

# КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ voestalpine AG

---

# КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ / CODE OF CONDUCT

## ДИРЕКТИВА КОНЦЕРНА voestalpine AG

voestalpine является всемирно действующим в своей сфере деятельности металлургическим и технологическим концерном с объединенной компетенцией в области материалов и обработки, ориентированный на создание продукции и системных решений из стали и других металлов в технологически интенсивных отраслях промышленности и нишевых областях с высочайшими стандартами качества. Будучи надежным партнером, voestalpine рассматривает требования своих клиентов как свои собственные.

Будучи надежным партнером, мы также чувствуем нашу ответственность в отношении с нашими клиентами, поставщиками, сотрудниками и другими деловыми партнерами. Наш Кодекс поведения поддерживает сотрудников концерна voestalpine в осуществлении их коммерческой деятельности на основе их собственной ответственности. Он является основой для морально-этического и юридически безупречного поведения всех сотрудников концерна.

Наши сотрудники являются важнейшей составляющей успеха нашего предприятия и обеспечивают значительную часть доверия к нам и нашей репутации. Именно по этой причине нам представляется важным установить однозначные принципы по вопросам этики и морали в деловых отношениях. Настоящий Кодекс поведения является важной основой для достижения этой цели. На живом примере каждого сотрудника он должен стать существенной частью нашей корпоративной культуры.

Линц, март 2023 года

### Правление

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

## 1. ВВОДНЫЕ ПРИМЕЧАНИЯ И ЦЕЛИ

Концерн voestalpine ввиду своей международной деятельности обязан соблюдать разнообразные общественные, политические и юридические рамочные условия. Несоблюдение этих рамочных условий, в частности, нарушения правового порядка другой страны, могут причинить предприятию существенный финансовый ущерб и подорвать репутацию концерна на длительное время.

Настоящий Кодекс поведения (Code of Conduct) служит основой для всех деловых действий и решений внутри концерна voestalpine. Он является основой для морально-этического и юридически безупречного поведения всех сотрудников концерна.

В случае нарушения положений законодательства, внутренних директив, регламентов и указаний или положений настоящего Кодекса поведения, каждый сотрудник должен принимать в расчет дисциплинарные последствия. Вдобавок к этому, нарушения могут повлечь за собой уголовные и гражданско-правовые последствия, как например регрессные требования и требования о возмещении ущерба пострадавшим.

В случае необходимости, по решению правления voestalpine AG Кодекс поведения будет обновляться и дополняться специальными директивами, которые могут иметь силу только для определенных стран или регионов.

## 2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий Кодекс поведения распространяется на всех сотрудников, включая членов правления, директоров предприятий и других руководителей (далее „сотрудники“) концерна voestalpine. Принимаемые на работу новые сотрудники должны в своем трудовом договоре взять на себя обязательство соблюдать Кодекс поведения.

В состав концерна voestalpine входят все компании, в которых voestalpine AG имеет прямую или косвенную долю участия в размере не менее 50% или в которых оно осуществляет контроль иным способом.

Всем остальным компаниям, в которых voestalpine AG имеет прямую или косвенную долю участия в размере не менее 25% и не осуществляет контрольной функции, Кодекс поведения доводится до сведения с предложением руководствоваться им посредством самостоятельного признания в рамках их корпоративных структур, ответственных за принятие решений.

В интересах voestalpine требовать морально, этически и юридически безупречного поведения не только от собственных сотрудников, но и от поставщиков товаров и услуг, деловых посредников, консультантов и других деловых партнеров (далее „деловые партнеры“) voestalpine. По этой причине сотрудники voestalpine должны прилагать усилия к тому, чтобы деловые партнеры принимали и соблюдали отдельный „Кодекс поведения для деловых партнеров“.

### 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ

Каждый отдельный сотрудник сам несет ответственность за соблюдение и реализацию Кодекса поведения.

Руководители концерна должны подавать пример своим сотрудникам, реализуя содержание Кодекса поведения на практике. Они должны наставлять своих сотрудников по вопросам применения Кодекса поведения, следить за его соблюдением и, в случае необходимости, обучать сотрудников при содействии компетентных служб концерна.

