORMAZIONI:



- [Politica ambientale di ALS](#)
- [Norme di base per HSE](#)
- Corso ALStar - Orientamento sulla salute globale, sicurezza e ambiente
- Corso ALStar - Codice di condotta di ALS
- Corso ALStar - HSE per i Manager

Diversità, equità e inclusione

Ci impegniamo a promuovere un ambiente inclusivo in cui le esperienze, i background e le prospettive dei nostri dipendenti siano valorizzate e rispettate. Promuoviamo un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni, dove tutti sono trattati con dignità e rispetto. Accogliamo il contributo esclusivo che ciascun individuo apporta ad ALS e miriamo a creare un maggiore senso di appartenenza per tutti.

Sosteniamo i principi delle Pari Opportunità sul posto di lavoro. Ciò significa applicare i principi di equità, meritocrazia e rispetto delle differenze individuali quando si prendono decisioni relative ai dipendenti, comprese le decisioni in relazione ai ruoli assegnati, allo sviluppo della carriera, all'accesso alla formazione, alle opportunità e alle attrezzature fornite. Vuol dire anche garantire la parità di retribuzione per una stessa mansione.

Ognuno di noi deve assumersi la responsabilità individuale in modo da contribuire a un ambiente di lavoro armonioso e creare un ambiente in cui ogni individuo è libero di svilupparsi e di operare al massimo delle proprie potenzialità.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Trattare tutti correttamente, con dignità e rispetto
- Essere rispettosi dei diversi contesti e delle diverse esperienze
- Valorizzare i benefici derivanti da una forza lavoro diversificata
- Basare le decisioni su assunzioni e promozioni sul merito
- Essere solidali e collaborativi sul posto di lavoro

MAI



- Prendere parte in nessuna forma a bullismo, molestie e discriminazione
- Fare riferimenti denigratori su qualsiasi razza, gruppo etnico, sesso, età, religione o disabilità
- Chiamare, urlare, abusare o insultare verbalmente gli altri



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Come devo comportarmi se sento alcuni colleghi fare commenti denigratori nei confronti di un gruppo etnico?

R: Se te la senti, devi informarli che i loro commenti costituiscono una violazione del nostro Codice. Tutti noi dobbiamo assumerci la responsabilità, insieme ai nostri colleghi, di rispettare gli impegni stabiliti nel nostro Codice. Se non ti senti a tuo agio nel discutere queste cose con i tuoi colleghi, devi segnalare tempestivamente l'accaduto al tuo manager o supervisore, o al tuo referente delle Risorse Umane. È inoltre possibile segnalare l'accaduto al Direttore del Personale o alla Helpline ALS Your Voice. ALS Your Voice.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- rappresentante delle Risorse umane
- Direttore del Personale
- Responsabile Diversità, Equità e Inclusione



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sull'inclusione e la diversità ALS](#)
- [Politica su bullismo e molestie sul posto di lavoro di ALS](#)
- [Linee guida sulla gestione delle assunzioni ALS](#)
- Corso ALStar - Bullismo, molestie e discriminazione sul posto di lavoro
- Corso ALStar - Distorsioni inconsapevoli
- Corso ALStar - Fondamenti di inclusione LGBTQ+
- Corso ALStar - Fondamenti di disabilità per manager



Rispetto dei Diritti Umani

Ci impegniamo a rispettare e difendere i diritti umani di tutti gli individui nelle nostre operazioni e nella nostra catena logistica.

Il rispetto e la difesa di diritti umani vuol dire trattare tutti gli individui con dignità e rispetto. Significa riconoscere e sostenere il diritto di ogni individuo a un luogo di lavoro sano, sicuro e protetto, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie, sostenere gli standard minimi di lavoro e la libertà di associazione, e adottare misure per prevenire qualsiasi forma di schiavitù moderna, compresa quella forzata, o lavoro obbligatorio, lavoro minorile o tratta di esseri umani che hanno luogo come conseguenza della nostra attività.

Se vengono coinvolti fornitori, appaltatori o altri partner commerciali, coinvolgere solo coloro che riconoscono e rispettano la protezione dei diritti umani e non sono complici di violazioni dei diritti umani.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE

- Assumere i propri doveri e agire in modo da supportare i diritti umani
- Prestare attenzione a possibili abusi dei diritti umani di terze parti durante la produzione di beni o servizi
- Nel caso si sospettino abusi dei diritti umani nelle nostre operazioni, catena logistica o da parte dei nostri partner commerciali, segnalarli



MAI

- Coinvolgere un fornitore che non condivide il nostro impegno nel rispetto dei diritti umani
- Acquistare beni o servizi da terze parti in cui avete dubbi in merito alla violazione dei diritti umani



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Ho ordinato merci da un fornitore da cui non ho ricevuto riscontro in merito alla mia richiesta di confermare la sua partecipazione al nostro impegno per il rispetto dei diritti umani e di non impiegare lavoro minorile o forzato. Devo effettuare un ordine con loro per la fornitura di tazzine e bicchieri di carta. Possono procedere ed effettuare l'ordine?

R: Le azioni dei nostri fornitori, come si comportano e se condividono il nostro impegno nel rispetto dei diritti umani. I fornitori che tacciono o non sembrano disposti a confermare di condividere il nostro impegno a rispettare i diritti umani sono da etichettare con la 'bandiera rossa'. Prima di acquistare beni o servizi da fornitori che non hanno confermato il loro impegno a rispettare i diritti umani, dovrebbe essere intrapresa un'ulteriore adeguata due diligence per garantire che non siano complici di violazioni dei diritti umani.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- un membro del team di approvvigionamento locale
- Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza
- Segretario della Società e Consigliere generale



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sui Diritti Umani ALS](#)
- [Dichiarazione sulla schiavitù moderna ALS](#)
- Corso ALStar - Consapevolezza in materia di schiavitù moderna



Essere sostenibili

Ci impegniamo a mantenere strategie di crescita sostenibili basate sullo sviluppo di solide relazioni con i nostri clienti, azionisti, partner aziendali, autorità statali e comunità locali nelle quali operiamo.

La nostra strategia di Sostenibilità mira a esercitare un impatto positivo sulle persone, sul pianeta e sulla comunità, e a garantire che le nostre pratiche aziendali rispondano a criteri etici attraverso solide capacità di leadership e di governance. La nostra Visione, Missione, Scopo e Valori favoriscono questo approccio. In particolare, la nostra Vision, "All'insegna di un mondo migliore per tutti", pone le basi per il nostro approccio alla Sostenibilità.

wALS ha ampiamente consolidato programmi incentrati sui quattro pilastri della sostenibilità:

- Persone: salute e sicurezza; diversità, equità e inclusione; formazione e sviluppo; diritti umani.
- Ambiente: cambiamenti climatici; gestione energetica; prestazioni ambientali operative; riduzione dei rifiuti.
- Comunità: contributi economici; donazioni per beneficenza; investimenti locali; creazione di posti di lavoro; programmi di educazione scientifica a livello locale.
- Pratiche aziendali: gestione del rischio; rendimenti finanziari; onestà e integrità; lotta alla corruzione e all'abuso d'ufficio.



Per facilitare la trasmissione dei nostri obiettivi principali, sono stati sviluppati i seguenti principi guida per ciascuno dei quattro pilastri, che ci aiutano a indirizzare il nostro percorso verso un mondo più sicuro e più sano per tutti:

- Ci preoccupiamo della salute, della sicurezza e del benessere dei nostri dipendenti e ci sforziamo di valorizzare il loro potenziale.
- Abbiamo un impatto positivo sul pianeta.
- Contribuiamo in modo positivo alle nostre comunità locali.
- Operiamo in modo etico e responsabile per fornire risultati sostenibili ai nostri investitori.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE

- Prestare attenzione all'impatto economico, sociale o ambientale delle azioni
- Rispettare i diritti umani, la diversità e le tradizioni locali di importanza culturale
- Identificare le opportunità che sostengono la comunità locale



MAI

- Prendere decisioni sulla base esclusiva di un ritorno economico (le decisioni devono essere bilanciate in modo da considerare anche l'impatto sociale e ambientale)



D&R

UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** In quanto supervisore del sito, ho avuto l'idea di formare un gruppo di lavoratori volontari per partecipare a una campagna di pulizia del quartiere per la comunità locale. Diversi dipendenti hanno mostrato interesse in questa idea, ma non sono sicuro che la partecipazione alla pulizia del quartiere abbia qualcosa a che fare con ALS. Vorrei perseguire questa idea. Cosa dovrei fare?
- R:** Devi consultare il manager del sito e discutere della formazione del gruppo di lavoro. Sebbene la partecipazione alla pulizia di quartiere possa non dare vantaggi diretti ad ALS, è un ottimo esempio di come ALS può sostenere e aiutare la comunità locale.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza
- Direttore strategico
- responsabile HSE



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Rapporto sulla sostenibilità ALS](#)
- Corso ALStar - Orientamento sulla salute globale, sicurezza e ambiente



CONDOTTA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

Dati precisi, completi e tracciabili

Fornire sempre i servizi in modo professionale e imparziale secondo gli standard, metodi e politiche approvati. Garantire la completezza e tracciabilità di tutti i dati e informazioni segnalati. Non travisare i dati o soddisfare qualsiasi richiesta di modifica impropria dei dati.

