

# BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

## voestalpine AG

# BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ / CODE OF CONDUCT

## CHÍNH SÁCH TẬP ĐOÀN CỦA voestalpine AG

voestalpine là một tập đoàn thép và công nghệ hoạt động trên toàn thế giới trong các lĩnh vực kinh doanh của mình với chuyên môn kết hợp về vật liệu và gia công, tập trung vào các hỗn hợp sản phẩm và hệ thống từ thép và các kim loại khác trong các ngành công nghệ chuyên sâu và các lĩnh vực thích hợp với tiêu chuẩn chất lượng cao nhất. Là một đối tác đáng tin cậy, voestalpine biến những thách thức của khách hàng thành của riêng mình.

Là một đối tác đáng tin cậy, chúng tôi cũng cảm thấy có trách nhiệm khi giao dịch với khách hàng, nhà cung cấp, nhân viên và các đối tác kinh doanh khác. Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng tôi hỗ trợ nhân viên của Tập đoàn voestalpine chịu trách nhiệm về các hoạt động kinh doanh của mình. Đây là cơ sở cho các ứng xử hoàn hảo về đạo đức, luân lý và pháp lý của tất cả nhân viên của tập đoàn.

Nhân viên của chúng tôi là một phần thiết yếu trong sự thành công của công ty chúng tôi và tạo thành một phần quan trọng của niềm tin đặt vào chúng tôi và danh tiếng của chúng tôi. Đây chính là lý do tại sao điều quan trọng đối với chúng tôi là thiết lập các quy tắc và nguyên tắc rõ ràng về đạo đức và luân lý trong đời sống kinh doanh. Bộ Quy tắc Ứng xử này là cơ sở thiết yếu cho việc này. Qua tấm gương sống của mỗi cá nhân, đây sẽ là một phần thiết yếu trong văn hóa doanh nghiệp của chúng ta.

Linz, tháng 3 năm 2023

### Hội đồng quản trị

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

## 1. GIỚI THIỆU VÀ ĐẶT MỤC TIÊU

Do các hoạt động quốc tế của mình, Tập đoàn voestalpine phải tuân theo nhiều điều kiện khung xã hội, chính trị và pháp lý. Việc vi phạm các điều kiện khung này, đặc biệt là vi phạm hệ thống luật pháp của một quốc gia có thể gây ra những bất lợi đáng kể về tài chính cho công ty và làm tổn hại danh tiếng của Tập đoàn về lâu dài.

Bộ Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct) này tạo cơ sở cho tất cả các quyết định và giao dịch kinh doanh trong Tập đoàn voestalpine. Đây là cơ sở cho các ứng xử hoàn hảo về mặt đạo đức, luân lý và pháp lý của tất cả nhân viên của tập đoàn.

Trong trường hợp vi phạm các quy định pháp luật, chính sách nội bộ, các điều chỉnh và hướng dẫn hoặc điều lệ của quy tắc ứng xử này, mỗi nhân viên phải chịu các hậu quả kỷ luật. Hành vi vi phạm cũng có thể dẫn đến hậu quả về hình sự và dân sự đối với những người bị ảnh hưởng, chẳng hạn như truy đòi và yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ được cập nhật theo quyết định của Hội đồng quản trị voestalpine AG và được bổ sung bằng các chính sách đặc biệt chỉ có thể áp dụng cho một số quốc gia hoặc khu vực nếu cần.

## 2. PHẠM VI ỨNG DỤNG

Bộ Quy tắc Ứng xử này áp dụng cho tất cả nhân viên, bao gồm các thành viên của hội đồng quản trị, giám đốc điều hành và các cán bộ quản lý khác (sau đây gọi là "nhân viên") của Tập đoàn voestalpine. Nhân viên mới được nhận vào làm phải cam kết thực hiện đúng quy tắc ứng xử trong hợp đồng lao động.

Tập đoàn voestalpine bao gồm tất cả các công ty mà voestalpine AG nắm giữ trực tiếp hoặc gián tiếp ít nhất 50% hoặc qua đó họ thực hiện kiểm soát theo những cách khác.

Tất cả các công ty khác mà voestalpine AG có cổ phần trực tiếp hoặc gián tiếp ít nhất 25% và không thực hiện bất kỳ quyền kiểm soát nào đều được thông báo về Bộ Quy tắc Ứng xử với yêu cầu thực thi thông qua sự công nhận độc lập trong khuôn khổ cơ cấu ra quyết định của công ty họ.

Vi lợi ích của voestalpine, hành vi hoàn hảo về mặt đạo đức, luân lý và pháp lý không chỉ được yêu cầu đối với chính nhân viên của mình mà còn đối với các nhà cung cấp hàng hóa và dịch vụ, môi giới kinh doanh, chuyên gia tư vấn và các đối tác kinh doanh khác (sau đây gọi là "đối tác kinh doanh") của voestalpine. Vì lý do này, nhân viên của voestalpine phải đảm bảo rằng các đối tác kinh doanh chấp nhận và tuân thủ "Quy tắc ứng xử dành cho đối tác kinh doanh" riêng biệt.