При толковании положений Кодекса поведения сотрудники также должны руководствоваться здравым смыслом и задавать себе вопрос о том, не смогут ли конкретные действия, исходя из разумных этических и моральных принципов, дать повод для критики. Здесь, прежде всего, следует также учитывать специфические установившиеся порядки и обычаи конкретной страны. При наличии законодательных норм нет никакой свободы действия по собственному усмотрению. В случае неясности или возникших вопросов, сотрудники могут обратиться к своему непосредственному начальнику за советом и помощью для принятия решений.

Помимо этого, можно также обратиться в соответствующие юридические и кадровые отделы, в ревизионный отдел voestalpine AG, к комплаенс-менеджеру группы или к комплаенс-менеджерам подразделений. При наличии разногласий и спорных вопросов, касающихся толкования положений, комплаенс-менеджер группы также является высшей инстанцией по обязательному для всех толкованию Кодекса поведения.

Контакт со службами по комплаенсу можно установить, пользуясь нижеуказанными контактными данными:

Концерн:	<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>

Комплаенс-менеджера концерна, равно как и комплаенс-менеджеров подразделений, а также их контактные данные можно найти в интранете концерна по адресу <https://voestalpine.net/compliance>.

### 4. КОМПЛАЕНС И ОТВЕТСТВЕННОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

#### **Соблюдение законов и прочих нормативных актов**

При выполнении всех деловых операций и при принятии решений следует неукоснительно соблюдать соответствующие законы, а также другие внешние нормы и внутренние нормы, установленные концерном.

Все сотрудники обязаны исчерпывающе ознакомиться с действующими законами, другими нормативными актами и внутренними директивами и регламентами, которые относятся к их соответствующим сферам ответственности, и в случае сомнений обращаться в компетентные службы (см. раздел 3).

### **Законодательство о конкуренции и картельное право**

Прозрачное и добросовестное поведение на рынке обеспечивает интересы как отдельных компаний концерна, так и сотрудников, а также устойчивую конкурентоспособность всего концерна voestalpine. Ограничение свободной конкуренции и нарушения положений законодательства о конкуренции и картельного права несовместимы с корпоративной философией и культурой, а также с самопониманием концерна voestalpine.

Нарушения национальных или международных норм картельного права могут привести к серьезным последствиям для концерна voestalpine и затрагиваемых сотрудников. В частности, они могут повлечь за собой высокие штрафы и платежи по возмещению ущерба, а в некоторых странах даже лишение свободы для сотрудников. Устные договоренности и согласованные действия при этом так же караются законом, как и письменные соглашения.

В рамках коммерческой деятельности все сотрудники должны соблюдать, в частности, следующие принципы поведения:

- » Не допускается заключение договоренностей по деловым вопросам, которые определяют конкурентные отношения или влияют на них. Это, в частности, относится к соглашениям и договоренностям, которые нацелены или способствуют фиксации цен, ценовых компонентов или производственных мощностей, разделу рынков или клиентов или бойкот клиента или других участников рынка;
- » При ведении переговоров или при прочих контактах с конкурентами не допускается обмен информацией – в том числе и в порядке одностороннего раскрытия – о конфиденциальных вопросах, таких как цены, компоненты цен, условия продаж, затраты, производственные мощности, загрузка, складские запасы или подобная конфиденциальная информация.

Членство и деятельность в союзах, профессиональных ассоциациях или в прочих отраслевых организациях могут являться важной основой для представления интересов промышленных и экономических групп в рамках национального и международного законодательства и для подготовки деятельности по нормированию и стандартизации. Однако, члены таких союзов, профессиональных ассоциаций или отраслевых организаций в основном являются конкурентами. В свете изложенного, на voestalpine в отношении членства и деятельности в союзах, профессиональных ассоциациях или в прочих отраслевых организациях действует свод жестких правил, независимо от того, является ли членство в них добровольным или обязательным. Этот свод правил предусматривает, среди прочего, что членство в таких организациях должно быть одобрено правлением соответствующего управляющего предприятия подразделения, и что сотрудникам, работающим в сфере продаж или маркетинга, без исключения запрещено участие в любых заседаниях или мероприятиях проводимых такими организациями. Для подробной информации об этом своде правил см. директиву концерна «Картельное право» в интранете концерна по адресу <https://voestalpine.net/compliance>.

