



COD DE CONDUITĂ  
PROFESIONALĂ A CON-  
CERNULUI voestalpine AG

---



## CONTENT

- 5 Introduction and Purpose  
Scope of Application
- 7 Responsibility for Implementation
- 8 Compliance with Laws and other External and Internal Rules  
Fair Competition
- 9 Corruption / Bribery / Acceptance of Gifts
- 10 Money Laundering  
Respect and Integrity
- 11 Conflicts of Interest
- 12 Handling of Corporate Information / Secrecy
- 13 Corporate Communication  
Internet  
IT Use
- 14 Prohibition of Misuse of Insider Information
- 15 Report of Misconduct

### imprint

Owner and media proprietor: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Senior editor and editorial staff: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, [group-compliance@voestalpine.com](mailto:group-compliance@voestalpine.com), [www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com).

Design and implementation: hufnagl/poex

All documents can be downloaded from the Group-wide Intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



# COD DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Reglementare de ordin intern a concernului voestalpine AG

Stimată doamnă/stimate domn,

voestalpine este un concern internațional având în componență o serie de societăți specializate și flexibile, ce produc, prelucrează și dezvoltă produse din oțel de înaltă calitate. În rolul nostru de partener de încredere, noi ne identificăm cu provocările cu care clienții noștri se confruntă.

Ca partener de încredere, este de datoria noastră de a avea un comportament responsabil în relația cu clienții, furnizorii, angajații noștri, și de asemenea și cu alți parteneri de afaceri. În acest scop a fost elaborat un cod de conduită profesională prin care susținem conduita responsabilă în orice activitate profesională. Acest cod constituie baza unui comportament moral și etic impecabil, și care să fie în conformitate cu legea și valabil pentru toți angajații concernului nostru.

Angajații noștri sunt o componentă importantă a succesului de care se bucură concernul nostru, și joacă un rol important în promovarea bunei reputații și a încrederii puse în noi. Un motiv în plus, așadar, de a elabora o serie de reguli și principii cu privire la etică și moral în activitatea profesională. Prezentul cod de conduită profesională reglementează aceste aspecte. Fiecare individ va respecta acest cod de conduită profesională, care devine astfel parte integrantă a culturii noastre corporative.

Linz, Austria – martie 2017

## Consiliul director

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





## 01 INTRODUCERE ȘI SCOP

Datorită rolului său de jucător pe piața internațională, concernul voestalpine trebuie să se supună și să respecte o serie de condiții-cadru de natură socială, politică și juridică. Nerespectarea acestor condiții-cadru, în special încălcarea normelor juridice specifice unei țări, poate avea consecințe financiare considerabile și poate dăuna pe termen lung prestigiului de care se bucură concernul.

Prezentul cod de conduită profesională reprezintă fundamentul pe care se axează totalitatea activităților profesionale și a deciziilor din cadrul concernului voestalpine. Totodată, acesta este baza pentru un comportament moral, etic și juridic impecabil de care trebuie să dea dovadă toți angajații<sup>1</sup> concernului.

În cazul încălcării prevederilor legale, directivelor, reglementărilor și îndrumărilor de ordin intern, precum și a dispozițiilor prezentului cod de conduită profesională, fiecare angajat trebuie să suporte consecințele disciplinare aferente. Mai mult, un comportament contravenient poate avea consecințe juridice de ordin penal și civil, ca de exemplu pretenții de plată bazate pe drept de regres sau de despăgubire.

Prezentul cod de conduită va fi actualizat, în caz de nevoie, prin hotărârea consiliului director al voestalpine AG, cu posibilitate de completare cu anumite directive speciale, valabile chiar și numai pentru anumite regiuni sau țări.

## 02 DOMENIU DE APLICABILITATE

Acest cod de conduită profesională este valabil pentru toți angajații concernului voestalpine. În cazul angajaților nou-sosiți, obligativitatea respectării prezentului cod de conduită profesională devine valabilă odată cu semnarea contractului de muncă.

Grupul voestalpine încorporează orice și toate societățile în care voestalpine deține, direct sau indirect, o participație de cel puțin 50% sau asupra cărora voestalpine exercită control într-o altă manieră. Acest cod de conduită profesională va fi adus la atenția tuturor celorlalte societăți, în care voestalpine AG deține, direct sau indirect, o participație de cel puțin 25% și asupra cărora nu exercită control. Societățile anterior menționate sunt rugate să ia la cunoștință prezentul cod de conduită profesională și să îl pună în aplicare în mod independent în conformitate și de cuviință cu structurile organizaționale pe care le deține.