### 3. TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

Mỗi nhân viên đều có trách nhiệm tuân thủ và thực hiện Bộ Quy tắc Ứng xử.

Cán bộ quản lý của tập đoàn phải là tấm gương cho nhân viên trong việc thực hiện các nội dung của bộ quy tắc ứng xử thông qua kinh nghiệm thực tế. Họ cũng phải hướng dẫn nhân viên của mình cách sử dụng Bộ Quy tắc Ứng xử, giám sát việc tuân thủ và đào tạo họ với sự hỗ trợ của các bộ phận chịu trách nhiệm trong tập đoàn nếu cần.

Khi giải thích các quy tắc của Bộ Quy tắc Ứng xử, nhân viên cũng phải được hướng dẫn theo lẽ thường và được đặt câu hỏi liệu một quá trình hành động cụ thể có thể dẫn đến sự chỉ trích hay không khi dựa trên các tiêu chuẩn đạo đức và luân lý hợp lý. Trên hết, các tiêu chuẩn và phong tục của quốc gia cụ thể phải được lưu ý. Nếu đã có quy định pháp luật thì không được phép ra quy tắc tùy tiện.

Trong trường hợp có sự không rõ ràng hoặc thắc mắc, nhân viên có thể liên hệ với cấp trên trực tiếp để được tư vấn và hỗ trợ ra quyết định phù hợp.

Ngoài ra cũng có thể liên hệ với bộ phận nhân sự và pháp lý chịu trách nhiệm, bộ phận Kiểm toán của voestalpine AG, Group Compliance Officer hoặc Compliance Officer của bộ phận. Trong các tranh chấp và thắc mắc về việc giải thích, Group Compliance Officer cũng là cơ quan có thẩm quyền cao nhất trong việc giải thích ràng buộc Bộ Quy tắc Ứng xử.

Có thể liên hệ với Compliance Officer theo các chi tiết liên lạc sau:

Tập đoàn:	<a href="mailto:group-compliance@voestalpine.com">group-compliance@voestalpine.com</a>
Steel Division:	<a href="mailto:steel-compliance@voestalpine.com">steel-compliance@voestalpine.com</a>
High Performance Metals Division:	<a href="mailto:highperformancemetals-compliance@voestalpine.com">highperformancemetals-compliance@voestalpine.com</a>
Metal Engineering Division:	<a href="mailto:metalengineering-compliance@voestalpine.com">metalengineering-compliance@voestalpine.com</a>
Metal Forming Division:	<a href="mailto:metalforming-compliance@voestalpine.com">metalforming-compliance@voestalpine.com</a>

Group Compliance Officer cũng như Compliance Officer theo bộ phận và chi tiết liên hệ tương ứng của họ có thể được tìm thấy trên mạng nội bộ của Tập đoàn tại <https://voestalpine.net/compliance>.

## 4. COMPLIANCE & QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP CHỊU TRÁCH NHIỆM

### **Tuân thủ pháp luật và các quy định khác**

Trong tất cả các giao dịch và quyết định kinh doanh, luật hiện hành và các quy định nội bộ và bên ngoài khác phải được tuân thủ nghiêm ngặt.

Tất cả nhân viên được yêu cầu nắm bắt thông tin toàn diện về luật pháp, các quy định khác cũng như các chính sách và điều lệ nội bộ áp dụng cho phạm vi trách nhiệm tương ứng của mình và trong trường hợp có nghi ngờ phải liên hệ với các cơ quan chịu trách nhiệm (xem phần 3).

### **Luật Cạnh tranh và Chống độc quyền**

Ứng xử minh bạch và công bằng trên thị trường đảm bảo lợi ích của cả từng công ty trong tập đoàn và người lao động cũng như khả năng cạnh tranh của tập đoàn voestalpine nói chung trong dài hạn. Việc hạn chế cạnh tranh tự do và vi phạm các quy định về cạnh tranh và chống độc quyền là không phù hợp với triết lý và văn hóa doanh nghiệp cũng như hình ảnh của Tập đoàn voestalpine.

Việc vi phạm các quy định chống độc quyền quốc gia hoặc quốc tế có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng đối với Tập đoàn voestalpine và nhân viên có liên quan. Đặc biệt họ có thể bị phạt các khoản tiền phạt và bồi thường thiệt hại cao, ở một số quốc gia thậm chí còn bị phạt tù đối với nhân viên. Các thỏa thuận bằng lời nói và hành vi phối hợp bị khiển trách giống như các thỏa thuận bằng văn bản.