### **Коррупция/взятничество/принятие подарков**

Всем сотрудникам строго запрещается как прямое, так и опосредованное предложение или принятие выгод, если это недопустимым образом повлияет на деловые операции или даже просто сложится подобное впечатление. Исключения составляют только подарки небольшой стоимости и угощение в рамках обычной деловой практики. Все другие подарки необходимо отклонить или вернуть и об этом должен быть проинформирован начальник.

Предложение или принятие денег или денежного эквивалента ни в коем случае не разрешается. В любом случае следует учитывать специфические законы и обычаи конкретной страны.

### **Отмывание денег**

Ряд стран, в том числе страны Европейского союза и США, приняли законы по борьбе с отмыванием денег. Всем сотрудникам запрещено самостоятельно или во взаимодействии с третьими лицами предпринимать действия, нарушающие законодательство, направленное на борьбу с отмыванием денег. Под отмыванием денег следует, в частности, понимать введение (например, путем обмена или перевода) денег или другого имущества, полученных преступным путем, в легальный финансовый или хозяйственный оборот.

### **Конфликты интересов**

В рамках своей коммерческой деятельности сотрудники могут оказаться в ситуациях, в которых их личные или экономические интересы вступают или могут вступить в конфликт с интересами концерна voestalpine. В таких ситуациях концерн voestalpine ожидает, что его сотрудники будут действовать исключительно в интересах концерна voestalpine. Поскольку подобные конфликты интересов не всегда исключаются, концерн voestalpine обязывает своих сотрудников к прозрачному подходу в такого рода темах.

Каждый сотрудник обязан добровольно, незамедлительно и в полном объеме сообщать соответствующему начальнику о фактических или потенциальных конфликтах интересов, даже если может возникнуть только видимость такого конфликта, и, в случае необходимости, запрашивать специальное разрешение.

Конфликты интересов могут возникать, в частности, в связи со следующими аспектами:

- » Работы по совместительству могут противоречить обязанностям внутри концерна voestalpine или привести к столкновению интересов. Поэтому работа по совместительству у конкурентов, клиентов или деловых партнеров запрещена. В любом другом случае такая работа требует предварительного письменного разрешения начальника с предоставлением информации в компетентный отдел кадров.
- » Экономическое участие в деятельности конкурентов, клиентов или деловых партнеров концерна voestalpine (за исключением участия малого объема в компаниях, котирующихся на бирже, если это ограничивается рамками общепринятого управления имуществом) не допускается. О таких же формах участия близких лиц и членов семьи следует уведомить соответствующего начальника, что должно быть документально подтверждено. К близким лицам и членам семьи относятся супруг или спутник жизни сотрудника, его родители, братья, сестры и дети, а также другие лица при условии, что они проживают с сотрудником в одном домохозяйстве не менее одного года.

- » О сделках с клиентами или деловыми партнерами концерна voestalpine, в которых лица, участвующие со стороны клиентов или деловых партнеров в принятии корпоративных решений, или непосредственные участники переговоров являются близкими родственниками, также необходимо сообщать заблаговременно до начала переговоров по заключению контракта.

### **Запрет на злоупотребление инсайдерской информацией**

Торговля акциями voestalpine AG подлежит строгому законодательному регламентированию. Сюда относится запрет на использование инсайдерской информации в собственных корыстных целях или в пользу третьих лиц. Торговля акциями и облигациями voestalpine AG или торговля производными, как например опционами и сертификатами, строго запрещается, если действующее лицо располагает информацией, рассматриваемой по применяемым законодательным нормам как инсайдерская информация. Инсайдерская информация представляет собой касающуюся концерна voestalpine информацию, которая имеется в распоряжении только для ограниченного круга лиц и которая в том случае, если она станет общеизвестной, могла бы оказать влияние на курс акции voestalpine. Использование инсайдерской информации карается законом и влечет за собой также дисциплинарную ответственность. Внутренняя или внешняя передача инсайдерской информации тоже строго запрещена и может привести к тем же правовым последствиям. Подробную информацию можно получить в директиве voestalpine AG «Capital market compliance», доступной в интранете концерна по ссылке <https://voestalpine.net/compliance>.

