

# CODE OF CONDUCT

## voestalpine AG

---

# COD DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ / CODE OF CONDUCT

## DIRECTIVA CONCERNULUI A voestalpine AG

În segmentele salte de activitate, voestalpine este un concern activ pe plan internațional în domeniul tehnologic și al oțelului, cu competență mixtă în materie de materiale și prelucrare, focusat pe soluții de produse și sisteme din oțel și alte metale în domenii cu înalt necesar tehnologic și în domenii de nișă cu cele mai înalte standarde de calitate. În calitatea noastră de partener de încredere, voestalpine își însușește provocările clienților.

În calitatea noastră de partener de încredere, ne simțim responsabili în relația cu clienții, furnizorii, angajații și cu ceilalți parteneri de afaceri ai noștri. Codul nostru de conduită profesională sprijină angajații concernului voestalpine în exercitarea independentă a activităților lor de afaceri. Totodată, acesta este baza pentru un comportament moral, etic și juridic impecabil de care trebuie să dea dovadă toți angajații concernului.

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 în noi. Un motiv în plus, așadar, de a elabora o serie de reguli și principii cu privire la etică și morală în activitatea profesională. Prezentul cod de conduită reprezintă o bază esențială în acest sens. Prin exemplul viu al fiecărui individ în parte, acesta reprezintă o parte esențială a culturii noastre corporative.

Linz, în octombrie 2024

### Consiliul director

H. Eibensteiner    F. Kainersdorfer    G. Mayer    R. Nöbauer    C. Richter    H. Zajicek

## 1. 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 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.

## 2. DOMENIU DE APLICABILITATE

Acest cod de conduită profesională este valabil pentru toți angajații, inclusiv membrii consiliului director, directori și alte cadre de conducere (numiți în cele ce urmează „angajați”) ale concernului voestalpine. În cazul angajaților nou-sosiți, obligativitatea respectării prezentului cod de conduită profesională devine valabilă odată cu semnarea contractului de muncă.

Concernul voestalpine încorporează toate societățile în care voestalpine AG deține, direct sau indirect, o participație de cel puțin 50% sau asupra cărora voestalpine exercită control într-o altă manieră. Toate celelalte companii în care voestalpine AG deține direct sau indirect o participație de cel puțin 25% și nu exercită controlul sunt notificate cu privire la Codul de conduită, cu solicitarea de a-l aplica, de asemenea, prin recunoaștere independentă în cadrul structurilor lor de luare a deciziilor în conformitate cu dreptul societăților comerciale.

Este în interesul voestalpine ca o conduită impecabilă din punct de vedere moral, etic și legal să fie pretinsă nu numai de la proprii angajați, ci și de la furnizorii de bunuri și servicii, intermediarii de afaceri, consultanții și alți parteneri de afaceri (denumiți în continuare, pe scurt, „parteneri de afaceri”) ai voestalpine. Din acest motiv, angajații voestalpine trebuie să depună eforturi pentru a se asigura că partenerii de afaceri acceptă și respectă „Codul de conduită pentru partenerii de afaceri” separat.

### 3. RESPONSABILITATEA PENTRU APLICARE

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

Personalul de conducere al concernului are obligația de a servi drept model în aplicarea conținuturilor codului de conduită profesională. De asemenea, acesta are obligația de a instrui angajații inclusiv despre folosirea codului de conduită profesională, de a monitoriza respectarea și, dacă este necesar, de a organiza cursuri pe această temă, cu sprijinul entităților competente.

În interpretarea regulilor codului de conduită profesională, angajații se vor lăsa ghidați și de bun simț, cercetând astfel dacă o anumită practică ar putea oferi prilej de critică din punctul de vedere al unor standarde etice și morale echitabile. În acest context, se va ține cont în primul rând și de standardele și uzanțele naționale. În schimb, în ceea ce privește respectarea reglementărilor legale, acest fapt nu va fi lăsat la aprecierea subiectivă.

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

Fiecare angajat se poate adresa și departamentelor juridice și de resurse umane, departamentului Revizie al voestalpine AG, ofițerului de compliance la nivel de grup sau ofițerului responsabil de compliance pe divizie. Ofițerul de compliance la nivel de grup și ultima instanță în disputele privitoare la interpretarea prezentului cod de conduită profesională.