Trong khuôn khổ hoạt động kinh doanh, tất cả nhân viên phải tuân thủ các nguyên tắc hành vi cụ thể sau đây:

- » Không được thực hiện thỏa thuận nào với đối thủ cạnh tranh về các vấn đề kinh doanh xác định hoặc ảnh hưởng đến hành vi cạnh tranh. Điều này đặc biệt áp dụng đối với các thỏa thuận và giao ước nhằm mục đích hoặc gây ra việc định giá, thành phần giá hoặc năng lực sản xuất, phân chia thị trường hoặc khách hàng hoặc tẩy chay khách hàng hoặc những người tham gia thị trường khác;
- » Trong các cuộc thảo luận hoặc liên hệ khác với đối thủ cạnh tranh, không được phép trao đổi thông tin về các vấn đề bí mật như giá cả, thành phần giá, điều khoản bán hàng, chi phí, năng lực sản xuất, sử dụng công suất, hàng tồn kho hoặc thông tin bí mật tương tự - thậm chí không được trao đổi đơn phương.

Tư cách thành viên và hoạt động trong các hiệp hội, đại diện nghề nghiệp hoặc các tổ chức công nghiệp khác có thể là cơ sở quan trọng để đại diện cho lợi ích của các tập đoàn công nghiệp và kinh tế trong khuôn khổ luật pháp quốc gia và quốc tế cũng như chuẩn bị cho các hoạt động bình thường hóa và tiêu chuẩn hóa. Tuy nhiên, các thành viên của hiệp hội, đại diện nghề nghiệp hoặc tổ chức công nghiệp như vậy thường là đối thủ cạnh tranh. Trong bối cảnh đó, một bộ quy tắc nghiêm ngặt được áp dụng tại voestalpine đối với tư cách thành viên và hoạt động trong các hiệp hội, đại diện nghề nghiệp hoặc các tổ chức ngành khác, bất kể tư cách thành viên là tự nguyện hay bắt buộc. Trên hết, bộ quy tắc này quy định rằng tư cách thành viên trong các tổ chức đó phải được sự chấp thuận của hội đồng quản trị công ty đứng đầu bộ phận tương ứng và nhân viên làm việc trong bộ phận bán hàng hoặc tiếp thị bị cấm tham gia vào tất cả các loại cuộc họp hoặc sự kiện dưới bất kỳ hình thức nào bởi các tổ chức như vậy mà không có ngoại lệ nào. Để biết chi tiết về bộ quy tắc này, hãy xem Chính sách Luật chống độc quyền của Tập đoàn trên mạng nội bộ của Tập đoàn tại <https://voestalpine.net/compliance>.

### **Tham nhũng/Hối lộ/Nhận quà**

Nghiêm cấm tất cả nhân viên mời chào hoặc nhận lợi ích, dù trực tiếp hay gián tiếp, nếu điều này nhằm mục đích gây ảnh hưởng không phù hợp đến các giao dịch kinh doanh hoặc nếu có thể gây ấn tượng như vậy. Ngoại lệ duy nhất đối với điều này là những món quà có giá trị thấp và sự hiếu khách như một phần của thông lệ kinh doanh thông thường. Tất cả các món quà khác sẽ bị từ chối hoặc trả lại và cấp trên cần được thông báo về điều này.

Việc mời chào hoặc nhận tiền hoặc lợi ích tiền tệ đều không được phép trong bất kỳ trường hợp nào.

Các luật và thông lệ cụ thể của quốc gia phải được xem xét trong mọi trường hợp.

### **Rửa tiền**

Nhiều quốc gia, bao gồm các quốc gia thuộc Liên minh Châu Âu và Hoa Kỳ đã ban hành luật chống rửa tiền. Tất cả nhân viên đều bị cấm thực hiện các hành vi vi phạm các quy định về rửa tiền một mình hoặc hợp tác với bên thứ ba. Rửa tiền là hành vi nhập lậu (ví dụ: thông qua trao đổi hoặc chuyển giao) các khoản tiền có nguồn gốc từ tội phạm hình sự hoặc các tài sản khác vào hệ thống tài chính và kinh tế hợp pháp.

### **Xung đột lợi ích**

Trong quá trình hoạt động kinh doanh, nhân viên có thể rơi vào tình huống mà lợi ích cá nhân hoặc lợi ích kinh tế của họ hoặc có thể xung đột với lợi ích của Tập đoàn voestalpine. Trong những tình huống như vậy, Tập đoàn voestalpine mong muốn nhân viên của mình luôn làm việc vì lợi ích của Tập đoàn voestalpine. Vì không phải lúc nào cũng có thể loại trừ những xung đột lợi ích như vậy nên Tập đoàn voestalpine buộc nhân viên của mình phải giải quyết những vấn đề đó một cách minh bạch.

Mọi nhân viên có nghĩa vụ phải tiết lộ ngay lập tức và đầy đủ các xung đột lợi ích hiện tại hoặc tiềm ẩn, ngay cả khi chỉ có vẻ như xung đột lợi ích đó có thể phát sinh cho cấp trên tương ứng và để xin phê duyệt đặc biệt nếu cần.