### **Защита данных**

В рамках своей коммерческой деятельности предприятия концерна voestalpine обрабатывают персональные данные сотрудников, клиентов и деловых партнеров. voestalpine очень серьезно относится к защите персональных данных.

Обработка персональных данных (как например, сбор, использование, передача, публикация и хранение данных) должна осуществляться исключительно в рамках действующих предписаний законодательства и директив концерна voestalpine по защите данных. Все сотрудники обязаны осмотрительно и добросовестно обращаться с персональными данными. Все сотрудники могут найти подробную информацию по теме защиты данных в разделе „Защита данных voestalpine“ в интранете концерна (см. <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Контроль торговых операций и торговые санкции**

Международная торговля является существенной частью деловой стратегии предприятий концерна voestalpine. По этой причине все сотрудники и предприятия концерна обязаны действовать, полностью соблюдая нормы, касающиеся контроля за торговыми операциями и торговых санкций во всех государствах, в которых предприятия или сотрудники концерна осуществляют свою деятельность. С этой целью сотрудники предпринимают меры, необходимые для исключения нарушений данных норм и предписаний. Это включает – наряду с применимыми законодательными нормами в отношении импорта, экспорта и таможенного оформления – также меры по предотвращению сделок в обход закона с участием поставщиков и покупателей.

### **Конфликтные минералы**

Сотрудники также должны принимать во внимание применимые критерии должной осмотрительности в отношении конфликтных минералов (олово, тантал, вольфрам и золото) и поддерживать усилия своих клиентов и деловых партнеров по предотвращению использования сырья, выручка от которого прямо или косвенно финансирует вооруженные группы, нарушающие права человека.

### **Сохранение в тайне конфиденциальной информации**

Конфиденциальная информация любого рода, которая становится известной сотруднику в рамках его профессиональной деятельности – сюда относится также информация, не входящая в собственную сферу деятельности, – не должна быть использована для преследования собственных интересов или стать доступной для удовлетворения интересов третьих лиц.

Необходимо обеспечить, чтобы информация о предприятии любого рода (документы, выписки, файлы, чертежи, схемы, бланки и т. д., включая их копии на бумаге, на электронном носителе или на других носителях данных) всегда была надежно защищена. Если такая информация по служебным причинам должна быть вывезена за пределы предприятия, она должна быть защищена от ознакомления или доступа со стороны третьих лиц.

Обо всех производственных и коммерческих тайнах, а также о темах, имеющих существенное значение для концерна и предприятий, в частности, об исследовательских проектах и разработках, стратегиях или целях по привлечению клиентов, а также о существенных инвестициях или дезинвестициях, необходимо соблюдать полную конфиденциальность, независимо от того, из какого источника эта информация была получена. Если вовлечены внешние клиенты или деловые партнеры (например, поставщики, консультанты), с ними заключаются соответствующие соглашения о соблюдении конфиденциальности.

С информацией, из которой могут быть получены корпоративные и коммерческие секреты, следует также обращаться как с конфиденциальной и доступ к ней разрешается только тем сотрудникам, которым она необходима в рамках их профессиональной деятельности. Она должна быть надежно защищена сотрудниками. То же самое относится также к информации, в конфиденциальности которой заинтересованы партнеры по договору концерна voestalpine, в частности, если было заключено соответствующее соглашение о соблюдении конфиденциальности.

Обязанность соблюдения конфиденциальности сохраняется без ограничения также по окончании служебных отношений.

Кроме того, действуют соответствующие положения о конфиденциальности, включенные в трудовые договоры.

### **Интеллектуальная собственность**

Интеллектуальная собственность (= патенты, марки, ноу-хау, авторские права и т.д.) входит в число наиболее важных ресурсов концерна voestalpine. Для обеспечения конкурентного преимущества все сотрудники обязаны защищать интеллектуальную собственность и препятствовать доступу конкурентов или каких-либо иных неавторизованных третьих лиц к

этой информации. В то же время voestalpine соблюдает права интеллектуальной собственности и ноу-хау своих конкурентов, клиентов и деловых партнеров.

