

# CODE OF CONDUCT

## voestalpine AG

---

# CÓDIGO DE CONDUCTA / CODE OF CONDUCT

## DIRECTRICES DEL GRUPO voestalpine AG

voestalpine es un grupo siderúrgico y tecnológico líder mundial en sus áreas de negocio, con competencia combinada en cuanto a materiales de trabajo y procesamiento, centrado en soluciones en materia de productos y sistemas de acero y otros metales en sectores de elevado contenido tecnológico y nichos de mercado con los más altos estándares de calidad. Siendo un socio fiable, voestalpine hace suyos los desafíos de sus clientes.

Siendo un socio fiable, también nos sentimos responsables de nuestra forma de actuar frente a nuestras y nuestros clientes, proveedores, empleados y demás socios y socias comerciales. Nuestro Código de Conducta apoya a las empleadas y los empleados del Grupo voestalpine en el desempeño responsable de sus actividades empresariales. Este Código es el fundamento para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todas las empleadas y los empleados del Grupo.

Nuestras empleadas y empleados son un componente esencial de nuestro éxito empresarial, y una parte importante de la confianza puesta en nosotros y de nuestra reputación se funda en ellos. Justamente por eso, es fundamental para nosotros establecer principios inequívocos éticos y morales en las relaciones comerciales. El presente Código de Conducta es la base esencial. Mediante el ejemplo vivo dado por cada uno, deberá ser un componente sustancial de nuestra cultura empresarial.

Linz, octubre de 2024

**La Junta Directiva**

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

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

El Grupo voestalpine, por sus actividades internacionales, está sujeto a numerosas condiciones marco sociales, políticas y legales a considerar. Vulnerar dichas condiciones marco, en especial las referidas al orden jurídico de un país, podrían traer considerables perjuicios financieros a la empresa y perjudicar el prestigio del Grupo de manera persistente.

El presente Código de Conducta (Code of Conduct) conforma la base de todas las actividades y decisiones comerciales en el Grupo voestalpine. Este Código es el fundamento para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todas las empleadas y los empleados del Grupo.

En caso de vulnerar las prescripciones legales, directrices internas, reglamentaciones e instrucciones o las disposiciones de este Código de Conducta, cada uno los empleados y las empleadas tendrá que contar con consecuencias disciplinarias. Además, las contravenciones pueden traer consigo consecuencias penales y civiles, p. ej., demandas de recurso y reclamaciones de indemnización para la empleada o el empleado afectado.

El Código de Conducta será actualizado, en caso necesario, mediante decisión de la Junta Directiva de voestalpine AG, y también completado con directrices especiales válidas, para determinados países o regiones.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es válido para todas las empleadas y los empleados del Grupo voestalpine incluyendo a miembros de la Junta Directiva, directores y directoras y otros directivos (denominados a continuación “empleados y empleadas”). Los empleados y empleadas recién contratados deberán comprometerse a cumplir con el Código de Conducta en el contrato de prestación de servicios.

Pertenecen al Grupo voestalpine todas las sociedades participadas por voestalpine AG, directa o indirectamente, al 50 % como mínimo, o sobre las que ejerce control de otro modo.

A todas las demás sociedades participadas por voestalpine AG, directa o indirectamente, al 25 % como mínimo y sobre las que no ejerce ningún control se dará a conocer el Código de Conducta con la exhortación de procurarle validez con un reconocimiento autónomo en el marco de sus estructuras de decisión societarias.

Redunda en interés de voestalpine una conducta moral, ética y legalmente impecable, no solo por parte de los propios empleados y empleadas, sino también de los proveedores y proveedoras de bienes y servicios, intermediarios e intermediarias comerciales, asesores y asesoras y otros socios y socias comerciales (en lo sucesivo “socios y socias comerciales”) de voestalpine. Por este motivo, los empleados y las empleadas de voestalpine deben esforzarse por garantizar que los socios y socias comerciales acepten y cumplan el “Código de Conducta para socios y socias comerciales”.

### 3. RESPONSABILIDAD DE SU APLICACIÓN

Cada uno de los empleados y empleadas es responsable del cumplimiento y aplicación del Código de Conducta.