Xung đột lợi ích có thể phát sinh liên quan cụ thể đến các khía cạnh sau:

- » Công việc ngoài giờ có thể mâu thuẫn với các nhiệm vụ trong Tập đoàn voestalpine hoặc dẫn đến xung đột lợi ích. Do đó, họ bị cấm trong trường hợp làm công việc ngoài giờ với đối thủ cạnh tranh, khách hàng hoặc đối tác kinh doanh. Trong bất kỳ trường hợp nào khác, họ cần có sự chấp thuận trước bằng văn bản của cấp trên kèm theo thông tin cho bộ phận nhân sự phụ trách.
- » Không được phép tham gia giao dịch với các đối thủ cạnh tranh, khách hàng hoặc đối tác kinh doanh của Tập đoàn voestalpine (ngoại trừ các khoản đầu tư quy mô nhỏ vào các công ty niêm yết trong chứng mục tương ứng với quản lý tài sản thông thường). Việc tham gia như vậy qua người thân phải được cấp trên tương ứng nắm rõ. Người thân bao gồm: vợ/chồng hoặc bạn đời của nhân viên, cha mẹ, anh chị em và con cái của họ cũng như những người khác đã sống cùng nhà với nhân viên trong ít nhất một năm.
- » Các giao dịch với khách hàng hoặc đối tác kinh doanh của Tập đoàn voestalpine trong đó những người có liên quan đến công ty quyết định về phía khách hàng hoặc đối tác kinh doanh hoặc đối tác đàm phán trực tiếp là người thân cũng phải được báo cáo kịp thời trước khi bắt đầu đàm phán hợp đồng.

#### **Cấm lạm dụng thông tin nội bộ**

Là một công ty niêm yết, voestalpine AG phải tuân theo những yêu cầu khắt khe của thị trường vốn. Điều này bao gồm việc cấm sử dụng thông tin nội bộ vì lợi ích của chính mình hoặc vì lợi ích của bên thứ ba. Nghiêm cấm giao dịch cổ phiếu và trái phiếu của voestalpine AG cũng như các công cụ tài chính phát sinh từ chúng, chẳng hạn như quyền chọn hoặc chứng chỉ nếu người thực hiện có thông tin được phân loại là thông tin nội bộ theo luật hiện hành. Thông tin nội bộ là thông tin liên quan đến Tập đoàn voestalpine chỉ dành cho một nhóm người hạn chế và nếu được công khai, sẽ có khả năng ảnh hưởng đến giá cổ phiếu của voestalpine. Việc khai thác thông tin nội bộ có thể bị pháp luật trừng phạt và cũng dẫn đến bị kỷ luật. Việc tiết lộ thông tin nội bộ bên trong hoặc bên ngoài cũng bị nghiêm cấm và có thể dẫn đến hậu quả pháp lý tương tự. Để biết chi tiết, hãy xem Chính sách tuân thủ thị trường vốn của voestalpine AG (có trên mạng nội bộ của Tập đoàn tại <https://voestalpine.net/compliance>).

#### **Bảo vệ dữ liệu**

Các công ty thuộc Tập đoàn voestalpine xử lý dữ liệu cá nhân của nhân viên, khách hàng và đối tác kinh doanh như một phần trong hoạt động kinh doanh của mình. voestalpine rất coi trọng việc bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Việc xử lý dữ liệu cá nhân (ví dụ: thu thập, sử dụng, chuyển tiếp, xuất bản và lưu trữ) chỉ được phép khi tuân thủ các quy định pháp luật và nguyên tắc bảo vệ dữ liệu của voestalpine. Tất cả nhân viên phải xử lý dữ liệu cá nhân một cách cẩn thận và tận tâm. Tất cả nhân viên có thể tìm thấy thông tin chi tiết về chủ đề bảo vệ dữ liệu trong khu vực bảo vệ dữ liệu voestalpine của mạng nội bộ Tập đoàn (xem <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Kiểm soát thương mại và lệnh trừng phạt**

Thương mại quốc tế là một phần thiết yếu trong chiến lược kinh doanh của các công ty trong Tập đoàn voestalpine. Vì lý do này, điều cần thiết là các công ty thuộc tập đoàn và tất cả nhân viên phải thực hiện các hành động của mình phù hợp và tuân thủ các quy định về kiểm soát và trừng phạt thương mại có liên quan ở tất cả các quốc gia mà các công ty thuộc tập đoàn hoặc nhân viên của họ hoạt động. Để đảm bảo điều này, nhân viên thực hiện các biện pháp phòng ngừa cần thiết để đảm bảo loại trừ vi phạm các quy định và thông số này – ngoài các quy định hiện hành về nhập khẩu, xuất khẩu và hải quan, điều này còn bao gồm các biện pháp ngăn chặn sự gian lận của nhà cung cấp hoặc khách hàng.

### **Khoáng sản xung đột**

Tương tự như vậy, nhân viên phải tuân thủ các tiêu chuẩn quan tâm hiện hành liên quan đến khoáng sản xung đột (thiếc, tantalum, vonfram và vàng) và hỗ trợ các nỗ lực của khách hàng và đối tác kinh doanh của họ để giúp tránh việc sử dụng nguyên liệu thô, số tiền thu được trực tiếp hoặc gián tiếp tài trợ cho các nhóm vũ trang vi phạm nhân quyền.