### **Защита собственности предприятия и использование ИТ**

Собственность и ресурсы концерна voestalpine должны использоваться сотрудниками надлежащим и бережным образом и быть защищены от утери, кражи или злоупотреблений. Средства коммуникации в концерне voestalpine, как интернет, интранет и электронная почта, а также все средства труда и оборудование предназначены для служебного использования. В отношении их возможного использования в личных целях действуют особые регламенты, установленные отдельными предприятиями концерна.

При использовании средств информационной технологии следует соблюдать изданные концерном директивы и правила по обеспечению безопасности с целью ограничения общих рисков. ИТ-приборы (ПК, ноутбуки и т. д.) должны всегда храниться надлежащим образом и обеспечиваться защитой доступа в рамках технических возможностей (например, паролем). Личные пароли нельзя передавать другим сотрудникам или третьим лицам. Для замещений в должности необходимо установить ясные и документально подтверждаемые правила.

В случае кражи или пропажи данных, связанных с предприятием, следует незамедлительно сообщить об этом соответствующему начальнику. Если это касается электронных данных, необходимо по согласованию с компетентным в этом вопросе ИТ-отделом незамедлительно распорядиться о блокировке прав доступа или о принятии других надлежащих мер; если в этом случае были затронуты персональные данные, то в дополнение к вышеуказанному необходимо соблюдать процесс доклада, закрепленный директивой об организации защиты данных (см. раздел по защите данных в интранете концерна voestalpine по адресу <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Коммуникация предприятия**

Все пресс-релизы и прочая информация, предназначенная для широкой общественности, касающиеся концерна voestalpine или отдельных компаний концерна voestalpine, распространяются исключительно через соответствующих членов правления, директоров или сотрудников, ответственных за связи с общественностью. Это относится как к классической, так и к цифровой коммуникации. Подробную информацию по этой теме все сотрудники могут найти в разделе интранета voestalpine Group Communications (см. <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

## **5. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

### **Уважение прав человека и условия труда**

Корпоративная культура voestalpine признает и приветствует тот факт, что каждый человек является уникальной личностью, ценной и достойной уважения за присущие ей умения и навыки. Основываясь на Международном билле о правах человека, Принципах ООН для предпринимательской деятельности и прав человека, основных положениях Глобального договора ООН и основных трудовых норм Международной организации труда (МОТ), мы рассматриваем права человека как фундаментальные ценности, которые должны соблюдаться всеми сотрудниками.

### **Запрет на детский труд**

Концерн voestalpine выступает против любой формы детского труда<sup>1</sup>. Вдобавок к запрету детского труда, необходимо обеспечить, чтобы трудоустройство молодых сотрудников не ставило под угрозу их здоровье, безопасность и развитие.

### **Принудительный и обязательный труд, торговля людьми и современное рабство**

В компании voestalpine мы выступаем категорически против принудительного и обязательного труда, торговли людьми и современного рабства<sup>2</sup>. При этом к принудительному и обязательному труду относится, в частности, любая работа или услуга, которая не является добровольной или к которой принуждают людей под угрозой наказания, что включает в себя удержание удостоверений личности и паспортов, ограничения на передвижение и долговую кабалу.

### **Коллективные переговоры и право на свободу объединений**

Вдобавок к этому, концерн voestalpine признает и поощряет - в зависимости от применимого законодательства - свободу объединения и право сотрудников вступать в профсоюзы, формировать представительство сотрудников и заключать коллективные договоры или сопоставимые внутрикорпоративные договоренности<sup>3</sup>.

### **Многообразие, равные возможности и запрет дискриминации**

voestalpine выступает за равные возможности и уважение. Поэтому мы отвергаем любую форму дискриминации<sup>4</sup> по признаку пола, семейного или родительского положения, этнического или национального происхождения, возраста, ограничения, сексуальной ориентации, религии или других индивидуальных признаков. Требование уважать ближних также направлено против сексуальных домогательств любого рода, например в виде явных попыток приставания, унижительных комментариев, шуток, скабрезных слов, неприличных жестов или показа соответствующих фотографий и изображений в офисных и производственных помещениях концерна. Такое поведение может расцениваться как домогательство даже и в том случае, если это не было сделано с таким намерением.

