

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

TATAKELAKUAN / CODE OF CONDUCT

GARIS PANDUAN KUMPULAN voestalpine AG

voestalpine merupakan kumpulan keluli dan teknologi yang beroperasi di seluruh dunia dalam bidang perniagaan kumpulan dengan gabungan kecekapan bahan dan pemprosesan yang tertumpu pada penyelesaian produk dan sistem yang diperbuat daripada keluli dan logam lain dalam sektor intensif teknologi dan bidang tujahan yang mempunyai standard kualiti yang tertinggi. Sebagai rakan kongsi yang boleh dipercayai, voestalpine menjadikan cabaran pelanggan sebagai cabaran sendiri.

Sebagai rakan kongsi yang boleh dipercayai, kita juga berasa bertanggungjawab terhadap interaksi kita dengan pelanggan, pembekal, pekerja dan rakan niaga kita yang lain. Tatakelakuan kita membantu pekerja Kumpulan voestalpine untuk menyedari sendiri aktiviti perniagaan mereka. Tatakelakuan ini merupakan asas tingkah laku yang baik dari segi moral, etika dan undang-undang semua pekerja kumpulan.

Pekerja kita merupakan bahagian penting kejayaan korporat kita dan membentuk komponen utama dalam kepercayaan yang kita tetapkan, serta reputasi kita. Sebab itulah penting untuk kita menetapkan asas dan prinsip etika dan moral yang jelas dalam perniagaan. Tatakelakuan ini merupakan asas penting untuk tujuan itu. Dengan mengikut suri teladan setiap individu, tatakelakuan ini bertujuan untuk menjadi bahagian penting budaya syarikat kita.

Linz, pada bulan Mac 2023

Lembaga Pengarah

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. PENGENALAN DAN MATLAMAT

Kumpulan voestalpine tertakluk pada pelbagai syarat sosial, politik dan undang-undang yang perlu dipatuhi disebabkan oleh aktiviti antarabangsa voestalpine. Pelanggaran syarat ini, khususnya pelanggaran sistem undang-undang sesebuah negara, boleh menyebabkan syarikat mengalami kerugian kewangan yang besar dan menjejaskan reputasi kumpulan secara berpanjangan.

Tatakelakuan (Code of Conduct) ini membentuk asas untuk semua aktiviti perniagaan dan keputusan yang dibuat dalam Kumpulan voestalpine. Tatakelakuan ini merupakan asas tingkah laku yang baik dari segi moral, etika dan undang-undang semua pekerja kumpulan.

Sekiranya terdapat pelanggaran peraturan undang-undang, garis panduan, peraturan dan arahan dalaman atau pelanggaran peruntukan tatakelakuan ini, setiap pekerja mestilah menjangkakan tindakan disiplin. Selain itu, pelanggaran juga boleh menyebabkan akibat undang-undang jenayah dan sivil kepada pihak yang terlibat, contohnya tuntutan regresi dan kerosakan.

Jika perlu, tatakelakuan akan dikemas kini mengikut keputusan lembaga pengarah voestalpine AG dan dilengkapi dengan garis panduan khas yang juga hanya terpakai di negara atau rantau tertentu, jika perlu.

2. SKOP PENGGUNAAN

Tatakelakuan ini terpakai untuk semua pekerja termasuk ahli lembaga pengarah, pengarah urusan dan eksekutif lain (selepas ini dirujuk sebagai "Pekerja") Kumpulan voestalpine. Pekerja yang baru diambil bekerja wajib mematuhi tatakelakuan dalam kontrak pekerjaan.

Kumpulan voestalpine termasuk semua syarikat yang voestalpine AG secara langsung atau tidak langsung memegang saham sekurang-kurangnya 50% atau yang voestalpine AG kawal dengan cara lain.

Semua syarikat lain yang voestalpine AG secara langsung atau tidak langsung memegang saham sekurang-kurangnya 25% dan tidak mempunyai kawalan akan dimaklumkan tentang tatakelakuan ini dengan permintaan supaya mereka juga menggunakan tatakelakuan ini dengan mengakui sendiri tatakelakuan ini dalam rangka struktur pembuatan keputusan di bawah undang-undang syarikat mereka.