Mai mult, este în interesul concernului, ca societățile grupului să aducă prezentul cod de conduită profesională și la cunoștința principalilor parteneri de afaceri (clienți, furnizori, consultanți, etc.)

<sup>1</sup> În cuprinsul acestui text, se va folosi termenul „angajat” pentru a desemna deopotrivă angajații și angajatele societății; genul masculin va fi totodată folosit pentru desemnarea ambelor genuri gramaticale, masculin și feminin, pentru orice alt termen folosit în acest text.





### 03 RESPONSABILITATEA PENTRU APLICARE

Fiecare angajat în parte este singur responsabil de respectarea și aplicarea codului de conduită profesională.

Personalul de conducere are obligația de a servi drept model în aplicarea conținuturilor codului de conduită profesională. De asemenea, acesta are obligația de a instrui, îndruma și superviza respectarea prevederilor codului de conduită profesională.

În interpretarea prezentului cod de conduită profesională, angajații se vor lăsa ghidați și de bun simț, cercetând astfel dacă un anumit mod de acționare ar putea oferi prilej de critică pe motive etice și standarde morale echitabile. Reguli și obiceiuri naționale specifice vor fi luate în considerare. În schimb, în ceea ce privește respectarea reglementărilor legale, acest fapt nu va fi lăsată la justa apreciere.

În cazul în care apar neclarități sau confuzii, fiecare angajat va beneficia de sfatul și asistența superiorului său direct.

Fiecare angajat se poate adresa și departamentelor juridice și de resurse umane, departamentului Revision al voestalpine AG, departamentului responsabil de Compliance sau ofițerilor responsabili de Compliance la nivel de diviziune.

Departamentul de Compliance al grupului este și ultima instanță în disputele privitoare la interpretarea prezentului cod de conduită profesională.

DATELE DE CONTACT ALE DEPARTAMENTELOR DE COMPLIANCE SUNT DUPĂ CUM URMEAZĂ:

#### **Departamentul de Compliance al grupului**

group-compliance@voestalpine.com

#### **Departamentele de Compliance ale diviziunilor**

Steel Division: steel-compliance@voestalpine.com

High Performance Metals Division: highperformancemetals-compliance@voestalpine.com

Metal Engineering Division: metalengineering-compliance@voestalpine.com

Metal Forming Division: metalforming-compliance@voestalpine.com

Numele precum și datele de contact ale ofițerilor de Compliance la nivel de grup sau de diviziune sunt disponibile și pe pagina de Intranet a concernului: <https://voestalpine.net/compliance>.



#### **04 RESPECTAREA LEGISLAȚIEI ȘI A ALTOR PREVEDERI INTERNE ȘI EXTERNE**

Legislația în vigoare, precum și prevederile externe și interne ale concernului trebuie respectate cu strictețe în totalitatea activităților și deciziilor de natură profesională.

Toți angajații au obligația de a se informa în mod detaliat asupra legislației valabile pentru domeniul lor de activitate, a prevederilor și a directivelor și reglementărilor interne, iar în caz de dubiu, de a se adresa departamentelor responsabile (vezi mai sus, paragraful 3).

#### **05 COMPETIȚIE CORECTĂ**

Un comportament transparent și corect pe piață protejează pe termen lung atât interesele societăților grupului, cât și cele ale angajaților și asigură competitivitatea concernului voestalpine ca un întreg. Restricționarea libertății de competiție sau violarea legilor concurenței nu corespunde filozofiei și culturii societății și nu este compatibilă cu cerințele de integritate ale concernului voestalpine.

Încălcarea legilor concurenței naționale sau internaționale poate avea consecințe grave pentru concernul voestalpine și pentru angajații implicați. În mod concret, nerespectarea legilor poate rezulta în amenzi financiare mari și plăți de despăgubire, în anumite țări chiar și pedeapsa cu închisoarea. Sunt interzise atât acorduri verbale și acțiuni concertate, cât și acorduri scrise.

Pe parcursul activităților profesionale, angajații vor respecta mai ales următoarele directive disciplinare:

- » Sunt interzise discuții cu concurența pe teme de activitate economică, care ar putea dicta sau influența comportamentul concurențial. Acest lucru este valabil în special cu privire la acorduri și înțelegeri ce au ca scop sau ca urmare fixarea prețurilor sau a capacităților de producție, împărțirea piețelor de desfacere sau a clienților sau boicotarea unui client sau a oricărui alt agent economic.