### **Bảo mật thông tin mật**

Thông tin bí mật thuộc bất kỳ hình thức nào thu được trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, bao gồm cả thông tin bên ngoài lĩnh vực hoạt động của chính mình, không được sử dụng để theo đuổi lợi ích của chính mình cũng như không được truy cập để phục vụ lợi ích của bên thứ ba.

Phải đảm bảo rằng bất kỳ loại thông tin nào của công ty (tài liệu, đoạn trích, tệp, bản vẽ, kế hoạch, biểu mẫu, v.v. bao gồm cả bản sao của chúng trên giấy cũng như điện tử hoặc các phương tiện mang dữ liệu khác) luôn được giữ an toàn. Nếu thông tin đó phải được đưa ra bên ngoài công ty vì những lý do chính thức, thì thông tin đó phải được bảo mật khỏi sự kiểm tra hoặc truy cập của bên thứ ba.

Phải duy trì tính bảo mật nghiêm ngặt đối với tất cả các bí mật thương mại và kinh doanh cũng như các vấn đề liên quan đến tập đoàn và công ty, đặc biệt là các quy trình nghiên cứu và phát triển, chiến lược mua lại hoặc mục tiêu mua lại cũng như các khoản đầu tư hoặc thoái vốn quan trọng, bất kể nguồn thông tin là gì. Khi có sự tham gia của khách hàng bên ngoài hoặc đối tác kinh doanh (ví dụ: nhà cung cấp, chuyên gia tư vấn), phải ký kết các thỏa thuận bảo mật phù hợp.

Các thông tin mà bí mật thương mại và kinh doanh có thể được lấy từ đó cũng phải được bảo mật và chỉ có thể được cung cấp cho những nhân viên cần thông tin đó trong khuôn khổ hoạt động nghề nghiệp của họ. Chúng phải được giữ an toàn bởi các nhân viên. Điều này cũng áp dụng đối với các thông tin mà đối tác theo hợp đồng của Tập đoàn voestalpine có quyền lợi bảo mật, đặc biệt nếu một thỏa thuận bảo mật tương ứng đã được ký kết cho việc này.

Nghĩa vụ bảo mật tiếp tục không hạn chế ngay cả sau khi kết thúc mối quan hệ việc làm.

Ngoài ra, các điều khoản bảo mật có liên quan của các hợp đồng dịch vụ tương ứng sẽ được áp dụng.



### **Tài sản trí tuệ**

Tài sản trí tuệ (= bằng sáng chế, thương hiệu, bí quyết, bản quyền, v.v.) là một trong những tài nguyên quan trọng nhất của Tập đoàn voestalpine. Để đảm bảo lợi thế cạnh tranh, tất cả nhân viên có nghĩa vụ bảo vệ tài sản trí tuệ và ngăn chặn các đối thủ cạnh tranh hoặc các bên thứ ba trái phép khác tiếp cận kiến thức này. Đồng thời, voestalpine tôn trọng tài sản trí tuệ và bí quyết của các đối thủ cạnh tranh, khách hàng và đối tác kinh doanh của mình.

### **Bảo vệ tài sản công ty & sử dụng CNTT**

Tài sản và nguồn lực của Tập đoàn voestalpine phải được sử dụng đúng cách và cẩn thận bởi các nhân viên và được bảo vệ khỏi mất mát, trộm cắp hoặc sử dụng sai mục đích. Các phương tiện liên lạc của Tập đoàn voestalpine như Internet, mạng nội bộ và e-mail cũng như tất cả các thiết bị làm việc sẽ phục vụ cho nhu cầu hoạt động. Các quy định riêng của từng công ty thuộc tập đoàn áp dụng đối với bất kỳ mục đích sử dụng cá nhân nào.

Trong khuôn khổ sử dụng CNTT, các chính sách và quy định bảo mật của tập đoàn phải được tuân thủ để hạn chế rủi ro chung. Các thiết bị CNTT (PC, sổ tay, v.v.) phải luôn được lưu trữ theo cách phù hợp và được bảo mật bằng biện pháp bảo vệ quyền truy cập (ví dụ: mật khẩu) sử dụng khả năng kỹ thuật cao nhất có thể. Mật khẩu cá nhân không được chuyển cho nhân viên khác hoặc bên thứ ba. Phải có quy định rõ ràng, có thể kiểm chứng được đối với người đại diện.

Nếu dữ liệu liên quan đến công ty bị đánh cắp hoặc không thể tìm thấy, thì phải báo cáo ngay cho cấp trên tương ứng. Nếu điều này liên quan đến dữ liệu điện tử, việc chặn quyền truy cập hoặc các bước phù hợp khác phải được bắt đầu ngay lập tức với sự tham vấn của bộ phận CNTT chịu trách nhiệm; Trong trường hợp liên quan đến dữ liệu cá nhân, quy trình báo cáo được quy định trong chính sách của tổ chức bảo vệ dữ liệu cũng phải được tuân thủ (xem phạm vi bảo vệ dữ liệu của mạng nội bộ tập đoàn voestalpine tại <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Thông tin liên lạc của công ty**