Demi kepentingan voestalpine, tingkah laku yang sesuai dari segi moral, etika dan undang-undang tidak hanya diperlukan daripada pekerja sendiri, malah juga daripada pembekal barangan dan perkhidmatan, pengantara perniagaan, perunding dan rakan niaga lain (selepas ini dirujuk sebagai "Rakan niaga" sahaja) bagi voestalpine. Oleh sebab ini, pekerja voestalpine perlu memastikan bahawa rakan niaga menerima dan mematuhi "Tatakelakuan untuk rakan niaga" yang berasingan.

3. TANGGUNGJAWAB TERHADAP PELAKSANAAN

Setiap pekerja bertanggungjawab sendiri terhadap pematuhan dan pelaksanaan tatakelakuan ini.

Eksekutif kumpulan perlu menjadi model peranan kepada pekerja melalui amalan pelaksanaan kandungan tatakelakuan ini. Eksekutif juga perlu membimbing pekerja dalam penggunaan tatakelakuan, memantau pematuhan dan menyediakan latihan dengan sokongan jabatan kumpulan yang bertanggungjawab, jika perlu.

Semasa mentafsir syarat tatakelakuan ini, pekerja juga perlu dibimbing oleh akal budi dan menyoal jika, berdasarkan standard etika dan moral yang wajar, tingkah laku tertentu boleh menimbulkan kritikan. Dengan itu, standard dan amalan khusus negara terutamanya juga perlu diambil kira. Tiada kuasa budi bicara dengan wujudnya syarat undang-undang.

Sekiranya terdapat ketidakpastian atau soalan, penyelia langsung pekerja sedia membantu dengan cadangan yang sesuai dan sokongan untuk membuat keputusan.

Selain itu, jabatan undang-undang dan sumber manusia yang bertanggungjawab, jabatan audit voestalpine AG, Group Compliance Officer atau Compliance Officer Bahagian juga boleh dihubungi. Group Compliance Officer juga merupakan pihak berkuasa tertinggi untuk penafsiran terikat tatakelakuan dalam soal pertikaian dan penafsiran.

Compliance Officer boleh dihubungi melalui maklumat hubungan berikut:

Kumpulan:	group-compliance@voestalpine.com
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

Maklumat hubungan Group Compliance Officer serta Compliance Officer Bahagian boleh didapati dalam intranet kumpulan di <https://voestalpine.net/compliance>.

4. PEMATUHAN & TADBIR URUS KORPORAT YANG BERTANGGUNGJAWAB

Pematuhan undang-undang dan peraturan lain

Bagi semua tindakan dan keputusan perniagaan, undang-undang yang berkaitan dan peraturan luaran lain dan dalaman kumpulan hendaklah sentiasa dipatuhi dengan teliti.

Semua pekerja perlu mendapatkan maklumat lengkap tentang undang-undang, peraturan lain, serta garis panduan dan peraturan dalaman yang berkaitan dengan skop tanggungjawab masing-masing dan sekiranya ragu-ragu, menghubungi pihak yang bertanggungjawab (untuk itu, lihat bahagian 3).

Undang-undang persaingan dan antipakat

Tingkah laku yang telus dan adil di pasaran memastikan kepentingan setiap syarikat kumpulan dan pekerja, serta daya saing yang berpanjangan bagi Kumpulan voestalpine secara keseluruhan. Sekatan persaingan bebas dan pelanggaran undang-undang persaingan dan antipakat tidak sesuai dengan falsafah dan budaya syarikat, serta imej diri Kumpulan voestalpine.

Pelanggaran undang-undang antipakat tempatan atau antarabangsa boleh menyebabkan akibat yang serius kepada Kumpulan voestalpine dan pekerja yang terlibat. Secara khususnya, pelanggaran tersebut boleh membawa kepada denda dan bayaran ganti rugi, serta hukuman penjara di negara tertentu bagi pekerja. Perjanjian lisan dan tingkah laku yang bersepadu juga akan dikenakan hukuman sama seperti perjanjian bertulis.

Dalam rangka aktiviti perniagaan, semua pekerja perlu mematuhi terutamanya garis panduan tingkah laku berikut:

- » Perjanjian tentang topik perniagaan tidak boleh dibuat dengan pesaing yang boleh menentukan atau mempengaruhi tingkah laku persaingan. Perkara ini terpakai terutamanya untuk perjanjian dan pengaturan yang bermatlamat atau menyebabkan penetapan harga, komponen harga atau kapasiti pengeluaran, pembahagian pasaran atau pelanggan, atau pemboikotan pelanggan atau peserta pasaran lain;
- » Dalam perbincangan atau hubungan lain dengan pesaing, maklumat tentang perkara sulit seperti harga, komponen harga, syarat jualan, kos, kapasiti pengeluaran, penggunaan kapasiti, inventori atau maklumat sulit yang serupa tidak boleh dikongsi, juga bukan secara sehalu sahaja.