Svolgere i compiti con i più alti standard di integrità e giudizio indipendente. Prestare attenzione a campionatura, controllo di qualità e processo e precisione del metodo. Assicurarsi che tutti i dati siano acquisiti nel sistema di gestione delle informazioni (ad esempio il sistema di gestione delle informazioni del laboratorio) e siano tracciabili sull'origine analitica originale.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Documentare accuratamente le conclusioni e i risultati dei test in modo che siano tracciabili
- Segnalare solamente le conclusioni reali o i risultati dei test che si allineano ai dati di origine
- Segnalare qualsiasi richiesta fatta per travisare o modificare in modo improprio un risultato del test

MAI



- Deviare da standard, metodi o politiche approvate
- Travisare le conclusioni o cambiare in modo improprio i risultati del test
- Abusare delle tolleranze per alterare i risultati effettivi del test
- Alterare i risultati del test



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Ho ricevuto una chiamata da un cliente che chiedeva se era possibile correggere leggermente uno dei risultati dei test preliminari. Eseguendo la correzione, il risultato del test rientra nelle condizioni di tolleranza per il test. Dato che il risultato corretto sarà entro i limiti di tolleranza, posso fare ciò che il cliente ha chiesto?

R: No. Anche se il metodo di test prevede una tolleranza nel risultato del test, è necessario assicurarsi che non si abusi della disposizione per le tolleranze per alterare un risultato del test effettivo se non vi sono valide ragioni scientifiche per modificare il risultato. Nel riportare i risultati, è necessario agire in modo indipendente e obiettivo ed emettere solo rapporti che presentino i risultati effettivi ottenuti.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Manager controllo qualità
- Direttori generali per i flussi aziendali
- Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza
- Segretario della Società e Consigliere generale



ALTRE INFORMAZIONI:

- Manuale di controllo della qualità del flusso aziendale



Riservatezza e utilizzo corretto delle informazioni

Proteggere la riservatezza delle informazioni. Condividere le informazioni riservate con altri solo in caso di necessità.

Durante il rapporto di lavoro è possibile avere accesso o venire a conoscenza di informazioni proprietarie o riservate. Queste informazioni potrebbero appartenere a noi, i nostri clienti, i nostri fornitori, i nostri appaltatori, i nostri dipendenti o altri. Le informazioni riservate o proprietario archiviate nei nostri sistemi, o di cui si viene a conoscenza, devono essere utilizzate solo per lo scopo previsto nello svolgimento dei propri compiti.

Le informazioni ricevute durante il rapporto di lavoro non possono essere divulgate esternamente a meno che siano già

disponibili pubblicamente, non sia stato stipulato un accordo che autorizza la divulgazione delle informazioni a coloro che le ricevono. La protezione delle informazioni riservate comprende la non divulgazione delle informazioni senza la previa autorizzazione in base alla nostra strategia e processi aziendali, metodi di test e istruzioni di lavoro, elenco clienti, risultati finanziari non rilasciati, strategia di innovazione e sviluppo, e potenziali acquisizioni e disinvestimenti. Se non si è certi di quali informazioni possono essere divulgate ad altri, chiedere alla persona responsabile delle informazioni.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Archiviare in modo sicuro le informazioni riservate
- Rispettare gli accordi di non divulgazione che sono stati stipulati
- Se ricevi delle informazioni riservate che non erano destinate a te, informa la persona da cui le hai ricevute
- Sollevare dubbi in caso di possibile uso non corretto o accesso non autorizzato alle informazioni riservate
- Smaltire in modo sicuro i documenti che contengono informazioni riservate quando non sono più necessari
- Prima di divulgare esternamente le informazioni riservate, chiedere conferma che siano in vigore condizioni contrattuali appropriate in modo che le informazioni rimangano protette
- Prestare attenzione all'ambiente circostante quando si utilizza il computer o si leggono documenti quando altre persone potrebbero essere in grado di farlo
- Ricordare l'obbligo di proteggere la riservatezza delle informazioni ottenute durante il rapporto di lavoro anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro

MAI



- Divulgare informazioni riservate ottenute durante il rapporto di lavoro con ALS senza previa autorizzazione
- Usare le informazioni in modo diverso dall'uso inteso
- Accettare informazioni riservate da altri dipendenti o terze parti se le informazioni non sono pertinenti al proprio ruolo
- Discutere le informazioni riservate in luoghi pubblici
- Condividere le informazioni riservate online in forum pubblici o sui social media
- Portare o divulgare informazioni riservate di precedenti datori di lavoro ad ALS
- Omettere di segnalare un accesso non autorizzato, o perdita o uso non corretto delle informazioni riservate al Direttore generale per i flussi aziendali



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Ho lavorato per un concorrente di ALS. Possono condividere le informazioni sui processi aziendali, informazioni sui clienti o i metodi di test per il controllo qualità acquisite nel precedente posto di lavoro con i manager perché queste informazioni potrebbero essere utili ad ALS?
- R:** No. Solamente le conoscenze generali apprese nel precedente posto di lavoro possono essere utilizzate e condivise. Non usare o condividere con noi nessun tipo di informazione riservata che hai appresa dal precedente posto di lavoro.
- D:** Ho salvato il rapporto di un progetto riservato su una USB. Devo aggiornare il rapporto, però non riesco a trovare la USB. L'ho cercata ovunque. C'è qualcosa che devo fare?
- R:** Devi immediatamente avvisare il Direttore generale per i flussi aziendali in modo che sia possibile determinare se la potenziale perdita delle informazioni contenute nella USB richieda una notifica all'ente regolatore di protezione della privacy e dei dati.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- rappresentante delle Risorse umane
- Segretario della Società e Consiglio generale
- Responsabile Conformità e Rischi del Gruppo
- Direttore Informatico



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sul trading di titoli ALS](#)
- [Politica sulla privacy ALS](#)
- [Politica di gestione delle informazioni ALS](#)
- [Politica sull'utilizzo di dati e IT di ALS](#)



Insider trading

Non intraprendere attività di insider trading.

In quanto società quotata in borsa nella Australian Securities Exchange, ALS Limited deve mantenere il mercato azionario pienamente informato di qualsiasi informazione che possa avere un effetto materiale sul prezzo o sul valore delle sue azioni. Nello svolgimento dei propri compiti, è possibile venire a conoscenza di informazioni non pubblicamente disponibili che potrebbero avere un effetto materiale sul prezzo o sul valore delle azioni di ALS Limited o delle azioni di un'altra società quotata (come uno dei nostri clienti). Queste informazioni sono conosciute come 'informazioni privilegiate'. Nel caso di possesso di informazioni privilegiate, è vietato eseguire il trading delle azioni di ALS Limited o azioni di qualsiasi altra società di cui si dispone delle informazioni privilegiate. Il trading delle azioni, anche quando sono presenti limitazioni, rappresenta una violazione del nostro Codice e della legge. Nel caso di dubbi sulla possibilità di eseguire il trading delle azioni di cui si dispone delle informazioni, è necessario parlare con il Segretario della Società e Consiglio generale prima di eseguire il trading.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE

- Rispettare la Politica sul trading di titoli ALS in caso di trading di titoli



MAI

- Usare le informazioni in modo diverso dall'uso inteso



D&R

UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Sono stato coinvolto nel test di metalli preziosi per un cliente come parte di uno studio di fattibilità che sta eseguendo per un nuovo prodotto. I risultati del test sono davvero positivi. Possiedo già azioni di questo cliente ma vorrei acquistarne altre di questo cliente. Poiché sono stato coinvolto nel test, possono acquistare altre azioni?
- R:** Se i risultati positivi di cui sei a conoscenza non sono stati resi pubblici, l'utilizzo di queste informazioni per veicolare la decisione di acquisto significherebbe utilizzare informazioni non pubbliche o 'interne'. È un comportamento non etico che viola il nostro Codice e la legge.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Segretario della Società e Consiglio generale
- Responsabile Conformità e Rischi del Gruppo
- Direttore Informatico



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sulla divulgazione continua ALS](#)
- [Politica sul trading di titoli ALS](#)



Privacy e protezione delle informazioni personali

Rispettare la privacy degli altri e proteggere le informazioni personali da perdita, uso errato e accesso, modifica o divulgazione non autorizzati.