Tất cả các thông cáo báo chí và thông tin khác dành cho công chúng của Tập đoàn voestalpine hoặc các công ty riêng của Tập đoàn đều được phát hành độc quyền thông qua các thành viên tương ứng của hội đồng quản trị, giám đốc điều hành hoặc những người chịu trách nhiệm truyền thông. Điều này áp dụng cho cả truyền thông cổ điển và kỹ thuật số. Tất cả nhân viên có thể tìm thấy thông tin chi tiết về chủ đề này trong khu vực mạng nội bộ voestalpine Group Communications (xem <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

## **5. TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI**

### **Tôn trọng nhân quyền & điều kiện làm việc**

Văn hóa doanh nghiệp của voestalpine công nhận và đánh giá cao rằng mỗi người là một cá thể và có giá trị cũng như cần được tôn trọng vì khả năng cá nhân của họ. Dựa trên Hiến chương Nhân quyền Quốc tế, Nguyên tắc của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Quyền con người, các nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc và các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), chúng tôi coi quyền con người là giá trị cơ bản cần được mọi nhân viên tôn trọng.

### **Cấm lao động trẻ em**

Do đó, Tập đoàn voestalpine phản đối mọi hình thức lao động trẻ em<sup>1</sup>. Ngoài việc cấm lao động trẻ em, cần phải đảm bảo rằng việc sử dụng lao động trẻ không gây nguy hiểm cho sức khỏe, sự an toàn và sự phát triển của chúng.

### **Lao động cưỡng bức và bắt buộc, buôn người và nô lệ hiện đại**

Chúng tôi, voestalpine, hoàn toàn phản đối lao động cưỡng bức và bắt buộc, nạn buôn người và chế độ nô lệ hiện đại<sup>2</sup>. Lao động cưỡng bức và bắt buộc đặc biệt đề cập đến tất cả các công việc hoặc dịch vụ không tự nguyện hoặc bị ép buộc bởi những người đang bị đe dọa trừng phạt và cũng bao gồm việc giữ lại thẻ căn cước và hộ chiếu, hạn chế di chuyển và ràng buộc nợ.

### **Thương lượng tập thể và quyền tự do hiệp hội**

Ngoài ra, Tập đoàn voestalpine công nhận và thúc đẩy – tùy thuộc vào luật hiện hành – quyền tự do lập hội và quyền tham gia công đoàn của nhân viên, thành lập đại diện nhân viên và ký kết thỏa thuận tập thể hoặc thỏa thuận liên công ty tương đương<sup>3</sup>.

### **Sự đa dạng, bình đẳng cơ hội và cấm phân biệt đối xử**

voestalpine đại diện cho cơ hội bình đẳng và sự tôn trọng. Do đó, chúng tôi tránh bất kỳ hình thức phân biệt đối xử<sup>4</sup> nào dựa trên giới tính, tình trạng hôn nhân hoặc vai trò làm cha mẹ, nguồn gốc dân tộc hoặc quốc gia, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, khuynh hướng tình dục, tôn giáo hoặc các đặc điểm cá nhân khác. Nguyên tắc tôn trọng đồng loại của chúng ta cũng áp dụng cho mọi hình thức quấy rối tình dục, chẳng hạn như thông qua hành vi tán tỉnh lộ liễu, nhận xét hạ thấp phẩm giá, đùa cợt, biểu hiện thô lỗ, cử chỉ khêu gợi hoặc phô trương tài liệu hình ảnh có liên quan trong các cơ sở sản xuất và kinh doanh của Tập đoàn. Hành vi như vậy có thể được phân loại là quấy rối ngay cả khi nó không có ý định như vậy.

### **Trả lương**

Việc trả lương cho người lao động phải phù hợp với các quy định của pháp luật và thỏa thuận tập thể hiện hành và đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ và giúp họ có một mức sống hợp lý.

---

<sup>1</sup> xem Công ước số 138 ngày 26 tháng 6 năm 1973 của ILO về Độ tuổi lao động tối thiểu và Công ước số 182 của ILO ngày 17 tháng 6 năm 1999 về việc cấm và các biện pháp tức thời để xóa bỏ các hình thức tồi tệ nhất về lao động trẻ em

<sup>2</sup> Xem Công ước số 29 ngày 28 tháng 6 năm 1930 của ILO về Lao động Cưỡng bức hoặc Bắt buộc bao gồm Nghị định thư ngày 11 tháng 6 năm 2014 cũng như Công ước số 105 của ILO ngày 25 tháng 6 năm 1957 về Bãi bỏ Lao động Cưỡng bức

<sup>3</sup> xem Công ước số 87 ngày 9 tháng 7 năm 1948 của ILO về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền hiệp hội và số 98 ngày 1 tháng 7 năm 1949 về việc áp dụng các nguyên tắc của quyền hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

<sup>4</sup> Công ước số 100 ngày 29 tháng 6 năm 1951 của ILO về Trả công bình đẳng cho nam giới và nữ giới đối với công việc có giá trị như nhau và Công ước số 111 ngày 25 tháng 6 năm 1958 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp cũng như Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ

### **Giờ làm việc**

Các hướng dẫn rõ ràng phải được thiết lập cho giờ làm việc của nhân viên, tương ứng với các yêu cầu pháp lý và tránh sự mệt mỏi quá mức về tinh thần và thể chất của nhân viên.