Keahlian dan aktiviti dalam kesatuan, badan profesional atau organisasi industri lain boleh menjadi asas penting untuk mewujudkan minat kumpulan industri dan ekonomi dalam rangka undang-undang tempatan dan antarabangsa, serta untuk penyediaan aktiviti penormalan dan pemiawaian. Walau bagaimanapun, ahli kesatuan, badan profesional atau organisasi industri sedemikian kebanyakannya merupakan pesaing. Dengan latar belakang ini, voestalpine mengenakan dasar yang ketat terhadap keahlian dan aktiviti dalam kesatuan, badan profesional atau organisasi industri lain tanpa mengira sama ada keahlian tersebut adalah secara sukarela atau wajib. Dasar ini menetapkan, antaranya, bahawa keahlian dalam organisasi sedemikian mestilah diluluskan oleh lembaga pengarah syarikat operasi bahagian masing-masing dan bahawa pekerja yang bekerja dalam bahagian jualan atau pemasaran dilarang mengambil bahagian dalam apa-apa jenis mesyuarat atau acara organisasi sedemikian tanpa pengecualian. Untuk mendapatkan butiran tentang dasar ini, lihat undang-undang antipakat garis panduan kumpulan dalam intranet kumpulan di <https://voestalpine.net/compliance>.

Rasuah/sogokan/penerimaan hadiah

Semua pekerja sangat dilarang untuk memberi atau menerima manfaat sama ada secara langsung atau tidak langsung jika melalui tindakan tersebut, urus niaga perniagaan dapat dipengaruhi secara tidak wajar atau juga hanya mewujudkan tanggapan sedemikian. Pengecualian terhadap peraturan ini hanyalah hadiah yang kurang bernilai dan layanan baik dalam skop amalan biasa perniagaan. Semua hadiah lain perlu ditolak atau dikembalikan, serta penyelia perlu dimaklumkan tentang hadiah tersebut.

Pemberian atau penerimaan wang atau manfaat yang mempunyai nilai monetari dilarang sama sekali.

Undang-undang dan amalan khusus negara perlu sentiasa dipatuhi.

Pengubahan wang haram

Pelbagai negara, termasuk negara di Kesatuan Eropah dan AS, menggubal undang-undang terhadap pengubahan wang haram. Semua pekerja dilarang mengambil tindakan yang melanggar peraturan pengubahan wang haram secara sendiri atau bersama dengan pihak ketiga. Pengubahan wang haram boleh difahami terutamanya sebagai penyeludupan (contohnya melalui pertukaran atau pemindahan) dana atau aset lain yang diperoleh daripada kegiatan jenayah ke dalam kitaran kewangan dan ekonomi yang sah.

Konflik kepentingan

Dalam rangka aktiviti perniagaan, pekerja boleh mengalami situasi yang kepentingan peribadi atau ekonomi mereka bercanggah atau mungkin bercanggah dengan kepentingan Kumpulan voestalpine. Dalam situasi sedemikian, Kumpulan voestalpine menjangkakan untuk pekerja bertindak hanya untuk kepentingan Kumpulan voestalpine. Oleh sebab konflik kepentingan sedemikian tidak boleh sentiasa dikecualikan, Kumpulan voestalpine mewajibkan pekerja untuk mengendalikan perkara sedemikian dengan telus.

Setiap pekerja diwajibkan untuk mendedahkan konflik kepentingan semasa atau berpotensi, walaupun hanya terdapat kemungkinan konflik kepentingan tersebut berlaku, kepada penyelia masing-masing dan jika perlu, meminta kelulusan khas.