- » Sunt interzise orice fel de practici economice neloiale sau exercitarea presiunii asupra agenților economici intermediari cu scopul distribuirii de produse la un anumit preț.
- » Sunt interzise orice fel de acorduri sau înțelegeri cu privire la depunerea de oferte trucate. Angajații concernului voestalpine nu au voie să discute cu concurența tematici de natură confidențială, precum prețuri și condiții de vânzare, costuri, capacități de producție, efectivele din depozite sau informații confidențiale asemănătoare. Activarea în asociații și în special participarea la întâlnirile asociațiilor pun bazele reprezentării intereselor grupurilor industriale și economice în limitele legislației naționale și internaționale în vigoare. Angajații voestalpine trebuie să respecte și să aplice și în calitatea lor de membru al asociațiilor menționate aceleași principii și directive disciplinare și în conformitate cu legile concurenței. În cazul în care angajații iau la cunoștință un comportament contravenient cu legile concurenței desfășurat de alți membri ai asociațiilor menționate sau ale unor participanți la manifestațiile organizate în numele asociațiilor menționate, angajații trebuie să renunțe la calitatea de membru în aceste foruri și să raporteze superiorului.

## 06 CORUPȚIE/MITĂ/CADOURI

Este strict interzisă ofertarea și acceptarea, directă sau indirectă, de avantaje dacă prin aceasta tranzacțiile economice pot fi influențate în mod inadmisibil sau dacă astfel s-ar da prilej unei astfel de eventualități. Excepție de la această regulă o fac cadouri cu o valoare monetară mică și invitații ospitaliere ce se află în limitele uzanței profesionale. Orice alt tip de cadouri vor fi refuzate sau returnate și se va informa superiorul angajatului.

Ofertarea sau acceptarea de bani sau de facilități financiare este strict interzisă. Se va respecta legislația națională în vigoare și normele de uzanță specifice țării.

<sup>2</sup> Prin avantaje se înțelege cadouri, invitații, oportunități de achiziționare a bunurilor în alte condiții decât condițiile uzual-acceptate pe piață, credite fără dobândă, etc.



## 07 SPĂLAREA BANILOR

Diferite state ale lumii, printre care se află și statele membre ale Uniunii Europene și SUA, au instituit legi privind combaterea spălării banilor. Este interzisă luarea măsurilor ce încalcă prevederile de combatere a spălării banilor de către toți angajații, fie în regie proprie, fie în colaborare cu terți. Prin activități de spălarea banilor se înțelege mai ales introducerea (de exemplu prin schimb sau transfer) de bani proveniți din săvârșirea de infracțiuni sau a altor bunuri provenite din săvârșirea de infracțiuni în circuitul financiar și economic.

## 08 RESPECT ȘI INTEGRITATE

Având la bază Carta ONU și Convenția Europeană pentru Drepturile Omului, drepturile omului reprezintă valori fundamentale, care vor fi luate la cunoștință și respectate de toți angajații. Cultura organizațională a grupului voestalpine salută și recunoaște faptul că fiecare om este unic prin existența sa și valoros și trebuie respectat pentru capacitățile personale cu care a fost înzestrat.

Drept urmare concernul voestalpine interzice printre altele orice formă de trafic de persoane precum și de muncă juvenilă și muncă forțată, și nu tolerează niciun fel de discriminare, indiferent de forma acesteia. Ultima afirmație are valabilitate și în privința hărțuirii sexuale de orice natură, spre exemplu prin avansuri directe, comentarii jignitoare, glume, expresii vulgare, gesturi obscene sau expunerea în mod public a materialelor grafice de această natură în incinta clădirilor de birouri și a halelor de producție a concernului. Un asemenea comportament poate fi etichetat ca și hărțuitor și în cazul în care nu a fost intenționat ca atare. Aceste principii sunt valabile și în conduita față de partenerii externi.



## 09 CONFLICTE DE INTERES

Este posibil ca, în timpul activității profesionale desfășurate, angajații să ajungă/poată ajunge în situații în care interesele lor personale sau de natură economică să intre în conflict cu interesele concernului. În astfel de situații, concernul voestalpine se așteaptă ca angajații să acționeze exclusiv în interesul concernului. Având în vedere faptul că astfel de interese de conflict nu pot fi întotdeauna evitate, fiecare angajat al concernului voestalpine este obligat să trateze astfel de tematici în mod transparent.

Fiecare angajat este obligat, fără cerință explicită, să raporteze superiorului, imediat și în detaliu, apariția potențialelor interese de conflict sau interesele de conflict în curs de desfășurare, chiar și în cazul în care există doar suspiciunea existenței unui interes de conflict, și să ceară o aprobare specială din partea superiorului său.