### **Cộng đồng địa phương và người dân bản địa**

voestalpine mong muốn tất cả nhân viên hỗ trợ cộng đồng địa phương và người dân bản địa ở xung quanh các công ty của Tập đoàn voestalpine. Đặc biệt phải tránh những tác động tiêu cực từ hoạt động kinh doanh của voestalpine đối với sức khỏe, sự an toàn và sinh kế của cộng đồng địa phương và người dân bản địa.

### **Lực lượng an ninh**

Khi chúng tôi sử dụng lực lượng an ninh của riêng mình để bảo vệ các hoạt động của Tập đoàn voestalpine, chúng tôi đảm bảo rằng họ tôn trọng nhân quyền và bị ràng buộc bởi quy tắc ứng xử của chúng tôi. Khi ủy thác cho các nhà cung cấp dịch vụ an ninh công cộng và tư nhân, các biện pháp phù hợp cũng phải được thực hiện để đảm bảo rằng quyền của tất cả những người bị ảnh hưởng đều được bảo vệ bởi dịch vụ an ninh tương ứng.

### **Quyên góp và tài trợ**

voestalpine cam kết đảm nhận trách nhiệm xã hội theo nhiều cách khác nhau. Các công ty thuộc Tập đoàn voestalpine được phép quyên góp tiền và vật chất, chủ yếu để hỗ trợ các dự án xã hội và nhân đạo cũng như các tổ chức văn hóa, khoa học và giáo dục.

Ngoài ra, Tập đoàn voestalpine còn tài trợ cho một số dự án văn hóa và sự kiện thể thao.

Các khoản thanh toán tài chính như vậy không được phép thực hiện trong mọi trường hợp để phá vỡ các quy định khác của Bộ Quy tắc Ứng xử hoặc các nguyên tắc áp dụng trong Tập đoàn voestalpine. voestalpine không thực hiện bất kỳ quyên góp hoặc đóng góp tài chính nào khác cho các chính trị gia, đảng phái chính trị, tổ chức trực thuộc đảng phái hoặc tổ chức hỗ trợ chính trị không theo đuổi các mối quan tâm xã hội. Điều này cũng bao gồm việc xuất hiện trên các phương tiện truyền thông của đảng phái hoặc trên các phương tiện truyền thông của các tổ chức trực thuộc đảng phái.

### **An toàn tại nơi làm việc**

Sự an toàn và sức khỏe của nhân viên là giá trị cốt lõi của voestalpine và được ưu tiên hàng đầu. Những cải tiến liên tục trong môi trường làm việc cũng như các biện pháp về phòng ngừa và sức khỏe đa dạng là nền tảng của văn hóa doanh nghiệp an toàn và khỏe mạnh của Tập đoàn voestalpine. Tất cả nhân viên phải thúc đẩy sự an toàn và việc bảo vệ sức khỏe trong môi trường làm việc của họ cũng như tuân theo các tiêu chuẩn an toàn cũng như các chính sách và quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Điều này cũng áp dụng cho các công ty và nhân viên của họ, những người chịu trách nhiệm thay mặt cho voestalpine.

### **Nhân quyền trong chuỗi cung ứng**

Những nguyên tắc này cũng áp dụng cho hành vi của chúng ta đối với khách hàng và đối tác kinh doanh. Ngoài ra, chúng tôi cam kết đảm bảo rằng các đối tác kinh doanh của chúng tôi – đặc biệt là các nhà cung cấp trực tiếp của chúng tôi – thực hiện các biện pháp thích hợp để xác định các rủi ro đối với việc tuân thủ nhân quyền và loại bỏ hoặc giảm thiểu chúng nếu cần.

## 6. BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG & KHÍ HẬU

Các quy trình sản xuất bền vững, sử dụng tài nguyên có trách nhiệm và sử dụng các công nghệ tốt nhất có thể là một phần không thể thiếu trong triết lý doanh nghiệp và hoạt động điều hành của Tập đoàn voestalpine. Đồng thời những tiền đề này tạo cơ sở cho yêu cầu hàng đầu về chất lượng lâu dài trong các sản phẩm và dịch vụ. Tất cả các ngành của chuỗi sản xuất đều hướng tới việc sử dụng tài nguyên một cách tiết kiệm nhất có thể (đặc biệt là nguyên liệu thô và năng lượng) và giảm thiểu tác động môi trường của các quy trình và sản phẩm. Nghiên cứu chuyên sâu về phát triển các quy trình sản xuất thép và sản phẩm thân thiện với môi trường, các biện pháp tăng hiệu quả, giảm phát thải và tiết kiệm năng lượng, quản lý môi trường hiệu quả và minh bạch giúp giảm thiểu tác động môi trường của các quy trình và sản phẩm của Tập đoàn voestalpine về lâu dài.