Ofițerii de compliance pot fi contactați la următoarele date de contact:

Concern:	<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>

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

## 4. COMPLIANCE & CONDUCEREA RESPONSABILĂ A FIRMEI

### Respectarea legislației și a altor prevederi

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).

### Legea concurenței și legislație anti-trust

Un comportament transparent și corect pe piață protejează pe termen lung atât interesele societăților concernului, cât și cele ale angajaților și asigură de manieră sustenabilă 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 pentru angajați. Sunt interzise atât acorduri verbale și acțiuni concertate, cât și acorduri scrise.

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

- » Sunt interzise acordurile sau alte practici concertate cu concurenții cu privire la aspecte care ar putea dicta sau influența comportamentul concurențial. Acest lucru este valabil în special cu privire la:
  - » Acorduri privind prețurile și condițiile (de exemplu, privind prețurile, componentele prețului sau reducerile);
  - » Împărțirea piețelor/zonelor, a clienților sau a proiectelor, precum și
  - » Acordurile privind cotele și volumele.
- » Sunt, de asemenea, interzise acordurile pe piața personalului (de exemplu, privind salariile și alte condiții de angajare, clauzele de nesolicitare și de neangajare) cu alți angajatori care sunt în concurență pentru aceeași forță de muncă.
- » Același lucru este valabil și pentru acordurile privind dezvoltările tehnice care ar putea reduce eforturile proprii de inovare ale întreprinderii.
- » În cele din urmă, boicotarea unui client sau a altor participanți pe piață este interzisă;

- » În cadrul discuțiilor sau altor contacte cu concurența actuală și potențială nu este permis schimbul de informații comerciale sensibile și nici nu pot fi divulgate unilateral. Toate informațiile de afaceri care ar putea influența strategia de afaceri sunt considerate sensibile (de exemplu, informații privind prețurile, condițiile de vânzare, costurile, capacitățile de producție, cotele sau utilizarea capacităților. Previziuni privind cererea sau nivelul stocurilor, planuri de intrare sau de ieșire de pe piață, componente salariale și de salarizare și alți parametri concurențiali relevanți pentru recrutare, evoluții și inovații tehnice).
- » Calitatea de membru și activarea în asociații, organisme tehnice, reprezentanțe sau alte organizații profesionale poate reprezenta o bază importantă pentru reprezentarea intereselor grupurilor industriale și economice în limitele legislației naționale și internaționale în vigoare, inclusiv pentru pregătirea activităților de normare și standardizare. Membrii a astfel de asociații, reprezentanțe sau alte organizații profesionale sunt totuși cel mai adesea concurenți. Având în vedere acest context, pentru calitatea de membru și activarea în asociații, organisme tehnice reprezentanțe sau alte organizații profesionale, în voestalpine se aplică un regulament strict, indiferent dacă este vorba despre o activare pe baze voluntare sau obligatorii. Acest regulament prevede printre altele obligația ca activarea ca membru în astfel de organizații să fie aprobată de conducerea diviziei respective, precum și interdicția absolută ca angajați din vânzări sau marketing să ia parte la orice tip de ședințe sau manifestări de orice fel al acestor organizații. Pentru detalii cu privire la acest regulament consultați directiva concernului cu privire la regulile anti-trust în Intranetul concernului, la <https://voestalpine.net/compliance>.

#### **Corupție/mită/acceptarea cadourilor**

Tuturor angajaților le sunt strict interzise oferirea și acceptarea, directă sau indirectă, de avantaje dacă prin aceasta tranzacțiile economice pot fi influențate în mod inadmisibil sau dacă astfel s-ar da prilejul 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.

Oferirea sau acceptarea de bani sau de facilități financiare este strict interzisă.

Se va respecta legislația națională în vigoare și normele de uzanță specifice țării.