Nella condotta delle nostre attività, raccogliamo e utilizziamo le informazioni personali e ci impegniamo a proteggere la privacy delle informazioni raccolte. In relazione ai nostri dipendenti, queste informazioni includono le informazioni di contatto del dipendente, dati sul compenso e informazioni relative al posto di lavoro precedente. In relazione a terze parti come i nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali, queste informazioni per lo più si riferiscono ai dettagli di contatto organizzativi dei dipendenti di terze parti con cui si entra in contatto.

Tutti i dipendente, a prescindere dal proprio ruolo e responsabilità, devono assicurarsi che tutte le informazioni personali a cui hanno accesso siano gestite secondo la Politica sulla privacy ALS e le leggi sulla protezione della privacy locale e dati. È particolarmente importante se le responsabilità includono la raccolta, archiviazione, uso o divulgazione delle informazioni personali.

Il rispetto della privacy degli altri e la protezione delle informazioni personali, comprendono:

- limitazione di qualsiasi richiesta di informazioni a solo ciò che è ragionevole ed essenziale
- accedere alle informazioni personali solo nel caso di motivi aziendali legittimi e di necessità



- condividere le informazioni con altri solo in caso di "necessità" e laddove si ha l'autorizzazione ad accedere alle informazioni
- adottare le precauzioni per garantire che le informazioni personali in proprio possesso siano archiviate e protette in modo adeguato per evitare l'uso o la divulgazione non appropriata o non autorizzata
- conservare le informazioni personali solo per il tempo necessario ad adempiere lo scopo per cui sono state raccolte o per la durata di conservazione consentita dalla legge

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Seguire i requisiti della Politica sulla privacy ALS e le leggi locali sulla protezione dei dati e della privacy
- Adottare le precauzioni per proteggere le informazioni personali da perdita, uso errato e accesso, modifica o divulgazione non autorizzati
- Controllare le e-mail che contengono le informazioni personali prima di inviarle per essere certi che non vengano inviate erroneamente alla persona sbagliata
- Proteggere il laptop e i dispositivi mobili quando non utilizzati

MAI



- Cercare o accedere alle informazioni personali senza avere una motivazione aziendale per farlo
- Lasciare la documentazione che contiene le informazioni personali incustodita o visibile ad altri che non hanno l'autorizzazione di accesso alle informazioni
- Discutere di questioni che coinvolgono le informazioni personali di una persona in spazi pubblici, come nella sala da pranzo, in bagno o in ascensore
- Mancare di informare immediatamente il tuo Direttore generale per i flussi aziendali in caso venissi a conoscenza di perdite o uso errato effettivo o sospettato di informazioni personali, o di accesso non autorizzato a tali informazioni



D&R

UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Ho ricevuto una chiamata da un agente immobiliare che voleva verificare nome, indirizzo, retribuzione e periodo di impiego di uno dei nostri dipendenti. L'agente ha detto che il dipendente aveva presentato una richiesta per affittare un appartamento e l'agente doveva verificare questi dettagli per poter elaborare la richiesta di affitto. Devo fare qualcosa prima di confermare questi dettagli all'agente?
- R:** Di tanto in tanto i terzi devono verificare i dettagli relativi all'impiego di un dipendente. Solitamente questa situazione si verifica quando un dipendente presenta una richiesta per affittare un appartamento o presenta una domanda per un prestito o per un finanziamento. Se le vostre responsabilità comprendono verificare le informazioni del dipendente per terzi, è necessario prima verificare se il dipendente in questione conferma che la richiesta che avete ricevuto è legittima e verificare con il dipendente che sia d'accordo a fornire le informazioni a terzi. Prima di fornire eventuali informazioni, bisogna anche verificare con il dipendente i dettagli delle informazioni che vi forniranno, in modo che il dipendente stesso possa confermare che le informazioni siano corrette dal suo punto di vista.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- rappresentante delle Risorse umane
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Manager per la Conformità del gruppo e per il Rischio



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sulla privacy ALS](#)



Protezione e utilizzo corretto di beni e risorse della società

Proteggere i beni societari da furto, perdita, danni o uso errato. Usare le informazioni e sistemi tecnologici in modo responsabile, etico e legale.

Siamo tutti responsabili della protezione dei beni e delle risorse della società, comprese le nostre informazioni e i sistemi tecnologici, e del loro uso in modo responsabile. Si deve sempre cercare di proteggere i beni e le risorse della società e garantire che siano usate in modo efficiente. In nessun caso i beni o le risorse della società devono essere usate per finalità non etiche o illecite.

I beni e le risorse della società sono messi a disposizione per la conduzione della attività aziendali e devono essere usati per fini legittimi. Tuttavia rimane accettabile un uso sporadico e personale della posta elettronica e della connessione internet della società, ma si deve garantire che questo non interferisca con la tua capacità di svolgere in modo diligente i tuoi compiti, e che non comprometta la nostra rete o che non interferisca con la nostra capacità di svolgere le nostre attività aziendali. Se usi i beni della società, come ad esempio la posta elettronica, per comunicazioni personali, devi fare quanto necessario per togliere queste comunicazioni dai beni della società e trasferirle sui tuoi dispositivi personali o sui tuoi account.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Segnalare immediatamente al tuo manager o al supervisore furto, perdita, danni o uso errato dei beni della società
- Prendere le precauzioni per proteggere i beni della società in tuo possesso, come ad esempio laptop, dispositivi mobili e veicoli
- Nelle comunicazioni con altri tramite beni della società, devi essere sempre professionale e cortese
- Vigila sui i cyber-attacchi e sulle attività malevole online, come ad esempio il phishing, quando usi i beni della società
- Verifica che l'ID e le password per accedere ai beni della società siano sufficientemente complesse e che non siano condivise
- Ricevi l'approvazione da parte del reparto IT prima di aggiungere software per computer o hardware ai beni della società o ai sistemi

MAI



- Creare, scaricare, archiviare o trasmettere materiali offensivi, osceni, molesti, di minaccia, discriminatori, profanatori, con riferimenti sessuali indiretti o espliciti, o che possano essere interpretati come non appropriati, usando i nostri sistemi o la nostra rete
- Usare i beni della società per violare il copyright o i diritti di proprietà intellettuale di altri
- Usare i beni della società per ridurre le tue spese personali
- Usare il tempo e le risorse della società per lavorare su interessi esterni
- Scaricare applicazioni o programmi software da fonti sconosciute





UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Ho visto uno dei miei colleghi che guardava contenuti non appropriati in internet durante l'orario di lavoro. Tuttavia, credo di essere stato l'unico a vederlo. Questo rappresenta un problema?
- R:** Anche se l'uso personale occasionale e limitato di internet utilizzando i beni della società è consentito, la visione di contenuti non appropriati sui beni della società non è mai accettabile. Questo è vero sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro. Se ti senti a tuo agio nel parlare al tuo collega di quanto hai visto e su come la visione di contenuti non appropriati sui beni della società rappresenti una violazione del nostro Codice, allora fallo. Se dopo avere parlato con il tuo collega, lui o lei non fosse d'accordo nel ritenere le proprie azioni non appropriate, devi portare il problema all'attenzione del tuo manager o del tuo supervisore. Se non ti senti a tuo agio nel parlare di queste cose con i tuoi colleghi, devi segnalare l'accaduto al tuo manager o al supervisore, o al tuo rappresentante delle Risorse umane.
- D:** Ho trovato altrove e lascerò ALS alla fine del mese. Nel tempo che ho trascorso nella società ho prodotto molto lavoro che potrebbe essermi utile nel nuovo ruolo. Posso prendere parte del lavoro che ho prodotto durante il mio impiego in ALS?
- R:** Qualsiasi prodotto del lavoro che hai creato durante il tuo impiego con noi è di proprietà di ALS e generalmente non può essere utilizzato da te per nessun altro scopo. Tuttavia, in alcune circostanze, previa autorizzazione da parte di ALS, potrebbe essere possibile usare il prodotto del lavoro per altri scopi. Ciò dipende dalla natura e dal contenuto del prodotto del lavoro e da come desideri utilizzarlo. È tuttavia necessario chiudere e ottenere il permesso a farlo. Dovresti discuterne ulteriormente con il tuo manager o supervisore prima di lasciare ALS.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- un membro del team IT locale
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Direttore Informatico



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica di gestione delle informazioni ALS](#)
- [Politica sull'utilizzo di dati e IT di ALS](#)



Registrazione e segnalazione accurata delle informazioni

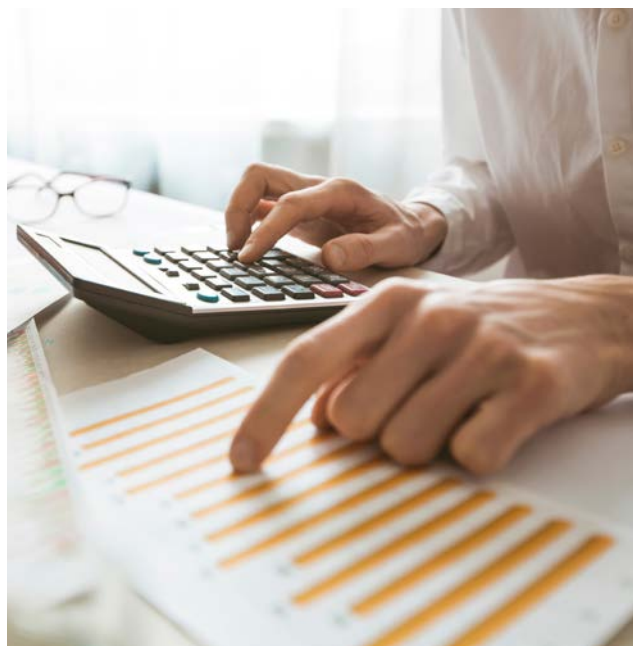
Creare e conservare correttamente libri e registri. Assicurarsi che tutte le informazioni aziendali e dati finanziari siano registrati in modo accurato e segnalati in modo tempestivo.

Disporre di registri aziendali accurati e completi è essenziale per il funzionamento continuo della nostra attività. Ci si aspetta che tu abbia cura di registrare e riportare accuratamente tutte le informazioni commerciali e i dati finanziari relativi alle nostre operazioni e allo svolgimento della nostra attività.

Prestare attenzione ai dettagli delle informazioni fornite e che altri ti forniscono per garantire che tutte le transazioni commerciali siano identificate e accuratamente registrate per riflettere l'intera transazione.

In qualità di società quotata in borsa, il bilancio di ALS deve essere conforme agli standard contabili generalmente accettati e a determinati regolamenti. La precisione dei nostri rapporti finanziari dipende dal fatto che ognuno di noi registri correttamente tutte le informazioni e i dati in modo tempestivo, accurato e completo.

Qualora si forniscano informazioni o dati destinati alla stesura di relazioni o pubblicazioni da diffondere sui mercati o comunque disponibili al pubblico, è necessario assicurarsi sempre che le informazioni o i dati siano completi e accurati.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Ottenere sempre l'approvazione richiesta prima di sostenere qualsiasi spesa aziendale
- Assicurarsi che tutte le spese sostenute abbiano uno scopo aziendale legittimo
- Seguire tutti i controlli e processi finanziari interni definiti per evitare le frodi
- Segnalare o registrare tempestivamente le informazioni o i dati aziendali
- Conservare i registri aziendali come richiesto dalle leggi applicabili sulla conservazione dei dati
- Rispettare i requisiti della Politica sulla carta di credito di ALS se si possiede una carta di credito aziendale

MAI



- Caratterizzare in modo errato o alterare dati finanziari o di altro tipo
- Tentare di occultare la vera natura di una transazione aziendale
- Ingannare altre persone fornendo informazioni o dati incompleti o non precisi
- Cambiare o distruggere i registri aziendali sono espressamente autorizzato a farlo
- Consentire transazioni o resoconti "non contabili"
- Trattenere la rendicontazione delle entrate o dei profitti per la segnalazione in una fase successiva per raggiungere gli obiettivi futuri
- Costringere, manipolare, fuorviare o influenzare in modo fraudolento, direttamente o indirettamente, i revisori interni o esterni





UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Il mio manager mi ha chiesto di modificare alcuni aspetti dei dati finanziari che ho proposto per la presentazione nel nostro rapporto mensile. Non ero d'accordo con questa modifica pertanto ne ho discusso con il mio manager. Il mio manager ha insistito affinché apportassi questa modifica senza che ci fosse una base reale per tale modifica. Temo che continuando a parlare con il mio manager del cambiamento senza motivo, si arrabbierà con me e potrebbe mettere a repentaglio il mio lavoro. Cosa dovrei fare?
- R:** Se ritieni di non poter continuare a discutere la questione con il tuo manager, dovresti segnalare la questione direttamente a una delle persone elencate nella sezione Serve altro aiuto di seguito. In alternativa, puoi segnalare questa situazione alla Helpline ALS Integrità aziendale. Non dovresti temere ritorsioni per aver segnalato le tue preoccupazioni: ci impegniamo a proteggere coloro che segnalano una preoccupazione genuina che rispettano il nostro Codice o la legge dalle ritorsioni.
- D:** Ho sentito la conversazione di un collega mentre parlava al telefono con uno dei suoi amici. Sospetto, da ciò che ho sentito, che potrebbe aver sostenuto una spesa personale come spesa aziendale ed è stato rimborsato per tale spesa. Non posso però esserne sicuro. Poiché non posso esserne sicuro, devo fare qualcosa?
- R:** Se i tuoi sospetti si dimostrano fondati, il dipendente ha agito in modo fraudolento. Dovresti segnalare i tuoi sospetti al manager o supervisore, al Segretario della Società e Consigliere generale, o alla Helpline ALS per l'Integrità aziendale (la segnalazione alla helpline può essere resa in forma anonima). La segnalazione della questione consentirà di prendere provvedimenti per verificare se i sospetti sono fondati. La segnalazione in buona fede di sospetti di cattiva condotta non comporta alcuna conseguenza.
- D:** Il mio ruolo richiede che io viaggi e mi è stata consegnata una carta di credito aziendale per pagare le spese aziendali durante il viaggio. In alcune occasioni, ho addebitato le spese personali sulla carta di credito aziendale e comunicato a Finanza di avvertirmi quando arriva l'estratto conto della carta in modo da potermi organizzare per pagare le spese personali che ho sostenuto. È corretto usare la carta in questo modo?
- R:** Una carta di credito aziendale viene emessa al solo scopo di sostenere spese aziendali legittime. Non dovresti sostenere consapevolmente alcuna spesa personale sulla carta. Ci si aspetta che tu sia diligente quando usi la carta e di non utilizzarla per spese che non sono spese aziendali legittime.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- controllore finanziario regionale
- direttore finanziario del gruppo e tesoriere
- direttore amministrativo e finanziario
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza
- Direttore del Personale



ALTRE INFORMAZIONI:

- il tuo Flusso aziendale Delegazioni di Politica sulle autorità
- [Politica sulla carta di credito di ALS](#)



INTERAGIRE CON TERZE PARTI

Competere correttamente e legalmente

Essere onesti quando ci si impegna in attività di marketing e si compete negli affari. Agire con integrità: mai ingannare o fuorviare. Non intraprendere alcuna pratica che limiti o impedisca la concorrenza.