Konflik kepentingan boleh berlaku terutamanya bersama dengan aspek berikut:

- » Pekerjaan sampingan boleh bercanggah dengan kewajipan dalam Kumpulan voestalpine atau menyebabkan konflik kepentingan. Oleh itu, pekerjaan sampingan dilarang dalam kes pekerjaan sampingan dengan pesaing, pelanggan atau rakan niaga. Dalam mana-mana kes lain, pekerjaan sampingan memerlukan kelulusan bertulis terlebih dahulu daripada penyelia dengan memaklumkan jabatan sumber manusia yang berkenaan.
- » Penglibatan ekonomi dengan pesaing, pelanggan atau rakan niaga Kumpulan voestalpine (kecuali pemegang saham kecil dalam syarikat yang tersenarai selagi penglibatan merupakan pengurusan aset biasa) tidak dibenarkan. Pemegang saham sedemikian oleh ahli keluarga terdekat mestilah dimaklumkan dengan jelas kepada penyelia masing-masing. Ahli keluarga terdekat termasuklah suami, isteri atau pasangan pekerja, ibu bapa, adik-beradik dan anak-anak pekerja, serta orang lain, selagi orang tersebut telah tinggal di dalam rumah yang sama dengan pekerja selama sekurang-kurangnya setahun.
- » Urus niaga dengan pelanggan atau rakan niaga Kumpulan voestalpine juga perlu dilaporkan dengan tepat sebelum perundingan kontrak bermula, jika ahli keluarga terdekat merupakan orang yang terlibat dalam pembuatan keputusan syarikat di pihak pelanggan atau rakan niaga, atau merupakan rakan perunding langsung.

Larangan penyalahgunaan maklumat orang dalam

Sebagai syarikat yang tersenarai di bursa saham, voestalpine AG tertakluk pada keperluan pasaran modal yang ketat. Keperluan itu termasuklah larangan penggunaan maklumat orang dalam untuk kepentingan sendiri atau kepentingan pihak ketiga. Perdagangan saham dan bon voestalpine AG, serta alat kewangan yang diperoleh daripada saham dan bon, contohnya pilihan atau sijil, sangat dilarang jika orang yang berdagang mempunyai maklumat yang dianggap sebagai maklumat orang dalam mengikut undang-undang yang berkenaan. Maklumat orang dalam merupakan maklumat yang berkaitan dengan Kumpulan voestalpine yang hanya tersedia untuk kumpulan orang terhad dan maklumat yang jika tersedia secara umum boleh mempengaruhi harga saham voestalpine. Penggunaan maklumat orang dalam boleh dihukum dari segi undang-undang dan juga boleh menyebabkan tindakan disiplin. Perkongsian dalaman atau luaran maklumat orang dalam juga sangat dilarang dan boleh menyebabkan tindakan yang sama di sisi undang-undang. Untuk mendapatkan butiran, lihat garis panduan pematuhan pasaran modal voestalpine AG (boleh didapati dalam intranet kumpulan di <https://voestalpine.net/compliance>).

Perlindungan data

Syarikat Kumpulan voestalpine memproses data peribadi pekerja, pelanggan dan rakan niaga dalam skop aktiviti perniagaan. voestalpine mengambil serius perlindungan data peribadi tersebut.

Pemrosesan data peribadi (contohnya, pengumpulan, penggunaan, perkongsian, pendedahan dan penyimpanan) hanya dibenarkan dengan mematuhi peruntukan undang-undang serta garis panduan perlindungan data voestalpine. Semua pekerja perlu mengendalikan data peribadi dengan teliti dan bersungguh-sungguh. Semua pekerja boleh mendapatkan maklumat terperinci tentang topik perlindungan data dalam bahagian perlindungan data voestalpine dalam Intranet kumpulan (lihat <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Kawalan perdagangan dan sekatan

Perdagangan antarabangsa merupakan bahagian penting strategi perniagaan syarikat Kumpulan voestalpine. Oleh sebab ini, penting untuk syarikat kumpulan dan semua pekerja bertindak dengan mengikut dan mematuhi peraturan kawalan perdagangan dan sekatan yang berkenaan di semua negara yang syarikat kumpulan atau pekerja beroperasi. Untuk memastikan perkara ini, pekerja mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengelakkan pelanggaran peraturan dan peruntukan ini – perkara ini termasuklah langkah-langkah untuk mengelakkan pemintasan oleh pembekal atau pelanggan, selain peraturan import, eksport dan kastam yang berkenaan.

Mineral konflik

Pekerja juga perlu mengambil usaha wajar berkenaan dengan mineral konflik (bijih timah, tantalum, tungsten dan emas) dan menyokong usaha pelanggan dan rakan niaga untuk mengelakkan penggunaan bahan mentah yang hasil tersebut membiayai secara langsung atau tidak langsung kumpulan bersenjata yang melanggar hak asasi manusia.

Kerahsiaan maklumat sulit

Apa-apa jenis maklumat sulit yang diperoleh dalam skop aktiviti kerja yang termasuk maklumat di luar skop aktiviti sendiri, tidak boleh digunakan untuk kepentingan sendiri atau disediakan untuk penggunaan bagi kepentingan pihak ketiga.