### **Impozite**

Datorită activităților sale internaționale, Grupul voestalpine este supus unei varietăți de reglementări fiscale. Reglementările fiscale din fiecare țară trebuie respectate în toate activitățile și deciziile de afaceri. Evaziunea fiscală este strict interzisă. Fiecare angajat este obligat să acționeze cu diligență pentru a evita ca voestalpine să fie implicată sau utilizată pentru evaziune fiscală, complicitate la evaziune fiscală sau orice altă tranzacție relevantă pentru dreptul penal financiar. Prin urmare, înainte de a intra într-o relație cu un partener de afaceri și chiar în timpul menținerii unui parteneriat de afaceri, trebuie să se acorde o atenție rezonabilă identificării și monitorizării potențialelor semnale de alarmă care ar putea contribui la detectarea activităților neobișnuite sau suspecte. Printre potențialele semnale de alarmă se numără, de exemplu, plățile către un cont bancar deschis pe un alt nume decât cel al furnizorului sau acceptarea unei descrieri false sau inexacte a bunurilor sau serviciilor furnizate pe o factură.

Regulamentele și procesele detaliate pot fi găsite în Politica fiscală a grupului, care este disponibilă în limbile germană și engleză.

### **Spălarea de bani**

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 de măsuri 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.

### **Conflicte de interese**

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 voestalpine. În astfel de situații, concernul voestalpine se așteaptă ca angajații să acționeze exclusiv în interesul concernului. Având în vedere faptul că astfel de conflicte de interese 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 a aștepta o solicitare explicită în acest sens, să raporteze superiorului, imediat și în detaliu, apariția unor conflicte de interese reale sau potențiale, chiar și în cazul în care există doar suspiciunea existenței unui conflict de interese, și eventual să ceară o aprobare specială din partea superiorului său.

Conflicte de interese pot apărea mai ales în legătură cu următoarele aspecte:

- » Angajările secundare pot intra în conflict cu îndatoririle din cadrul grupului voestalpine sau pot conduce la un conflict de interese. Prin urmare, acestea sunt interzise în cazul angajărilor secundare la concurenți, clienți sau parteneri de afaceri. În general, supraveghetorul trebuie să fie informat în scris cu privire la orice activitate secundară remunerată. Supervizorul trebuie să interzică angajarea secundară dacă aceasta este incompatibilă cu dispozițiile aplicabile ale legii privind timpul de lucru sau dacă angajarea secundară este contrară intereselor voestalpine. Supervizorul trebuie să își ia decizia de comun acord cu departamentul de resurse umane responsabil.
- » Este interzisă implicarea în relații de tip economic cu concurența sau cu partenerii de afaceri ai concernului voestalpine (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. Rudele apropiate sunt 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 gospodăria 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 apropiată a angajatului voestalpine.

#### **Interdicția de utilizare abuzivă a informațiilor tip insider**

În calitate de companie listată la bursă, voestalpine AG se supune cerințelor stricte ale pieței de capital. Printre acestea se numără interdicția de utilizare abuzivă a informațiilor de tip insider în propriul beneficiu sau în beneficiul terților. Tranzacționarea acțiunilor și împrumuturilor voestalpine AG, precum și a instrumentelor financiare derivate din acestea, ca de ex. opțiuni sau certificate, este strict interzisă, atunci când persoana care acționează dispune de informații care conform legislației aplicabile sunt considerate informații de tip insider. Informațiile de tip 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 abuzivă a informațiilor tip insider se sancționează penal și atrage de asemenea măsuri disciplinare. Inclusiv transmiterea internă sau externă de informații tip insider este strict interzisă și poate atrage aceleași consecințe juridice. Pentru detalii vezi Piața de capital, Directiva de Compliance a voestalpine AG (care se poate accesa în Intranetul concernului la adresa <https://voestalpine.net/compliance>).

#### **Protecția datelor**

În cadrul activităților lor de afaceri, societățile concernului voestalpine prelucrează date cu caracter personal ale angajaților, clienților și partenerilor de afaceri și ale altor parteneri de afaceri. voestalpine ia foarte în serios protecția datelor cu caracter personal.