Các nhân viên của tập đoàn voestalpine phải tuân thủ tất cả các luật lệ và quy định về môi trường có liên quan cũng như các tiêu chuẩn bảo vệ môi trường được quốc tế công nhận. Trong đó bao gồm các yêu cầu của các công ước quốc tế về Minamata (thủy ngân), Stockholm (các chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy) và Basel (chất thải nguy hại).

voestalpine cam kết thực hiện các mục tiêu của Thỏa thuận Khí hậu Paris, cải thiện lượng khí thải CO<sub>2</sub> của mình thông qua cam kết sản xuất các-bon thấp và nghiên cứu sâu rộng cũng như phát triển các công nghệ mới, đồng thời phấn đấu vì sự trung hòa khí hậu trong dài hạn. Tuy nhiên, Tập đoàn voestalpine không chỉ quan tâm đến việc giảm thiểu tác động môi trường trong các nhà máy của mình mà còn buộc các đối tác kinh doanh của mình thực hiện nghĩa vụ này – đặc biệt là các nhà cung cấp trực tiếp.

## 7. BÁO CÁO VỀ HÀNH VI SAI TRÁI

Có thể xảy ra trường hợp nhân viên của Tập đoàn voestalpine phát hiện ra hành vi vi phạm các quy định của Bộ Quy tắc Ứng xử, các chính sách và quy định nội bộ khác hoặc các quy định theo luật định. Tập đoàn voestalpine khuyến khích tất cả nhân viên quan sát những vi phạm như vậy hoặc nghi ngờ chúng vì một lý do cụ thể nào đó hãy báo cáo cho một trong những bộ phận sau mà không sợ bị trả thù:

- » Thông báo cho Group Compliance Officer hoặc cho một Compliance Officer của bộ phận, hoặc
- » Thông báo cho bộ phận Kiểm toán và Quản lý Rủi ro của voestalpine AG, hoặc
- » Thông báo cho cấp trên trực tiếp, hoặc
- » Thông báo cho ban quản lý hoặc bộ phận nhân sự hoặc bộ phận pháp lý chịu trách nhiệm của công ty thuộc tập đoàn, hoặc
- » Thông báo cho bộ phận Group Human Resources của voestalpine AG, hoặc
- » Thông tin cho Cao ủy Nhân quyền, hoặc
- » Thông báo cho Corporate Data Protection Manager hoặc Data Protection Manager của bộ phận, hoặc
- » Thông báo qua một hệ thống tố giác dựa trên trang web có thể được sử dụng bởi cả nhân viên và những người tố giác bên ngoài.

Để hỗ trợ thông tin đáng tin cậy, cần tuyên bố rõ ràng rằng những nhân viên báo cáo vi phạm pháp luật, quy tắc ứng xử hoặc các hướng dẫn và quy định nội bộ khác sẽ không bị trả thù hoặc chịu hậu quả tiêu cực dưới bất kỳ hình thức nào trong mọi trường hợp. Điều này cũng áp dụng cho những người đóng góp thông tin quan trọng cho việc điều tra hành vi sai trái đó. Tuy nhiên, Tập đoàn voestalpine bảo lưu rõ ràng quyền áp dụng biện pháp kỷ luật đối với những nhân viên cố ý hoặc do sơ suất nghiêm trọng đưa ra cáo buộc sai sự thật.

Các vi phạm tuân thủ cần được báo cáo một cách công khai, tức là bằng cách nêu tên của người tố cáo. Các thông báo nêu rõ tên sẽ được xử lý bảo mật nếu được yêu cầu.

Ngoài các hành vi vi phạm được xác định trên cơ sở ẩn danh, nhân viên voestalpine có thể báo cáo các hành vi vi phạm đối với các điều khoản của Bộ Quy tắc Ứng xử, các hướng dẫn và quy định nội bộ khác hoặc các điều khoản theo luật định trong các lĩnh vực

- » Luật chống độc quyền, tham nhũng, lừa đảo, xung đột lợi ích, tuân thủ thị trường vốn.
  - » Phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, bắt nạt, nhân quyền
  - » Bảo vệ dữ liệu
  - » Tuân thủ về mặt kỹ thuật, cụ thể là tuân thủ các tiêu chuẩn và chứng nhận kỹ thuật trong quy trình sản xuất cũng như bảo mật CNTT
  - » Môi trường
  - » Sức khỏe & An toàn
- cũng như
- » Thông báo vi phạm trong các lĩnh vực khác

Các báo cáo ẩn danh như vậy có thể được thực hiện bằng cách sử dụng hệ thống tố giác trên trang web của Tập đoàn voestalpine. Trang web khả dụng cho nhân viên voestalpine và người tố giác bên ngoài (ví dụ: nhà cung cấp) trên Internet tại <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Bạn có thể tìm thêm thông tin về vấn đề này trên trang web của voestalpine (xem <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) cũng như trên mạng nội bộ của Tập đoàn (xem <https://voestalpine.net/compliance>).

**voestalpine AG**

voestalpine-Strasse 1  
4020 Linz, Austria  
T. +43/50304/15-0  
F. +43/50304/55-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.