Pastikan bahawa apa-apa jenis maklumat syarikat (dokumen, penyata, fail, lukisan, pelan, borang dll., termasuk salinan maklumat tersebut dalam bentuk kertas serta elektronik atau pembawa data lain) sentiasa disimpan dengan selamat. Jika maklumat sedemikian perlu dibawa keluar daripada syarikat atas sebab rasmi, pastikan maklumat tersebut tidak boleh diperiksa atau diakses oleh pihak ketiga.

Kerahsiaan ketat perlu dikekalkan bagi semua rahsia syarikat dan perniagaan termasuk topik berkaitan dengan kumpulan dan syarikat, khususnya proses penyelidikan dan pembangunan, strategi pemerolehan atau matlamat pemerolehan, serta pelaburan atau pemberhentian pelaburan penting, tanpa mengira sumber maklumat tersebut. Jika terdapat penglibatan pelanggan atau rakan niaga luar (cth. pembekal, perunding), perjanjian kerahsiaan yang sesuai perlu dimuktamadkan.

Maklumat yang rahsia syarikat dan perniagaan boleh diperoleh juga perlu dikendalikan secara rahsia dan hanya boleh disediakan kepada pekerja yang memerlukan maklumat tersebut dalam skop aktiviti kerja mereka. Maklumat itu perlu disimpan dengan selamat oleh pekerja tersebut. Perkara ini terpakai juga untuk maklumat yang rakan kontrak Kumpulan voestalpine mempunyai kepentingan kerahsiaan, terutamanya jika perjanjian kerahsiaan yang sepadan telah dimuktamadkan.

Kewajipan kerahsiaan harus juga diteruskan tanpa had selepas kontrak perkhidmatan tamat.

Selain itu, syarat kerahsiaan yang berkaitan bagi setiap kontrak perkhidmatan terpakai.

Harta intelek

Harta intelek (= paten, jenama, pengetahuan, hak cipta, dll.) termasuk dalam sumber penting Kumpulan voestalpine. Untuk memastikan kelebihan saingan, semua pekerja wajib untuk melindungi harta intelek dan mengelakkan pesaing atau pihak ketiga lain yang tidak dibenarkan daripada mendapat akses kepada pengetahuan ini. Pada masa yang sama, voestalpine menghormati harta intelek dan pengetahuan pesaing, pelanggan dan rakan niaga voestalpine.

Perlindungan harta syarikat & penggunaan IT

Harta dan sumber Kumpulan voestalpine perlu digunakan oleh pekerja dengan betul dan teliti, serta dilindungi daripada hilang, dicuri atau disalahgunakan. Sistem komunikasi Kumpulan voestalpine seperti Internet, intranet dan e-mel, serta semua alat kerja digunakan untuk memenuhi keperluan operasi. Peraturan berasingan bagi setiap syarikat kumpulan terpakai untuk mana-mana penggunaan peribadi.

Dalam skop penggunaan IT, garis panduan dan peraturan keselamatan kumpulan perlu dipatuhi untuk mengehadkan risiko umum. Peranti IT (PC, komputer riba, dll.) sentiasa perlu disimpan dengan cara yang sesuai dan dilindungi oleh perlindungan akses (cth. kata laluan) dalam skop kemungkinan teknikal. Kata laluan peribadi tidak boleh dikongsi dengan pekerja lain atau pihak ketiga. Peraturan yang jelas dan boleh dibuktikan perlu dibuat untuk penggantian.

Sekiranya data berkaitan dengan syarikat dicuri atau menjadi tidak dapat ditemukan, laporan perlu dibuat kepada penyelia berkenaan dengan segera. Jika perkara ini melibatkan data elektronik, sekatan keizinan akses atau langkah sesuai lain perlu dimulakan dengan persetujuan jabatan IT yang bertanggungjawab; dalam kes data peribadi, proses pelaporan yang ditetapkan dalam garis panduan organisasi perlindungan data perlu juga dipatuhi (untuk itu, lihat bahagian perlindungan data dalam intranet Kumpulan voestalpine di <http://voestalpine.net/dataprotection>).