Interese de conflict pot apărea mai ales în legătură cu următoarele aspecte:

- » Activități profesionale secundare pot colida cu sarcinile din cadrul concernului voestalpine sau pot conduce la apariția unui interes de conflicte, acestea necesitând așadar acordul prealabil scris al superiorului, informându-se totodată și departamentul de resurse umane aferent. Acest fapt se aplică și pentru activitatea în consilii de administrație sau consilii consultative a societăților externe grupului voestalpine.
- » Este interzisă implicarea în relații de tip economic cu concurența sau cu partenerii de afaceri ai concernului voestalpine, în special clienți și furnizori (excepție aici fac investiții minore în cadrul societăților cotate la bursă, atâta timp cât aceste investiții fac obiectul unei administrări uzuale de capital). Investițiile de acest gen, efectuate de membri de familie apropiați, vor fi aduse la cunoștința superiorului, înștiințarea având loc în scris. Membri de familie apropiați reprezintă soțul/soția, respectiv partenerul/ partenera de viață a angajatului, părinții acestuia, frații și surorile, copiii, precum și alte persoane, atâta timp cât acestea locuiesc în menajul angajatului pe o perioadă de cel puțin un an de zile.
- » În aceeași măsură, înainte de angajarea în negocieri contractuale, astfel de tranzacții ce au loc cu parteneri de afaceri ai concernului voestalpine, trebuie aduse la cunoștința superiorului, atâta timp cât persoana care ia decizii contractuale sau negociază în numele partenerului de afaceri este o rudă familială apropiată a angajatului voestalpine.
- » Interese de conflict pot apărea și în cazul existenței relațiilor familiale între angajați care lucrează în același departament. Astfel de relații familiale trebuie aduse la cunoștința superiorului.



## 10 MANEVRAREA INFORMAȚIILOR LEGATE DE SOCIETATE/CONFIDENȚIALITATEA

Este interzisă folosirea informațiilor confidențiale, de orice natură, care sunt acumulate în timpul activității profesionale, aici fiind incluse și informațiile aflate în afara sferei de responsabilitate propriei, în interes propriu sau în interesul terțelor părți.

Angajatul trebuie să se asigure că informațiile legate de societate, indiferent de natura acestora (documente, extrase, fișiere, schițe, planuri, imprimare, etc., inclusiv copii efectuate pe hârtie, în mod electronic sau pe alte medii de stocare) sunt întotdeauna păstrate în mediu cu securitate ridicată. În cazul în care astfel de informații trebuie scoase din incinta societății, pe motive legate de activitatea profesională, acestea vor fi ferite de văzul sau accesul terților. Orice secrete legate de societate sau activitatea economică, precum și teme relevante asupra societății și concernului, în special informații legate de stadii de cercetare și dezvoltare, strategii de achiziție sau țeluri de achiziție, precum și investiții importante, indiferent de sursa de proveniență a informațiilor, vor fi tratate cu confidențialitate strictă. În cazul implicării partenerilor externi (de exemplu furnizori, consultanți), vor fi semnate acorduri de confidențialitate corespunzătoare sub îndrumarea departamentului juridic aferent.

Aceleași reguli de confidențialitate se aplică și în cazul informațiilor din care pot fi deduse secrete legate de societate sau de activitatea economică, și pot fi dezvăluite doar celor angajați care necesită aceste informații în scopul desfășurării activității lor profesionale. Angajații vor păstra aceste informații în condiții de siguranță. Aceleași reguli de confidențialitate se aplică și informațiilor de interes confidențial pentru partenerii contractuali ai concernului voestalpine, mai ales în cazul în care în acest scop a fost încheiată o declarație de confidențialitate corespunzătoare.

Obligația de confidențialitate rămâne valabilă pe termen nelimitat și după terminarea relației de muncă a angajatului.

Adițional celor prezentate mai sus, sunt valabile clauzele de confidențialitate stipulate în contractul de muncă al angajatului.



## 11 COMUNICAREA ÎN CADRUL SOCIETĂȚII

Toate anunțurile orale și scrise și declarațiile de presă în legătură cu concernul voestalpine sau cu societățile concernului au loc exclusiv prin intermediul membrilor comitetului executiv, a conducerii sau a ofițerilor responsabili cu comunicarea. Acest fapt se aplică deopotrivă formei de comunicare clasică și digitală.

Transmisia datelor legate de persoane, atât în interiorul cât și în exteriorul societății, este permisă doar în limitele normelor legale aferente.