Prelucrarea datelor cu caracter personal (ca de ex. colectarea, utilizarea, transmiterea, publicarea și stocarea) este permisă exclusiv cu respectarea prevederilor legale, precum și a directivelor voestalpine privind protecția datelor. Toți angajații au obligația de a utiliza atent și responsabil datele cu caracter personal. Informații detaliate pe tema Protecția datelor stau la dispoziția tuturor angajaților în secțiunea de Intranet a concernului voestalpine numită Protecția datelor (vezi <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Controale comerciale și sancțiuni**

Comerțul internațional este pentru societățile concernului voestalpine o componentă esențială a strategiei de afaceri. Din acest motiv, pentru societățile concernului și pentru toți angajații este indispensabil să-și organizeze acțiunile în acord și cu respectarea normelor aplicabile cu privire la controalele comerciale și la sancțiuni, în toate acele țări în care societățile concernului sau angajații acestora își desfășoară activitatea. Pentru a garanta acest lucru, angajații iau toate măsurile necesare pentru a exclude încălcări ale acestor reglementări și dispoziții — acestea cuprind, pe lângă reglementări cu privire la import, export și vamă, și măsuri de împiedicare a tranzacțiilor care eludează reglementările, încheiate de către furnizori sau cumpărători.

### **Minerale de conflict**

De asemenea, angajații au obligația de a respecta standardele de prudență aplicabile privitor la mineralele de conflict (staniu, tantal, tungsten și aur) și de a sprijini eforturile partenerilor lor de afaceri de a evita utilizarea acelor materii prime, din ale căror profituri se finanțează direct sau indirect grupuri înarmate care încalcă drepturile omului.

### **Păstrarea confidențialității informațiilor**

Informațiile confidențiale de orice tip dobândite în cadrul activității profesionale — dintre acestea fac parte și informațiile din afara propriului domeniu de activitate — nici nu vor fi utilizate pentru urmărirea propriilor interese, nici nu vor fi puse la dispoziția terților, pentru urmărirea intereselor acestora.

Trebuie luate măsuri pentru ca informațiile interne de orice tip (documente, extrase, fișiere, desene, planuri, formulare etc., inclusiv multiplicări ale acestora pe hârtie sau pe suporturi de date electronice ori de alt tip) să fie păstrate întotdeauna în siguranță. Dacă din motive operaționale, astfel de informații trebuie scoase în afara companiei, este obligatorie securizarea lor împotriva consultării de către terți sau împotriva accesului terților.

Este obligatorie păstrarea strictă a confidențialității cu privire la toate secretele interne și de afaceri, precum și la teme relevante pentru concern și companie, mai ales operațiuni de cercetare și dezvoltare, strategii sau obiective de achiziții, precum și investiții ori eliberări de capital esențiale, indiferent din ce sursă de informare provin. În cazul implicării clienților sau partenerilor externi (de ex. furnizori, consultanți) trebuie încheiate acorduri de confidențialitate adecvate.

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 acelor 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.

### **Proprietatea intelectuală**

Proprietatea intelectuală (= brevete, mărci, know-how, drepturi de autor etc.) se numără printre cele mai importante resurse ale concernului voestalpine. Pentru securizarea avansului față de concurență, toți angajații au obligația de a proteja proprietatea intelectuală și de a împiedica accesul concurenților sau al altor terți neautorizați la acest know-how. În același timp, voestalpine respectă proprietatea intelectuală și know-how-ul concurenților și partenerilor de afaceri.

### **Protejarea proprietății companiei & utilizarea IT**

Proprietatea și resursele concernului voestalpine trebuie utilizate de angajați în mod corect și fără risipă și trebuie protejate împotriva pierderii, furtului sau utilizării abuzive. Mijloacele de comunicare ale concernului voestalpine, cum sunt Internetul, Intranetul și e-mail-ul, precum și toate mijloacele de lucru servesc cerințelor operaționale. Pentru o eventuală utilizare privată se aplică reglementările separate ale fiecărei societăți a concernului în parte.

În cadrul utilizării IT, pentru limitarea riscurilor generale, este obligatorie respectarea directivelor și prevederilor de securitate ale concernului. Dispozitivele IT (PC, laptop) trebuie păstrate întotdeauna în manieră adecvată și securizate, în limita posibilităților tehnice, cu protecția accesului (de ex. parolă). Transmiterea parolelor personale către alți angajați sau către terți este interzisă. Pentru locuitorii trebuie stabilite reglementări clare și consemnate în scris.