Quando si conducono attività di marketing, si prepara una proposta di offerta o si negozia un contratto, bisogna essere onesti. Assicurarsi che le affermazioni fatte siano vere, accurate e complete. Presentare in modo onesto i nostri servizi e ciò che possiamo offrire.

Non adottare pratiche di non competitività. Molti Paesi in cui opera ALS hanno leggi che vietano comportamenti di non competitività. Non impegnarsi in alcuna forma di accordo o intesa allo scopo di diminuire la concorrenza in un mercato, compreso l'accordo per fissare prezzi, dividere territori, assegnare clienti, limitare l'offerta o altrimenti ridurre o eliminare la concorrenza o limitare il commercio.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Conoscere i requisiti delle leggi sulla non competitività e rispettarle sia nelle comunicazioni formali che in quelle informali
- Chiedere consiglio al team legale se non si è certi di ciò che si può e non si può discutere con un concorrente
- Fare attenzione nelle discussioni con terze parti. Disimpegnarsi da qualsiasi discussione che suggerisca la partecipazione a una pratica di non competitività

MAI



- Comunicare informazioni non precise o non vere sul ALS o un concorrente
- Condividere le informazioni riservate sull'offerta o coordinare offerte o attività di appalto
- Discutere, in modo formale o informale, di prezzi, clienti, termini di contratto o territori con i concorrenti



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Sono membro di un'associazione di settore che offre la possibilità creare una rete con i rappresentanti dei clienti e discutere delle condizioni del mercato con loro e rappresentanti dei nostri concorrenti. C'è qualcosa che devo considerare quando partecipo alle riunioni o alle attività dell'associazione?
- R:** Devi fare attenzione quando parli con gli altri di ciò che sta accadendo nel mercato. Non discutere con i nostri clienti, concorrenti, fornitori, appaltatori o altri partner commerciali, dei nostri prezzi, nostre strategie sui prezzi o di marketing, termini e condizioni contrattuali o altre questioni di natura competitiva.
- D:** Ho diversi amici in questo settore, molti dei quali lavorano per i concorrenti. Recentemente ero fuori con uno di questi amici quando ha iniziato a discutere l'idea di coordinare le risposte alle offerte per limitare la capacità del cliente di spingere al ribasso il prezzo dei servizi da fornire. Dato che questa era solo una discussione tra amici, dovrei semplicemente dimenticare che abbiamo avuto la conversazione?
- R:** Indipendentemente dal fatto che questa conversazione si svolga in un contesto sociale, la conversazione potrebbe configurarsi come collusione con un concorrente per concordare i prezzi. La collusione con i concorrenti è illegale e potrebbe comportare un'azione penale, non solo per ALS, ma anche per il dipendente. Non dovresti intraprendere ulteriori discussioni con il tuo collega ma informare della discussione il tuo Direttore generale per i Flussi Aziendali, o il Segretario della Società e Consigliere generale.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Direttori generali per i flussi aziendali
- Segretario della Società e Consiglio generale
- membro del team Legale, Governance, Gestione del rischio e Conformità



I nostri fornitori e partner aziendali

Scegliere fornitori e partner aziendali rispettabili che condividono il nostro impegno nel condurre le attività in modo etico, con integrità e in conformità alla legge.

Nelle nostre interazioni con i fornitori e partner commerciali, promuoviamo comunicazioni aperte e oneste. Nella scelta di un fornitore o un partner commerciale per promuovere o commercializzare i nostri servizi ad altri, dobbiamo capire chi intendiamo denominare. Prima di denominare un fornitore o partner commerciale, è necessario confermarne le credenziali e l'integrità per poter prendere una decisione informata quando si stabiliscono queste relazioni.

È necessario adottare un livello adeguato di due diligence durante la scelta di un fornitore o partner commerciale, inclusa l'accettazione del nostro Codice o l'adozione di un proprio Codice di condotta che sia allineato allo spirito, principi e standard di comportamento previsti definiti nel nostro Codice. Sapere con chi stiamo collaborando nella conduzione della nostra attività è essenziale per salvaguardare la nostra reputazione.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Seguire le procedure e i processi per l'onboarding e monitorare i fornitori e i partner commerciali
- Confermare che i fornitori e partner commerciali proposti conducono le loro attività in modo etico, con integrità e secondo la legge
- Assicurarsi che la nostra relazione con un fornitore o partner commerciale sia formalizzata in un contratto scritto che contiene tutti i termini e condizioni essenziali

MAI



- Scegliere un fornitore o partner commerciale che non condivide il nostro impegno nel condurre le attività in modo etico, con integrità e in conformità alla legge
- Evitare di rispettare la due diligence richiesta dal Processo partner commerciale di ALS quando si cerca di assumere un partner commerciale
- Agire in base a qualsiasi conoscenza o sospetto che si ha riguardo a un fornitore o un partner commerciale che non agisce in modo etico, con integrità o in conformità con la legge



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Il mio manager mi ha chiesto di trovare un potenziale partner commerciale per promuovere i nostri servizi in un Paese dove stiamo cercando di aprire per la prima volta un laboratorio. Cercando su Internet ho trovato un paio di potenziali partner commerciali e ho avuto una serie di conversazioni con ciascuno di loro su come potrebbero essere in grado di assistere e sulle nostre aspettative su come devono essere condotte le attività. Ho chiesto a ciascuno di loro di compilare il nostro Questionario sulla due diligence per i partner commerciali, ho inoltre ho chiesto loro specificatamente di confermare la conformità con il nostro Codice di condotta. Nessuno di loro sembra tuttavia disposto a inviare un questionario compilato e confermare per iscritto che si atterrà al nostro Codice. Durante le conversazioni con ciascuno di loro, tuttavia, hanno detto tutti le cose giuste e di essere d'accordo con il nostro Codice. Il mio manager può procedere e designare uno di loro sulla base di queste conversazioni?

R: Le azioni dei nostri partner commerciali, come si comportano e se condividono il nostro impegno a condurre gli affari in modo etico, con integrità e in conformità con le questioni legali. I partner commerciali che non sono disposti a completare il nostro Questionario sulla due diligence per i partner commerciali e confermare per iscritto di rispettare il nostro Codice sono contrassegnati con una 'bandiera rossa'. Il manager non deve designare alcun Partner commerciale che non sia disposto a fornire le informazioni di cui abbiamo bisogno per completare il nostro processo di due diligence e di impegnarsi per iscritto a rispettare lo spirito e i principi del nostro Codice e intraprendere tutte le attività in conformità con la legge.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Direttori generali per i flussi aziendali
- membro del team Legale, Governance, Gestione del rischio e Conformità
- un membro del team Conformità aziendale e rischio



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Processo di due diligence per i partner commerciali di ALS](#)



Conflitti di interesse

Evitare situazioni in cui gli interessi personali o finanziari o attività siano in conflitto con la possibilità di prendere decisioni commerciali obiettive e imparziali.

Un conflitto di interessi si presenta quando gli interessi o attività personali o finanziarie interferiscono con la possibilità di prendere decisioni aziendali giuste nell'interesse di ALS. Le decisioni prese riguardo alle circostanze personali non dovrebbero mai mettere a repentaglio la capacità di prendere decisioni aziendali imparziali in ALS. Devono essere evitate le situazioni che creano un conflitto di interessi reale o percepito. In particolare, in caso di conflitto di interessi derivante da una transazione proposta da una delle parti correlate, la transazione non deve essere elaborata a meno che non ci sia una possibile

opzione alternativa e si siano ottenute le approvazioni preventive. Laddove sia possibile un'opzione alternativa che elimini la necessità di creare una transazione con una parte correlata, si deve perseguire tale opzione.