### **Оплата труда**

Заработная плата сотрудников должна соответствовать применимым положениям законодательства и коллективных договоров, чтобы покрывать основные потребности сотрудников и их семей и обеспечивать им должный уровень жизни.

---

<sup>1</sup> ср. Конвенцию МОТ № 138 от 26 июня 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенцию МОТ № 182 от 17 июня 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда

<sup>2</sup> ср. Конвенцию МОТ № 29 от 28 июня 1930 года о принудительном или обязательном труде вместе с Протоколом от 11 июня 2014 года и Конвенцию МОТ № 105 от 25 июня 1957 года об упразднении принудительного труда

<sup>3</sup> ср. Конвенцию МОТ № 87 от 9 июля 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы и № 98 от 1 июля 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров

<sup>4</sup> Конвенция МОТ № 100 от 29 июня 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности и № 111 от 25 июня 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, а также Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

### **Рабочее время**

Необходимо установить четкие принципы для рабочего времени сотрудников, которые соответствуют нормам законодательства и противодействуют чрезмерному умственному и физическому утомлению сотрудников.

### **Местные сообщества и коренные народы**

voestalpine ожидает, что все сотрудники будут поддерживать местные сообщества и коренные народы вблизи предприятий концерна voestalpine. В частности, нужно избегать негативного воздействия коммерческой деятельности voestalpine на здоровье, безопасность и средства к существованию местных сообществ и коренных народов.

### **Сотрудники безопасности**

В том случае, если мы задействуем собственных сотрудников безопасности для охраны предприятий концерна voestalpine, мы гарантируем уважение ими прав человека и соблюдение наших принципов поведения. При найме государственных и частных поставщиков услуг охраны также должны быть приняты надлежащие меры для обеспечения соответствующей службой безопасности защиты прав всех затрагиваемых лиц.

### **Пожертвования и спонсорская деятельность**

В рамках своей социальной ответственности voestalpine осуществляет целый ряд разнообразных мер. Предприятиям концерна voestalpine разрешается оказывать пожертвования в натуральной или денежной форме, в первую очередь для поддержки проектов гуманитарного или социального характера, а также культурных и научных институтов и сферы образования.

Помимо этого, концерн voestalpine выступает в качестве спонсора ряда культурных проектов и спортивных мероприятий.

Такая финансовая деятельность ни в коем случае не должна использоваться для обхода других правил Кодекса поведения или каких-либо действующих директив концерна voestalpine. voestalpine не делает никаких пожертвований или других финансовых отчислений политикам, политическим партиям, связанным с партиями организациям или около политическим организациям, которые не преследуют исключительно социальные цели. Это включает также размещение объявлений и рекламы в партийных СМИ или СМИ организаций, близких политическим партиям.

### **Безопасность на рабочем месте**

Безопасность и здоровье сотрудников являются для voestalpine основополагающими ценностями и обладают высочайшим приоритетом. Постоянное улучшение условий труда, разнообразные предупредительные меры и меры, направленные на сохранение и улучшение здоровья сотрудников, лежат в основе успешной корпоративной культуры health & safety («Здоровье и безопасность») концерна voestalpine. Все сотрудники должны способствовать безопасности и охране здоровья в своей рабочей среде, а также соблюдать стандарты, директивы и предписания в области охраны труда и здоровья. Это также распространяется на предприятия, действующие по поручению voestalpine, и на их сотрудников.

### **Права человека в цепочке поставок**

Эти принципы также распространяются на наш образ действий в отношении клиентов и деловых партнеров. Вдобавок к этому, мы выступаем за то, чтобы также наши деловые партнеры - особенно наши непосредственные поставщики - принимали надлежащие меры по обнаружению рисков для соблюдения прав человека и, при необходимости, по их устранению или минимизации.