În cazul în care date referitoare la companie sunt sustrase, respectiv nu pot fi găsite, trebuie efectuată imediat înștiințarea superiorului respectiv. Dacă sunt vizate date electronice, de comun acord cu Departamentul IT responsabil trebuie dispusă imediat blocarea drepturilor de acces sau inițierea altor demersuri adecvate; dacă sunt implicate date cu caracter personal, în plus trebuie respectată procedura de comunicare stabilită în Directiva organizației cu privire la protecția datelor (vezi secțiunea de Intranet a concernului voestalpine numită Protecția datelor, la <https://voestalpine.net/dataprotection> ).

### **Comunicarea în cadrul companiei**

Toate anunțurile orale și scrise și declarațiile de presă în legătură cu concernul voestalpine sau cu societățile concernului au loc exclusiv prin intermediul membrilor respectivi ai comitetului executiv, al conducerii sau al ofițerilor responsabili cu comunicarea. Acest fapt se aplică deopotrivă formei de comunicare clasică și digitală. Informații detaliate pe această temă stau la dispoziția tuturor angajaților în secțiunea de Intranet a concernului voestalpine denumită Group Communications (vezi <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

## **5. RESPONSABILITATEA SOCIALĂ**

### **Respectarea drepturilor omului & a condițiilor de muncă**

Cultura organizațională a voestalpine recunoaște și salută faptul că fiecare om este unic și valoros prin însăși existența sa și trebuie respectat pentru capacitățile personale cu care a fost înzestrat. Pe baza Cartei Internaționale a Drepturilor Omului, a Principiilor ONU privind afacerile și drepturile omului, a principiilor Pactului Global al ONU și a standardelor fundamentale de muncă ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), considerăm că drepturile omului sunt valori fundamentale care trebuie respectate de către toți angajații.

### **Interdicția muncii pentru copii**

Prin urmare, concernul voestalpine se opune oricărei forme de muncă a copiilor<sup>1</sup>. În afară de interzicerea muncii copiilor, trebuie să se asigure că angajarea tinerilor lucrători nu pune în pericol sănătatea, siguranța și dezvoltarea acestora.

### **Munca forțată și obligatorie, traficul de persoane și sclavia modernă**

Noi, la voestalpine, suntem strict împotriva muncii forțate și obligatorii, a traficului de persoane și a sclaviei moderne<sup>2</sup>. Munca forțată și obligatorie se referă în special la toate muncile sau serviciile prestate nebenevol, resp. care sunt impuse persoanelor sub amenințarea de a fi pedepsite și include reținerea cărților de identitate și a pașapoartelor, restricțiile de circulație și servitutea pentru datorii.

### **Negocieri colective și dreptul la libertatea de asociere**

În plus, concernul voestalpine recunoaște și promovează - în funcție de legislația aplicabilă - libertatea de asociere și dreptul angajaților de a se înscrie în sindicate, de a forma organisme de reprezentare a angajaților și de a încheia contracte colective sau acorduri similare între companii<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> a se vedea Convenția OIM nr. 138 din 26 iunie, 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă și Convenția OIM nr. 182 din 17 iunie, 1999 privind interzicerea și măsurile imediate pentru eliminarea celor mai grave forme de muncă a copiilor

<sup>2</sup> a se vedea Convenția OIM nr. 29 din 28 iunie, 1930 privind munca forțată sau obligatorie, inclusiv Protocolul din 11 iunie 2014, precum și Convenția OIM nr. 105 din 25 iunie, 1957 privind abolirea muncii forțate

<sup>3</sup> a se vedea Convenția OIM nr. 87 din 9 iulie, 1948 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de asociere și cu Convenția nr. 98 din 1 iulie, 1949 privind aplicarea principiilor dreptului de asociere și de negociere colectivă

### **Diversitate, egalitate de șanse și interzicerea discriminării**

voestalpine susține egalitatea de șanse și respectul. Din acest motiv, dezavuem orice tip de discriminare<sup>4</sup> sau hărțuire pe criterii de sex, statut marital sau parental, origine etnică sau națională, vârstă, handicap, orientare sexuală, religie sau alte caracteristici personale. Cerința de a ne respecta semenii vizează, de asemenea, hărțuirea sexuală de orice fel, de exemplu, prin avansuri evidente, comentarii degradante, glume, limbaj vulgar, gesturi insinuante sau afișarea de materiale vizuale relevante în unitățile comerciale și de producție ale concernului. Un asemenea comportament poate fi etichetat ca hărțuitor și în cazul în care nu a fost intenționat ca atare.