Komunikasi syarikat

Semua siaran akhbar dan maklumat lain tentang Kumpulan voestalpine atau setiap syarikat kumpulan yang bertujuan untuk orang awam hanya dikeluarkan oleh ahli lembaga pengarah, pengarah urusan atau pegawai komunikasi yang berkenaan. Perkara ini merujuk pada komunikasi klasik serta komunikasi digital. Semua pekerja boleh mendapatkan maklumat terperinci tentang topik ini dalam bahagian intranet voestalpine-Group-Communications (lihat <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. TANGGUNGJAWAB SOSIAL

Penghormatan kepada hak asasi manusia & keadaan kerja

Budaya syarikat voestalpine mengiktiraf dan menghargai bahawa setiap orang adalah unik dan berharga, serta perlu dihormati atas kebolehan individu masing-masing. Berdasarkan Piagam Hak Asasi Manusia Antarabangsa, prinsip UN tentang ekonomi dan hak asasi manusia, prinsip UN Global Compact dan standard buruh teras International Labour Organisation (ILO), kita menganggap hak asasi manusia sebagai nilai asas yang perlu semua pekerja patuhi.

Larangan buruh kanak-kanak

Dengan ini, Kumpulan voestalpine menentang semua bentuk buruh kanak-kanak¹. Selain larangan buruh kanak-kanak, perlu dipastikan bahawa pekerjaan pekerja muda tidak menjejaskan kesihatan, keselamatan dan pertumbuhan mereka.

Kerja paksa dan wajib, pemerdagangan manusia dan perhambaan moden

Di voestalpine, kita menentang sekeras-kerasnya kerja paksa dan wajib, pemerdagangan manusia dan perhambaan moden². Kerja paksa dan wajib merujuk khususnya pada semua kerja atau perkhidmatan yang tidak dilakukan secara sukarela atau oleh orang yang dipaksa dengan ugutan hukuman dan juga termasuk penahanan kad pengenalan dan pasport, sekatan pergerakan dan ikatan hutang.

Perundingan kolektif dan hak kebebasan berpersatuan

Selain itu, bergantung pada undang-undang yang berkenaan, Kumpulan voestalpine mengiktiraf dan menggalakkan kebebasan berpersatuan dan hak pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja, membentuk perwakilan pekerja dan mengikat kontrak kolektif atau perjanjian serupa antara syarikat³.

Kepelbagaian, peluang sama rata dan larangan diskriminasi

voestalpine menyokong peluang sama rata dan rasa hormat. Oleh itu, kami mengelakkan apa-apa jenis diskriminasi⁴ berdasarkan jantina, status perkahwinan atau keibubapaan, asal etnik atau kewarganegaraan, umur, kelainan upaya, orientasi seksual, agama atau ciri peribadi yang lain. Keperluan untuk menghormati sesama manusia juga diarahkan kepada apa-apa jenis gangguan seksual, contohnya melalui percubaan memikat yang ketara, komen yang merendahkan maruah, lawak, bahasa kasar, gerak isyarat yang tidak senonoh atau paparan bahan visual yang berkaitan di kemudahan syarikat atau pengeluaran kumpulan. Tingkah laku sedemikian boleh juga dikelaskan sebagai gangguan walaupun pelaku tidak berniat sedemikian.

¹ lihat Konvensyen ILO No. 138 pada 26 Jun 1973 tentang umur minimum untuk penerimaan pekerjaan dan Konvensyen ILO No. 182 pada 17 Jun 1999 tentang larangan dan langkah segera untuk menyingkirkan bentuk buruh kanak-kanak yang paling teruk

² lihat Konvensyen ILO No. 29 pada 28 Jun 1930 tentang kerja paksa dan wajib bersama dengan protokol pada 11. Jun 2014, serta Konvensyen ILO No. 105 pada 25 Jun 1957 tentang penyingkiran kerja paksa

³ lihat Konvensyen ILO No. 87 pada 9 Julai 1948 tentang kebebasan berpersatuan dan perlindungan hak berpersatuan dan No. 98 pada 1 Julai 1949 tentang penggunaan prinsip hak berpersatuan dan hak perundingan kolektif

⁴ Konvensyen ILO No. 100 pada 29 Jun 1951 tentang gaji sama bagi pekerja lelaki dan wanita untuk kerja yang sama nilai dan No. 111 pada 25 Jun 1958 tentang diskriminasi dalam syarikat dan kerja, serta konvensyen untuk menyingkirkan apa-apa jenis diskriminasi terhadap wanita

Gaji

Gaji pekerja mestilah mematuhi undang-undang berkenaan dan peraturan kontrak kolektif, serta mencukupi untuk menampung keperluan asas pekerja dan keluarganya, serta memberi mereka taraf hidup yang sesuai.