## 12 INTERNET

Mediile de comunicare ale concernului, precum Internet, Intranet și e-mail, vor fi folosite doar în scopul desfășurării activității profesionale. Utilizarea Internetului, a e-mail-ului și a altor medii de comunicare electronice se supune regulilor interne speciale valabile în societățile concernului.

## 13 UTILIZAREA INFRASTRUCTURII IT

Pe durata utilizării infrastructurii IT, pentru limitarea riscurilor generale ce derivă de aici, vor fi respectate normele generale interne de securitate valabile.

Dispozitivele IT (PC, notebook, etc.) vor fi păstrate întotdeauna în mod corespunzător și vor fi protejate prin parolă electronică, în limitele tehnice posibile.

Pe durata călătoriilor de afaceri, vor fi luate cu sine informațiile necesare.

Este interzisă transmiterea parolelor electronice personale către alți angajați sau terți. În cazul substituțiilor de personal vor fi luate măsuri clare scrise de reglementare.

În cazul în care informații legate de societate sunt sustrase sau pierdute, acest fapt va fi raportat de îndată superiorului. În cazul datelor de tip electronic, vor fi blocate parolele electronice sau luate alte măsuri adecvate de siguranță, în prealabil informându-se departamentul IT aferent.



## 14 INTERDICȚIE CU PRIVIRE LA UTILIZAREA NECORESPUNZĂTOARE A INFORMAȚIILOR DE TIP INTERN NEPUBLICATE (INSIDER TRADING)

Comerțul cu acțiuni voestalpine AG se supune unor reglementări juridice stricte. Acest fapt include interdicția utilizării necorespunzătoare a informațiilor de tip intern nepublicate (informații insider) în folosul propriu sau în folosul terților. Comerțul cu acțiuni și instrumente financiare derivate, ca de exemplu opțiuni, este strict interzis, atâta timp cât persoana care tranzacționează are acces la informații, care după prevederile legale în vigoare pot fi clasificate ca și informații insider.

Informații insider sunt informațiile legate de concernul voestalpine, care sunt accesibile doar unui cerc restrâns de persoane și care, în cazul publicării acestora, ar influența cursul valoric al unei acțiuni voestalpine. Utilizarea necorespunzătoare a informațiilor insider poate fi sancționată penal și poate rezulta în măsuri disciplinare. Transmiterea pe cale internă sau externă a informațiilor insider poate avea aceleași consecințe legale.

## 15 RAPORTAREA COMPORTAMENTULUI INADECVAT

Este posibil ca angajați ai concernului voestalpine să ia la cunoștință încălcări ale dispozițiilor codului de conduită profesională, a directivelor și regulilor interne sau a prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care angajații identifică un astfel de comportament inadecvat, ei pot sesiza acest lucru prin metodele următoare:

- » raportarea către superiorul direct, sau
- » raportarea către departamentul juridic sau de resurse umane aferent din cadrul societății voestalpine, sau
- » raportarea către conducerea societății voestalpine, sau



- » raportarea către departamentul Revision a voestalpine AG, sau
- » raportarea către ramura Compliance a concernului sau ramura Compliance a diviziunii
- » raportarea prin intermediul unui sistem intern de divulgare a informațiilor (whistleblower) centralizat și disponibil online, ce poate fi utilizat atât de angajați, cât și de alertători externi. Acest sistem de divulgare a informațiilor (whistleblower) bazat pe internet este menit să ofere angajaților posibilitatea ca, pe lângă sesizarea de abateri de la Compliance care permit identificarea alertătorilor, să o facă și anonim. Sistemul poate fi accesat de la adresa <https://www.bkms-system.net/voestalpine>; pentru mai multe detalii puteți consulta Manualul de Compliance (vezi punctul 6) precum și pagina de Intranet (vezi: <https://voestalpine.net/compliance>).

Abaterile de la Compliance să fie însă comunicate preferențial în mod deschis, adică menționându-se numele persoanei care informează. Toate sesizările primite vor fi cercetate în detaliu și, la cerere, tratate confidențial.

În scopul promovării unei comunicări deschise și bazate pe încredere, este de reținut faptul că, angajații care raportează încălcări ale legislației, codului de conduită profesională sau a altor directive și reglementări interne, nu vor suferi, sub nici o formă, consecințe negative de pe urma sesizării depuse. Acest fapt se aplică și în cazul terților, care contribuie cu informații importante la cercetarea unui comportament inadecvat.

Concernul voestalpine își rezervă dreptul de a lua măsuri disciplinare împotriva angajaților care aduc învinovățiri false în mod premeditat sau neglijent.

**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.