### **Remunerație**

Salariile angajaților trebuie să respecte reglementările legale și de contract colectiv aplicabile și să fie suficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale familiilor lor și pentru a le asigura un nivel de trai adecvat.

### **Programul de lucru**

Trebuie stabilite directive clare privind programul de lucru al angajaților, care să respecte cerințele legale și să prevină oboseala mentală și fizică excesivă a angajaților.

Comunitățile locale și populații indigene

voestalpine se așteaptă ca toți angajații să sprijine comunitățile locale și populațiile indigene din vecinătatea companiilor concernului voestalpine. Se va evita, în special, impactul negativ al activităților comerciale ale voestalpine asupra sănătății, siguranței și mijloacelor de trai ale comunităților locale și ale populațiilor indigene.

### **Personal de securitate**

În cazul în care angajăm propriul personal de securitate pentru a proteja firmele concernului voestalpine, ne asigurăm că acesta respectă drepturile omului și că este obligat să respecte principiile noastre de conduită. În cazul însărcinării furnizorilor de servicii de securitate publici și privați trebuie să se garanteze, de asemenea, prin măsuri adecvate că drepturile tuturor persoanelor în cauză sunt protejate de către serviciul de securitate respectiv.

### **Donații și sponsorizare**

Pentru a-și îndeplini responsabilitatea socială, voestalpine se implică social în diverse moduri. Societăților concernului voestalpine le este permis să acorde donații în bani sau în natură, în mod special pentru sprijinirea proiectelor umanitare și sociale, precum și a instituțiilor culturale și științifice. În afara acestora, concernul voestalpine sponsorizează proiecte culturale selectate, precum și evenimente sportive.

---

<sup>4</sup> Convenția OIM nr. 100 din 29 iunie, 1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală și nr. 111 din 25 iunie, 1958 privind discriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei, precum și Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor

Este strict interzis să se ofere astfel de prestații financiare pentru eludarea altor prevederi ale Codului de Conduită sau a directivelor valabile în interiorul concernului voestalpine. Voestalpine nu acordă niciun fel de donații sau alt tip de gratificații financiare politicienilor, partidelor politice, organizațiilor apropiate partidelor sau altor organizații care urmăresc scopuri politice și nu exclusiv sociale. Acest lucru se referă și la aparițiile în media partidelor sau în media organizațiilor apropiate partidelor.

#### **Siguranța la locul de muncă**

Siguranța și sănătatea angajaților sunt valori fundamentale centrale pentru voestalpine și au prioritate absolută. Îmbunătățiri continue ale mediului de lucru, precum și măsuri diverse de prevenție și protecția sănătății reprezintă fundamentul succesului culturii health & safety practicate în concernul voestalpine. Toți angajații au obligația de a promova siguranța și protecția sănătății în mediul lor de lucru și a de respecta standardele de siguranță, precum și directivele și normele de protecție a muncii și sănătății în muncă. Acest lucru este valabil și pentru companiile care acționează din însărcinarea voestalpine, precum și pentru angajații acestora.

#### **Drepturile omului în lanțul de livrare**

Aceste principii sunt valabile și în conduita față de clienți și parteneri externi. În plus, ne angajăm să ne asigurăm că partenerii noștri de afaceri - în special furnizorii noștri direcți - iau măsuri adecvate pentru a identifica și, dacă este necesar, pentru a elimina sau minimiza riscurile pentru respectarea drepturilor omului.