Waktu kerja

Garis panduan yang jelas perlu ditetapkan untuk waktu kerja pekerja yang mematuhi keperluan undang-undang, serta mengurangkan kepenatan mental dan tubuh yang berlebihan bagi pekerja.

Komuniti setempat dan orang asli

voestalpine menjangkakan semua pekerja menyokong komuniti setempat dan orang asli sekitar syarikat Kumpulan voestalpine. Khususnya, kesan negatif aktiviti perniagaan voestalpine terhadap kesihatan, keselamatan dan punca pendapatan komuniti setempat dan orang asli perlu dielakkan.

Kakitangan keselamatan

Selagi kita mempunyai kakitangan keselamatan sendiri untuk melindungi operasi Kumpulan voestalpine, kita boleh memastikan bahawa kakitangan tersebut menghormati hak asasi manusia dan terikat dengan prinsip tingkah laku kita. Semasa menggunakan penyedia perkhidmatan keselamatan awam dan swasta, langkah-langkah yang sesuai juga mestilah diambil untuk memastikan bahawa hak semua yang terlibat dilindungi oleh perkhidmatan keselamatan yang berkenaan.

Derma dan tajaan

Untuk mengambil tanggungjawab sosial, voestalpine terlibat dalam pelbagai cara. Syarikat Kumpulan voestalpine dibenarkan untuk membuat derma dalam bentuk wang dan benda, terutamanya untuk menyokong projek kemanusiaan dan sosial, serta institusi budaya dan sains, dan untuk pendidikan. Selain itu, Kumpulan voestalpine menaja projek budaya terpilih serta acara sukan.

Sumbangan kewangan sedemikian tidak sekali-kali boleh memintasi peruntukan lain tatakelakuan atau garis panduan yang terpakai dalam Kumpulan voestalpine. voestalpine tidak memberikan sebarang derma atau sumbangan kewangan lain kepada ahli politik, parti politik, organisasi yang berkaitan dengan parti atau organisasi politik yang bukan hanya merupakan penggerak sosial. Ini juga termasuk pengiklanan dalam media parti atau dalam media organisasi yang berkaitan dengan parti.

Keselamatan di tempat kerja

Keselamatan dan kesihatan pekerja merupakan nilai asas utama voestalpine dan mempunyai keutamaan tertinggi. Penambahbaikan persekitaran kerja secara berterusan, serta pelbagai langkah pencegahan dan kesihatan merupakan asas budaya syarikat health & safety yang berjaya bagi Kumpulan voestalpine. Semua pekerja perlu menggalakkan keselamatan dan perlindungan kesihatan dalam persekitaran kerja mereka dan mematuhi standard keselamatan serta garis panduan dan syarat perlindungan kerja dan kesihatan. Perkara ini juga terpakai untuk syarikat dan pekerja yang bertindak bagi pihak voestalpine.

Hak asasi manusia dalam rantaian bekalan

Prinsip ini juga terpakai untuk tingkah laku kita terhadap pelanggan dan rakan niaga. Selain itu, kita komited untuk memastikan bahawa rakan niaga kita, khususnya pembekal langsung kita, juga mengambil langkah yang sesuai untuk mengenal pasti risiko untuk menghormati hak asasi manusia, serta menyingkirkan atau mengurangkan risiko, jika perlu.

6. PERLINDUNGAN ALAM SEKITAR & IKLIM

Proses pengeluaran yang mampan, pengendalian sumber dengan penuh bertanggungjawab dan penggunaan teknologi yang terbaik mungkin merupakan bahagian penting falsafah syarikat dan aktiviti operasi Kumpulan voestalpine. Pada masa yang sama, premis ini membentuk asas untuk tuntutan tentang penerajuan kualiti jangka panjang dalam produk dan perkhidmatan. Semua bahagian rantaian bekalan mengatur pengendalian sumber (terutamanya bahan mentah dan tenaga) yang paling menjimatkan dan pengurangan kesan alam sekitar daripada proses dan produk. Penyelidikan intensif untuk membangunkan proses penghasilan keluli dan produk yang mesra alam, langkah-langkah untuk meningkatkan kecekapan, mengurangkan pelepasan dan menjimatkan tenaga, serta pengurusan alam sekitar yang telus dan berkesan membolehkan pengurangan secara mampan kesan alam sekitar daripada proses dan produk Kumpulan voestalpine.