Se ritieni o sospetti di trovarti in una situazione di conflitto di interessi, devi comunicarlo immediatamente al tuo manager o supervisore o a una delle persone indicate nella Politica sui conflitti di interesse, in modo che la situazione possa essere discussa e gestita o risolta in modo appropriato.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Prendere decisioni in modo professionale, imparziale e obiettivo
- Escludere se stessi da tutti i processi decisionali in cui è presente qualsiasi forma di interesse o vantaggio personale o finanziario
- Essere trasparenti e onesti in caso di situazione di conflitto di interessi reale o sospetta o di una transazione con una parte correlata proposta.
- Comunicare tempestivamente eventuali situazioni con conflitto di interessi o transazioni con parti correlate proposte
- Se ritieni o sospetti di trovarti in una situazione di conflitto di interessi, devi comunicarlo immediatamente al tuo
- Registrare qualsiasi interesse finanziario che voi o un vostro familiare avete presso un cliente, fornitore, appaltatore, altro partner commerciale o concorrente di ALS nel Registro delle transazioni con parti correlate di ALS

MAI



- Prendere parte a un processo decisionale in cui sia coinvolto un membro della famiglia, un amico o una persona con cui si ha una relazione personale stretta
- Usare in modo improprio la propria posizione per promuovere i propri interessi o benefici personali o quelli della propria famiglia, dei propri amici o di individui con quali si abbia un rapporto personale o di lavoro
- Impegnarsi in qualsiasi forma di impiego esterno che comprometta la capacità di svolgere diligentemente il proprio ruolo o sia in conflitto con le proprie responsabilità in ALS
- Proporre di avere una transazione con parte correlata nei casi in cui sia possibile un'opzione alternativa che elimini la necessità della transazione con la parte correlata



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Mio marito è il Direttore generale di un'azienda che intende garantire una fornitura a lungo termine di materiali di consumo ad ALS. Sarebbe fantastico per mio marito se si aggiudicasse il contratto. Anche ALS ne trarrebbe vantaggio poiché l'azienda di mio marito è un fornitore affidabile e competitivo dei materiali di consumo oggetto dell'offerta. C'è qualcosa che posso fare per contribuire al successo dell'offerta dell'azienda?
- R:** Non dovresti fare nulla per contribuire al successo dell'offerta dell'azienda di tuo marito. Qualsiasi contributo sarebbe un chiaro conflitto di interessi. Se sei coinvolta o potresti influenzare il processo di selezione delle offerte, dovresti informare il tuo manager o supervisore e allontanarti dalla situazione.
- D:** Quando è più probabile che si verifichi una situazione di conflitto di interessi?
- R:** Alcune delle più comuni situazioni di conflitto di interessi derivano da:
- Assunzione di lavoro esterno con un cliente, fornitore, appaltatore, altro partner commerciale o concorrente
 - Un investimento finanziario o un interesse personale diretto o indiretto avente una connessione con le operazioni di ALS o la sua attività
 - Assumere o offrire un lavoro a un familiare o un amico
 - Avere una relazione familiare o intima con un altro dipendente che influenza o prende decisioni sul tuo impiego (come stipendio o promozione)

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Manager per la Conformità del gruppo e per il Rischio



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sui conflitti di interesse di ALS](#)
- [Registro delle transazioni con parti correlate di ALS](#)



Corruzione e abuso d'ufficio

Non prendere parte a qualsiasi forma di corruzione o abuso d'ufficio.

È severamente vietato autorizzare, offrire, dare o promettere qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente (ad esempio, tramite agenti o consulenti) a chiunque con l'intenzione di influenzarlo nello svolgimento delle proprie funzioni. Non sono consentiti comportamenti che possano indurre qualcuno ad agire in modo disonesto o improprio al fine di mantenere o aggiudicarsi affari o per ottenere qualsiasi altro vantaggio improprio.

Pagamenti facilitatori

Non prendere parte a qualsiasi forma di corruzione o abuso d'ufficio inclusi i pagamenti facilitatori. I pagamenti facilitatori sono piccoli pagamenti richiesti in genere per ottenere o velocizzare l'iter di un'azione governativa. È quindi probabile che una richiesta di pagamento facilitatore provenga da dipendenti del governo affinché svolgano un servizio che sono già tenuti a svolgere nell'ambito del loro ruolo. Il rifiuto di eseguire un pagamento facilitatore a volte può ritardare un'attività commerciale, tuttavia il pagamento di un pagamento facilitatore

compromette la nostra integrità. Tali pagamenti non devono essere mai fatti per ottenere risultati commerciali.

Donazioni, contributi e sponsorizzazioni

Le richieste di donazioni, contributi e sponsorizzazioni possono essere utilizzate come veicolo per influenzare o premiare chi deve prendere le decisioni. Non è mai possibile eseguire donazioni, contributi o sponsorizzazioni per influenzare, o premiare, una decisione che deve essere presa da terze parti in relazione alle nostre attività.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE

- Rispettare tutte le leggi e norme anti-corruzione e abuso d'ufficio
- Mettere in discussione eventuali richieste di pagamenti imprevisti o insoliti
- Confermare che il pagamento eseguito è legittimo e sarà confermato da una fattura ufficiale o ricevuta di pagamento
- Rispettare i requisiti della Politica per le donazioni di beneficenza di ALS quando si effettua una donazione o sponsorizzazione



MAI

- Offrire o accettare tangenti, bustarelle o qualsiasi altro tipo di pagamento improprio, a prescindere dal Paese nel modo, dalla situazione o da chi è coinvolto
- Consentire a terze parti, come un agente o consulente, di offrire o pagare tangenti o pagamenti facilitatori per nostro conto
- Ignorare i comportamenti sospetti o non etici
- Effettuare, direttamente o indirettamente, una donazione o contributo politico per conto di ALS



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Di solito chi fa richiesta di pagamenti facilitatori?

R: Queste richieste in genere sono presentate da un certo numero di funzionari governativi o dipendenti governativi. Possono provenire da agenti doganali, agenti di polizia o coloro che lavorano in autorità o dipartimenti governativi che concedono permessi, licenze, approvazioni, visti o da coloro che sono responsabili della fornitura di servizi (ad esempio servizio telefonico, elettricità o acqua).

D: Se i nostri partner commerciali (ad esempio i nostri agenti, consulenti o partner di joint venture) sono coinvolti in corruzione o abuso d'ufficio, saremo ritenuti responsabili per le loro azioni?

R: Sì, potremmo essere ritenuti responsabili per le loro azioni improprie. Dobbiamo essere diligenti e assicurarci che i nostri partner commerciali adottino le procedure appropriate e comprendano che non tolleriamo nessuna forma di corruzione o abuso d'ufficio. Dobbiamo inoltre ricevere garanzia che siano allineati con la nostra posizione e condividano il nostro impegno a rispettare completamente le leggi anti-corruzione e abuso d'ufficio. È fondamentale mantenere il livello appropriato di supervisione dei nostri partner commerciali per garantire che le loro azioni non siano contrarie all'agire eticamente, con integrità e in conformità con la legge.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Direttori generali per i flussi aziendali
- Responsabile Conformità e Gestione del Rischio del Gruppo
- Segretario della Società e Consiglio generale



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica anti-corruzione e abuso d'ufficio di ALS](#)
- [Linee guida per la prevenzione dell'abuso d'ufficio e la corruzione di ALS](#)
- [Politica Whistleblower di ALS](#)
- [Politica per le donazioni di beneficenza di ALS](#)
- Corso ALStar - Cosapevolezza su anti-corruzione e abuso d'ufficio



Regalie e ospitalità

Non offrire né accettare regali o ospitalità per influenzare una decisione commerciale o in cambio di qualsiasi attività, servizio o informazione riservata.

L'offerta o accettazione di regalie e ospitalità è in genere una pratica commerciale accettata e in genere è parte dello sviluppo di relazioni commerciali. Tuttavia, è necessario prestare attenzione affinché qualsiasi regalia o ospitalità offerta o ricevuta sia di natura appropriata, di modesto valore e non sia offerta o accettata con l'intento di influenzare una decisione o azione commerciale.