## **6. MEDIUL ȘI PROTECȚIA CLIMEI**

Procedeele de producție sustenabile, o utilizare responsabilă a resurselor și folosirea celor mai bune tehnologii posibile reprezintă o componentă stabilă a filosofiei antreprenoriale și a activităților operative ale concernului voestalpine. În plus, aceste premise formează fundamentul ambiției de a fi pe termen lung lider în domeniul calității produselor și serviciilor. Toate domeniile lanțului de producție sunt orientate spre o folosire cât mai economică a resurselor (mai ales a materiilor prime și energiei) și o minimizare a efectelor proceselor și produselor asupra mediului. Cercetarea intensă pentru dezvoltarea proceselor ecologice de producere a oțelului și produselor ecologice, măsurile pentru creșterea eficienței, reducerea emisiilor și economia de energie, precum și un management al mediului transparent și eficient permit minimizarea pe termen lung a efectelor proceselor și produselor concernului voestalpine asupra mediului.

Angajații concernului voestalpine se obligă să respecte toate legile și reglementările relevante privind protecția mediului, precum și standardele de protecție a mediului recunoscute la nivel internațional. Printre acestea se numără, printre altele, cerințele convențiilor internaționale de la Minamata (mercur), Stockholm (poluanți organici persistenti) și Basel (deșeuri periculoase).

voestalpine se angajează să respecte obiectivele Acordului de la Paris privind schimbările climatice, își îmbunătățește amprenta de carbon printr-un angajament de producție cu emisii reduse de CO<sub>2</sub> și prin cercetarea și dezvoltarea extinsă de noi tehnologii și vizează atingerea neutralității climatice pe termen lung. Cu toate acestea, concernul voestalpine nu acordă atenție doar reducerii la minimum a impactului asupra mediului în propriile fabrici, ci își obligă și partenerii de afaceri - în special furnizorii săi direcți - să facă același lucru.

## 7. 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. Concernul voestalpine încurajează toți angajații care observă astfel de încălcări sau le suspectează pe baza unor fapte concrete, să sesizeze acest lucru, fără frică de represalii, pe una dintre următoarele căi:

- » raportare către ofițerul de compliance al grupului sau către unul dintre ofițerii de compliance ai diviziei, sau
- » raportare către Departamentul Revizie și Managementul riscurilor al voestalpine AG, sau
- » raportare către superiorul direct sau
- » raportare către management sau departamentul juridic ori de resurse umane din cadrul societății respective a concernului sau
- » raportare către departamentul Group Human Resources al voestalpine AG, sau
- » raportare către responsabilul cu drepturile omului sau
- » raportare către Corporate Data Protection Manager sau către unul dintre managerii pentru protecția datelor la nivel de divizie sau
- » raportare printr-un sistem online de informare, care poate fi utilizat atât de angajați, cât și de informatori externi.

Pentru a promova o comunicare de încredere, se reține în mod expres că angajații care raportează încălcări ale legilor, codului de conduită sau altor directive și reglementări interne nu vor suporta nici un fel de represalii sau consecințe negative, de orice fel ar fi acestea. Acest fapt se aplică și în cazul terților, care contribuie cu informații importante la cercetarea unui comportament inadecvat. Concernul voestalpine își rezervă totuși dreptul de a lua măsuri disciplinare împotriva acelor angajați care aduc învinuiri false, cu premeditare sau din neglijență gravă.

Încălcările normelor de conformitate trebuie sesizate în primă linie în mod deschis, adică cu mențiunea numelui informatorului. La cerere, raportările în care este menționat numele sunt tratate confidențial.

Pentru angajații voestalpine există posibilitatea ca, pe lângă raportări semnate, să redacteze și raportări anonime despre încălcări ale prevederilor codului de conduită și altor directive și regulamente interne sau dispoziții legale, în domeniile

- » legislație anti-trust, corupție, fraudă, conflicte de interese, compliance piață de capital
  - » discriminare, hărțuire sexuală, mobbing, drepturile omului
  - » Protecția datelor
  - » conformitate tehnică, în mod special respectarea normelor tehnice și certificărilor în procese de producție, precum și siguranță IT
  - » mediu înconjurător
  - » Health & safety
- precum și
- » încălcări în alte domenii.

Astfel de raportări anonime se pot face utilizând sistemul online de informare al concernului voestalpine. Acesta stă la dispoziția angajaților voestalpine, precum și a informatorilor externi (respectiv furnizorilor) în Intranet, pe <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Mai multe informații pe această temă pot fi accesate pe pagina web a voestalpine (vezi <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) precum și în Intranetul concernului (vezi <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.