Pekerja Kumpulan voestalpine perlu mematuhi semua undang-undang dan peraturan alam sekitar yang berkenaan, serta piawaian perlindungan alam sekitar yang diiktiraf di peringkat antarabangsa. Undang-undang itu termasuklah antaranya konvensyen antarabangsa Minamata (merkuri), Stockholm (bahan cemar organik tegar) dan Basel (sisa berbahaya).

voestalpine komited terhadap matlamat Perjanjian Iklim Paris, menambah baik cap kaki CO₂ melalui komitmen terhadap penghasilan Low Carbon dan penyelidikan meluas dan pembangunan teknologi baharu, serta berusaha untuk menuju keneutralan iklim dalam jangka panjang. Walau bagaimanapun, Kumpulan voestalpine tidak memerhatikan pengurangan kesan alam sekitar di kilang sendiri sahaja, malah mewajibkan juga rakan niaga, terutamanya pembekal langsung untuk melakukan perkara yang sama.

7. LAPORAN SALAH LAKU

Pekerja Kumpulan voestalpine mungkin mendapati pelanggaran peruntukan tatakelakuan, garis panduan dan peraturan dalaman lain atau peraturan undang-undang. Kumpulan voestalpine menggalakkan semua pekerja yang melihat atau mengesyaki pelanggaran peraturan atas sebab yang kukuh untuk melaporkan pelanggaran ini ke salah sebuah pejabat berikut tanpa rasa takut akan tindakan balas:

- » Memaklumkan Group Compliance Officer atau salah seorang Compliance Officer Bahagian, atau
- » Memaklumkan jabatan Audit dan Pengurusan Risiko voestalpine AG, atau
- » Memaklumkan penyelia langsung, atau

- » Memaklumkan pengarah urusan atau jabatan undang-undang atau sumber manusia yang bertanggungjawab bagi syarikat kumpulan masing-masing, atau
- » Memaklumkan jabatan Group Human Resources voestalpine AG, atau
- » Memaklumkan pegawai hak asasi manusia, atau
- » Memaklumkan Corporate Data Protection Manager atau Data Protection Manager Bahagian, atau
- » Memaklumkan melalui sistem pemberi maklumat berasaskan web yang boleh digunakan oleh pekerja dan juga pemberi maklumat luar.

Untuk menggalakkan komunikasi yang boleh dipercayai, dinyatakan dengan jelas bahawa pekerja yang melaporkan pelanggaran yang dikenal pasti bagi undang-undang, tatakelakuan atau garis panduan dan peraturan dalaman yang lain tidak akan mengalami apa-apa bentuk tindakan balas atau apa-apa jenis akibat negatif. Perkara ini juga terpakai kepada orang lain yang menyumbang maklumat penting kepada penyiasatan salah laku sedemikian. Walau bagaimanapun, Kumpulan voestalpine berhak untuk mengambil tindakan tatatertib secara nyata terhadap pekerja yang membuat dakwaan palsu secara sengaja atau cuai.

Pelanggaran pematuhan secara asasnya hendaklah dilaporkan secara terbuka, iaitu dengan menyatakan nama pemberi maklumat. Laporan yang menyatakan nama akan dikendalikan secara rahsia atas permintaan.

Selain pelanggaran yang dikenal pasti, pekerja voestalpine mempunyai pilihan untuk melaporkan pelanggaran peruntukan tatakelakuan, garis panduan dan peraturan dalaman lain, atau peraturan undang-undang secara tanpa nama dalam bidang

- » Antipakat, rasuah, penipuan, konflik kepentingan, pematuhan pasaran modal
 - » Diskriminasi, gangguan seksual, gangguan di tempat kerja, hak asasi manusia
 - » Perlindungan data
 - » Pematuhan teknikal, khususnya pematuhan piawaian teknikal dan pensijilan dalam proses pengeluaran serta keselamatan IT
 - » Alam sekitar
 - » Health & Safety
- dan juga
- » Pelanggaran dalam bidang lain.

Laporan tanpa nama sedemikian boleh dibuat dengan menggunakan sistem pemberi maklumat berasaskan web Kumpulan voestalpine. Sistem ini tersedia untuk pekerja voestalpine serta pemberi maklumat luar (cth. pembekal) dalam Internet di <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Maklumat lanjut boleh didapati di laman web voestalpine (lihat <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) dan juga dalam intranet kumpulan (lihat <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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.