Nel caso in cui si preveda di offrire un regalo o ospitalità a un individuo che sia un funzionario governativo o un dipendente di un ente governativo, è necessario prestare particolare attenzione per garantire che qualsiasi offerta o regalo sia in piena conformità con tutte le norme anti-corruzione e abuso d'ufficio applicabili. Per ulteriori informazioni è necessario rivolgersi al Segretario della Società e Consigliere generale o al Responsabile Conformità e Gestione del Rischio del Gruppo.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Rifiutare qualsiasi regalia o ospitalità offerta con l'aspettativa che agirai in un certo modo
- Rifiutare qualsiasi regalia o ospitalità offerta o ricevuta del valore di 200 dollari USA o superiore (a persona) nel Registro regalie ALS nel Portale Conformità di ALSnet
- Chiedere assistenza se non si è certi se offrire un regalo o ospitalità a un funzionario governativo o un dipendente di un ente di proprietà del governo costituisca una violazione della legge

MAI



- Fare o accettare una regalia o ospitalità con lo scopo di influenzare una decisione commerciale, o per ricevere qualcosa in cambio
- Fare o accettare una regalia o ospitalità di valore non modesto o di natura non appropriata
- Fare o accettare una regalia in contanti o equivalente in contanti, come un buono regalo o un voucher, a o da una parte esterna
- Fare o accettare regalie o ospitalità durante un processo decisionale a prescindere dal valore, ad esempio durante il processo di approvvigionamento o gara d'appalto



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Uno dei nostri principali fornitori mi ha invitato a partecipare a un evento sportivo la prossima settimana poiché l'evento si terrà a livello locale. Sarò ospite nel box aziendale. Partecipando avrò la possibilità di stabilire un contatto con il team di gestione del fornitore sia a pranzo che durante la visione dell'evento. Posso partecipare?
- R:** Bisogna prestare estrema attenzione prima di accettare una regalia o offerta di ospitalità da un fornitore o sub-appaltatore, in particolare durante il processo di gara d'appalto o nel corso di negoziazioni commerciali. Se non sono in corso gare d'appalto che coinvolgono il fornitore e si pensa che la partecipazione sia importante per la relazione commerciale, la partecipazione è probabilmente accettabile. Tuttavia, se si pensa che la partecipazione può essere percepita come un tentativo di influenzare qualsiasi decisione futura, è necessario prima discutere con il manager o supervisore dell'eventuale accettazione dell'offerta.
- D:** Lavoro nello sviluppo aziendale e vorrei inviare un cesto regalo ad alcuni rappresentanti dei miei clienti per le festività. Sarebbe accettabile?
- R:** In genere l'offerta di un cesto regalo durante le festività non dovrebbe essere considerato un problema, a condizione che il valore del cesto regalo sia ragionevole e appropriato e venga considerato ciò che è usuale e consueto. Prima di inviare il cesto regalo a un rappresentante del cliente, tuttavia, è necessario chiedere per assicurarsi che sia in grado di accettare il cesto regalo in base ai requisiti delle politiche aziendali. Se il rappresentante del cliente è parte di un ente governativo, è necessario prestare particolare attenzione per essere certi che l'offerta sia del tutto conforme con le leggi e norme applicabili.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Responsabile Sostenibilità
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Responsabile Conformità e Gestione del Rischio del Gruppo



ALTRE INFORMAZIONI:



- [Politica anti-corruzione e abuso d'ufficio di ALS](#)
- [Linee guida per la prevenzione dell'abuso d'ufficio e la corruzione di ALS](#)
- [Registro regalie ALS](#)
- Corso ALStar - Cosapevolezza su anti-corruzione e abuso d'ufficio

Trading: sanzioni e controlli sulle esportazioni

Conoscere e rispettare le sanzioni in materia di trading e i controlli sulle esportazioni. Seguire sempre i requisiti della Politica delle sanzioni di ALS.

ALS è soggetta alle leggi sul controllo del commercio internazionale, incluse le sanzioni in materia di trading e i controlli sulle esportazioni. Tali leggi hanno lo scopo di implementare la politica estera e gli obiettivi governativi di sicurezza nazionale. La nostra possibilità di continuare a condurre i nostri affari e mantenere alcune relazioni commerciali dipende dalla nostra conformità con tali leggi.

Un aspetto del rispetto di tali leggi è avere una piena comprensione delle transazioni commerciali in cui sei coinvolto. Sapere chi è la controparte di una transazione, inclusi gli utenti finali e lo scopo finale dei servizi che dobbiamo fornire. Se si forniscono servizi a clienti che svolgono operazioni in Paesi sanzionati, è necessario seguire i requisiti nella Politica delle sanzioni di ALS, incluso lo screening e la convalida dei clienti attraverso la due diligence.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Seguire la Politica delle sanzioni di ALS quando le controparti onboarding sono associate con un Paese in cui si applicano le sanzioni
- Essere diligenti e comprendere l'identità delle controparti, degli utenti finali e l'uso finale dei nostri servizi
- Assicurarsi di disporre delle autorizzazioni o licenze corrette prima esportare l'apparecchiatura o i prodotti in un altro Paese

MAI



- Impegnarsi in discussioni per offrire i servizi, direttamente o indirettamente, a un Paese o individuo sanzionato
- Occultare la natura di una transazione o identità di una controparte per eludere le sanzioni
- Procedere con la transazione quando non si comprende chi è l'utente finale o le finalità a cui sono destinati i nostri servizi



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Ho ricevuto una richiesta da un consulente geologico che lavora in uno dei Paesi elencati nella Politica delle sanzioni di ALS, che mi chiedeva se potevo aiutarlo con l'analisi di un campione. Poiché il consulente sarà il nostro cliente, ho bisogno di ottenere ulteriori informazioni per richiedere l'autorizzazione al team delle Sanzioni di ALS?
- R:** Per la conformità con le leggi sulle sanzioni, è fondamentale stabilire la reale identità dell'utente finale a cui saranno forniti i servizi. Non basta considerarlo un nostro cliente diretto, in questo caso, il consulente geologico. Per la conformità con le leggi sulle sanzioni, dobbiamo comprendere e considerare per conto di chi sta agendo il consulente in modo a poter accettare di eseguire il lavoro.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Segretario della Società e Consigliere generale
- Manager per la Conformità del gruppo e per il Rischio
- E-mail sanctions@alsglobal.com



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica delle sanzioni di ALS](#)



Commenti pubblici e social media

Non rendere dichiarazioni pubbliche per conto di ALS in assenza di un'autorizzazione specifica da parte dell'Amministratore Delegato di ALS Limited o del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ALS Limited.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di ALS Limited e l'Amministratore Delegato di ALS Limited sono i portavoce ufficiali di ALS. Nessun'altra persona è autorizzata a fare dichiarazioni pubbliche ufficiali o commenti per conto della società in merito a un incidente o richiesta, fatto salvo per mezzo di autorizzazione esplicita da parte del Presidente o dell'Amministratore Delegato. Ciò è essenziale per garantire che qualsiasi informazione fornita al pubblico, compresi i media e la comunità degli investitori, risponda al nostro impegno di fornire informazioni tempestive, complete e accurate ai mercati e all'Australian Securities Exchange. In quanto società quotata in borsa, ALS è tenuta a rispettare l'obbligo legale di mantenere il mercato azionario pienamente informato su qualsiasi informazione relativa alla società che possa sortire un effetto rilevante sul prezzo o sul valore delle azioni ALS.

Uso dei social media

Siete invitati a condividere le informazioni su ALS già presenti su un sito Web ALS o sui canali dei social media ALS. Quando si tratta di partecipare sui social media, riconosciamo che i social media sono un importante strumento personale e aziendale e che offrono un'opportunità per imparare e condividere e che possono creare visibilità sia per te che per ALS. Scegliere di partecipare o meno sui social media è una scelta personale. Tuttavia, se si sceglie di partecipare sui social media, è necessario assicurarsi di non parlare, o sembrare di parlare, per conto di ALS e che la partecipazione è in linea con i Valori fondamentali di ALS e del nostro Codice.

Parlare in eventi pubblici

Se durante l'impiego si ha l'opportunità di parlare a eventi pubblici come conferenze di settore, seminari o forum di associazioni professionali, ciò è consentito purché la partecipazione sia pertinente alla posizione ricoperta, sia svolta in modo professionale e difenda la reputazione di ALS. È tuttavia necessario prestare attenzione a non rivelare informazioni finanziarie, proprietarie o di altro tipo non pubbliche.

CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Riferire qualsiasi richiesta di informazioni da parte dei media o del pubblico al Segretario della Società e Consiglio generale
- Assicurarsi di usare i social media in linea con la Politica sui social media di ALS
- Assicurarsi che gli altri sappiano che l'account personale o le dichiarazioni sono personali e non rappresentano quelle di ALS

MAI



- Rendere dichiarazioni pubbliche per conto di ALS in assenza di un'autorizzazione specifica da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ALS Limited o dell'Amministratore Delegato di ALS Limited
- Dire sui social media o in forum pubblici qualcosa che potrebbe causare problemi alla nostra reputazione
- Divulgare all'esterno le informazioni che ancora non sono di dominio pubblico



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

D: Ho ricevuto una chiamata da un giornalista che mi chiedeva se potevo fornire delle informazioni su un incidente che si è verificato nel nostro sito. Cosa dovrei fare?