## **6. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЗАЩИТА КЛИМАТА**

Устойчивые производственные процессы, ответственный подход к ресурсам и использование самых оптимальных технологий являются неотъемлемой частью философии предприятия и оперативной деятельности концерна voestalpine. Одновременно эти предпосылки обеспечивают предприятию долгосрочную роль лидера в области качества продукции и услуг. Все отрезки производственной цепочки ориентированы на максимально бережное обращение с ресурсами (прежде всего с сырьем и энергией) и на снижение воздействия на окружающую среду, как в ходе производственных процессов, так и в течение жизненного цикла продукции. Интенсивные меры НИОКР, направленные на разработку экологичных процессов производства стали и экологичной продукции, меры по повышению эффективности, снижению выбросов и экономии энергии, равно как и прозрачный и эффективный менеджмент в области защиты окружающей среды обеспечивают долгосрочную устойчивую минимизацию воздействия на окружающую среду, оказываемого процессами и продукцией концерна voestalpine.

Сотрудники концерна voestalpine должны соблюдать все соответствующие законы и нормативные акты, а также международно признанные стандарты по охране окружающей среды. К ним относятся требования международных конвенций Минамата (ртуть), Стокгольм (стойкие органические загрязнители) и Базель (опасные отходы).

voestalpine привержена целям Парижского соглашения по климату, уменьшает свой углеродный след благодаря приверженности низкоуглеродному производству, обширным исследованиям и разработке новых технологий, а также стремится к климатической нейтральности в долгосрочной перспективе. Вместе с тем, концерн voestalpine, уделяет внимание минимизации воздействия на окружающую среду не только на своих собственных предприятиях, но и обязывает это делать своих деловых партнеров, в частности прямых поставщиков.

## **7. СООБЩЕНИЯ О НЕКОРРЕКТНОМ ПОВЕДЕНИИ**

Возможны случаи, что сотрудники концерна voestalpine могут обнаружить нарушения положений Кодекса поведения, прочих внутренних директив и предписаний или норм законодательства. Концерн voestalpine поощряет всех сотрудников, которые наблюдают или по конкретному случаю подозревают подобные нарушения правил, сообщать о них в одну из следующих служб, не опасаясь ответных мер:

- » уведомление комплаенс-менеджера группы или одного из комплаенс-менеджеров подразделения, или
- » уведомление отдела ревизии и управления рисками voestalpine AG, или
- » уведомление непосредственного начальника, или

- » уведомление руководства компании или компетентного юридического или кадрового отдела соответствующего предприятия концерна, или
- » уведомление кадрового отдела группы voestalpine AG, или
- » уведомление уполномоченного по правам человека, или
- » уведомление менеджера по защите данных на уровне группы или одного из менеджеров по защите данных на уровне подразделения, или
- » уведомление через веб-систему информирования, которой могут пользоваться как сотрудники компании, так и внешние информаторы.

Для содействия доверительной коммуникации прямо утверждается, что сотрудники, сообщающие о зафиксированных нарушениях законов, Кодекса поведения или других внутренних директив и положений, не будут подвергаться ответным мерам или негативным последствиям любого рода. То же самое распространяется и на других лиц, предоставляющих важную информацию для расследования такого некорректного поведения. Концерн voestalpine, однако, прямо оставляет за собой право принимать дисциплинарные меры в отношении сотрудников, которые умышленно или по грубой неосторожности выдвигают ложные обвинения.

О нарушениях комплаенса в первую очередь следует сообщать открыто, т.е. называя имя информатора. Сообщения, поданные с указанием фамилии и имени информатора, по желанию обрабатываются конфиденциально.

Для сотрудников voestalpine существует возможность, как на анонимной, так и на открытой основе сообщать о нарушениях положений Кодекса поведения, прочих внутренних директив и положений или законодательных норм в сферах

- » картельного права, коррупции, мошенничества, конфликтов интересов, комплаенса по рынку капитала,
  - » дискриминации, сексуальных домогательств, травли, прав человека,
  - » защиты данных,
  - » комплаенса в технической сфере, в частности, соблюдения технических норм и сертификации в производственных процессах, а также в сфере информационной безопасности,
  - » охраны окружающей среды,
  - » охраны здоровья и техники безопасности
- а также
- » нарушений в других сферах.

Такие анонимные сообщения можно отсылать, используя веб-систему информирования концерна voestalpine. Она доступна для сотрудников voestalpine и внешних информаторов (например, поставщиков) в интернете по адресу <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Вы можете получить подробную информацию по этой теме на странице voestalpine в интернете (см. <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>), а также в интранете концерна (см. <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.