R: Con tono gentile, informare il giornalista che non si è autorizzati a fornire informazioni e a parlare per conto di ALS e annotare i suoi estremi. Indicare al giornalista il Segretario della Società e Consigliere generale quale primo referente, quindi informare il Segretario della Società e Consigliere generale, il Responsabile globale delle Comunicazioni e il Responsabile delle Relazioni con gli Investitori della segnalazione.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:

- manager o al supervisore
- Segretario della Società e Consiglio generale
- Responsabile Sostenibilità
- Responsabile delle relazioni con gli investitori
- Responsabile globale delle Comunicazioni



ALTRE INFORMAZIONI:

- [Politica sulla divulgazione continua ALS](#)
- [Politica sui social media di ALS](#)



SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AL NOSTRO CODICE

Fatti sentire

Segnala se vedi o scopri qualcosa che costituisce una violazione del nostro Codice, che è potenzialmente non sicuro, non etico o illecito. Proteggiamo da ritorsioni le persone che segnalano un problema relativo alla conformità con il nostro Codice o con la legge, o che partecipano alle indagini relative a una segnalazione.

La conformità con il nostro Codice e la legge non è negoziabile. Riconosciamo che i nostri dipendenti sono spesso la nostra fonte migliore di informazioni per quanto riguarda le violazioni reali o sospette del nostro Codice e sono in una posizione unica per scoprire e informarci su tali condotte. Siete incoraggiati a riferire se assistete a condotte non corrette o se le sospettate.

Esistono molti modi per far sentire la propria voce o sollevare un problema. È possibile parlare con la persona coinvolta, o con il manager o il supervisore. Se non ti senti a tuo agio, puoi segnalare il tuo problema all'Amministratore Delegato, Direttore strategico, al Vicepresidente Esecutivo per la Sostenibilità e la Sicurezza, al Segretario della Società e Consigliere generale, al Direttore Finanziario, al Direttore del Personale, al Direttore generale per i Flussi aziendali o al Supervisore Senior del Sito o al Responsabile Senior del Sito. In alternativa, è possibile parlare con la Helpline ALS per l'Integrità aziendale o la Helpline ALS



Your Voice.

Helpline ALS Integrità aziendale e Helpline ALS Your Voice

La Helpline ALS Integrità aziendale e la Helpline ALS Your Voice sono disponibili 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, 365 giorni l'anno, e sono un servizio confidenziale indipendente gestito da un provider di servizi esterno, Deloitte. È possibile accedere alla Helpline ALS Integrità aziendale e alla Helpline ALS Your Voice in diversi modi, tra cui:

ONLINE alshelplines.deloitte.com.au
VIA E-MAIL alshelplines@deloitte.com.au

Non sarà necessario identificarsi quando si solleva un dubbio alla Helpline ALS Integrità aziendale e alla Helpline ALS Your Voice. Nel caso di segnalazione anonima, non cercheremo di identificare la persona. Sia che si scelga una segnalazione anonima o meno, saranno intraprese le medesime azioni per indagare l'oggetto della segnalazione. Se tuttavia, la segnalazione viene eseguita in anonimo tramite la Helpline ALS Integrità aziendale e la Helpline ALS Your Voice, è necessario fornire il maggior numero di dettagli e ricontrollare per vedere se abbiamo pubblicato richieste di informazioni aggiuntive.

Indipendentemente da come si sceglie di parlare, qualsiasi segnalazione sarà trattata in modo confidenziale nella misura più ampia possibile, in conformità con la legge e le buone pratiche commerciali.

Nessuna ritorsione nei confronti di chi parla

È importante che ognuno di noi si assuma la responsabilità di creare un ambiente di lavoro in cui tutti sentano di poter parlare senza timore di alcuna forma di ritorsione. Quando qualcuno parla, ci impegniamo a proteggerlo da qualsiasi forma di ritorsione per la segnalazione in buona fede o per la partecipazione alle indagini su una segnalazione. La segnalazione in 'buona fede' vuol dire fornire tutte le informazioni di cui si è a conoscenza e segnalare in modo onesto

a prescindere se ciò che si segnala sia poi vero o meno.

Qualsiasi dipendente che si vendica o tenti di vendicarsi contro qualcuno che ha sollevato un dubbio sarà soggetto ad azioni disciplinari, fino al licenziamento. La ritorsione è una violazione del nostro Codice. Nel caso di ritorsioni personali o si assista a un atto di ritorsione da parte di qualcun altro, è necessario segnalarlo immediatamente.



CHE COSA SIGNIFICA QUESTO PER TE

SEMPRE



- Sollevare immediatamente un dubbio sulla violazione del nostro Codice
- Segnalare qualsiasi ritorsione che si pensa sia derivato dalla segnalazione, sia contro di te che contro un testimone

MAI



- Scoraggiare qualcuno che desidera sollevare un dubbio
- Ignorare un dubbio che viene sollevato
- Adottare un comportamento mirato alla ritorsione verso qualcuno che ha sollevato un dubbio



UNA DOMANDA E UNA RISPOSTA PER GUIDARVI ULTERIORMENTE

- D:** Ho fatto una segnalazione alla Helpline ALS Integrità aziendale in merito a una violazione del nostro Codice da parte di un collega, ma la persona sta ancora lavorando per ALS. Perché non è stato licenziato?
- R:** Dato il nostro impegno e obbligo di rispettare le leggi sulla privacy, non possiamo sempre condividere i risultati delle indagini. Non tutte le violazioni documentate del nostro Codice comportano la cessazione del rapporto di lavoro. Le violazioni del nostro Codice possono comportare altre forme o azioni disciplinari, come avvertimenti verbali e scritti o coaching e formazione per affrontare la violazione.
- D:** Come mi devo comportare se non ho informazioni sufficienti per essere certo della violazione del nostro Codice, ma sospetto che ci sia stata una violazione. Ho la responsabilità di segnalare i miei sospetti? E se faccio la segnalazione ma poi i miei sospetti risultano infondati?
- R:** Tutti noi abbiamo la responsabilità di lavorare insieme per garantire che siano prese azioni tempestive e coerenti contro le violazioni del nostro Codice. Se sospetti una violazione del nostro Codice, ti incoraggiamo a fare una segnalazione. Se desideri discutere la situazione con qualcuno per determinare se le circostanze possono costituire una violazione, devi parlarne con il tuo manager o supervisore, con il tuo referente per le risorse umane o contattare il Segretario della Società e Consigliere generale. È inoltre possibile segnalare i propri sospetti alla Helpline ALS per l'Integrità aziendale o alla Helpline ALS Your Voice, oppure sottoporre la questione alle persone indicate nella Politica sulla segnalazione delle irregolarità (Whistleblower) di ALS. A condizione che i tuoi sospetti siano autentici e formulati in buona fede, non incorrerai in alcuna conseguenza negativa se le informazioni che hai fornito si rivelano errate.
- D:** Se faccio una segnalazione, potrò conoscere l'esito dell'indagine?
- R:** Sarai informato dell'esito dell'indagine una volta conclusa se hai rivelato la tua identità. Se hai fatto una segnalazione anonima, puoi contattare Helpline ALS Integrità aziendale o la Helpline ALS Your Voice per conoscere il risultato dell'indagine. Dato il nostro impegno e obbligo di rispettare le leggi sulla privacy, non saremo comunque in grado di condividere con te i dettagli di eventuali azioni disciplinari qualora l'indagine comprovasse quanto da te segnalato.

SERVE ALTRO AIUTO?

NEL DUBBIO CHIEDERE AL:



- manager o al supervisore
- Direttori generali per i flussi aziendali
- Responsabile Conformità e Gestione del Rischio del Gruppo
- Responsabile Sostenibilità
- Segretario della Società e Consiglio generale

ALTRE INFORMAZIONI:



- [Politica Whistleblower di ALS](#)





right solutions.
right partner.