Los directivos del Grupo, a través de sus vividas experiencias prácticas, deberán servir de ejemplo a los empleados y empleadas en la aplicación de los contenidos del Código de Conducta. Deberán también instruir a sus empleados y empleadas en el manejo del Código de Conducta, supervisar su cumplimiento y, de ser necesario, formarlos con el apoyo de los departamentos competentes del Grupo.

Para la interpretación de las reglas del Código de Conducta, los empleados y empleadas se deberán dejar guiar también por el buen sentido común e indagar si, basándose en normas razonables, éticas y morales, un modo de actuar concreto podría dar motivo a crítica. Para ello deberán también tomarse en cuenta, sobre todo, las normas y costumbres propias del país. En caso de que exista una normativa legal, no habrá margen de apreciación alguno.

Si hubiera dudas o preguntas, los superiores inmediatos del empleado o empleada estarán a su disposición con el consejo adecuado, y lo ayudarán a tomar una decisión.

Además, se puede contactar también con los departamentos legal y de personal competentes, el departamento de Auditoría de voestalpine AG, el Group Compliance Officer o con los Compliance Officer de las divisiones. El Group Compliance Officer es asimismo la instancia superior para la interpretación vinculante del Código de Conducta en caso de problemas de interpretación o puntos litigiosos.

Los Compliance Officer están a disposición en los siguientes datos de contacto:

Grupo:	<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>

Tanto el Group Compliance Officer como los Compliance Officer de las divisiones y sus correspondientes datos de contacto están disponibles en la Intranet del Grupo en <https://voestalpine.net/compliance>.

## 4. COMPLIANCE Y DIRECCIÓN RESPONSABLE

### **Cumplimiento de las leyes y demás normativas**

En todas las actividades y decisiones comerciales, deberán cumplirse estrictamente las correspondientes leyes vigentes y todas las demás prescripciones externas y del Grupo.

Se exhorta a todos los empleados y empleadas a informarse de forma exhaustiva sobre las leyes vigentes para su correspondiente ámbito de responsabilidad, demás prescripciones y directrices y reglamentaciones internas y, en casos de duda, contactar con las oficinas y departamentos competentes (véase también arriba, punto 3).

### **Derecho de la competencia y derecho antimonopolio**

Un comportamiento transparente y leal en el mercado garantiza de manera constante los intereses tanto de cada una de las sociedades del Grupo como de los empleados y empleadas, y la competitividad de todo el Grupo voestalpine. Una limitación de la libre competencia y el incumplimiento de las prescripciones sobre la competencia y del derecho antimonopolio no son compatibles ni con la filosofía y cultura empresariales, ni con la propia concepción del Grupo voestalpine.

El incumplimiento de las prescripciones nacionales o internacionales del derecho antimonopolio podría tener graves repercusiones para el Grupo voestalpine y los empleados y empleadas afectados. En particular, podría acarrear elevadas multas e indemnizaciones por daños y perjuicios, y, en algunos países, incluso penas de prisión para los empleados y empleadas. Los acuerdos verbales y las prácticas concertadas son sancionadas del mismo modo que los acuerdos por escrito.

En el marco de su actividad comercial, todos los empleados y empleadas deberán cumplir particularmente con las siguientes directivas de comportamiento:

- » No deberán realizarse acuerdos u otras prácticas concertadas con competidores y competidoras sobre temas que pudieran determinar el comportamiento competitivo o influir en él. Esto se aplica en particular a
  - » acuerdos sobre precios y condiciones (por ejemplo, sobre precios, elementos que conforman el precio o descuentos);
  - » el reparto de mercados/territorios, clientes y clientas o proyectos, así como
  - » acuerdos sobre cuotas y cantidades.
- » También están prohibidos los acuerdos sobre el mercado de personal (por ejemplo, sobre salarios y otras condiciones de empleo, cláusulas de no captación y suspensión) con otros empleadores que compitan por la misma mano de obra.
- » Lo mismo se aplica a los acuerdos sobre desarrollos técnicos que puedan reducir los esfuerzos de innovación propios.
- » Por último, está prohibido boicotear a un cliente o clienta o a otros participantes en el mercado.

- » No se puede intercambiar ni revelar unilateralmente información empresarial sensible durante las conversaciones u otros contactos con competidores o competidoras actuales o potenciales. La información sensible incluye toda la información empresarial que pueda influir en la estrategia empresarial (por ejemplo, información sobre precios, condiciones de venta, costes, capacidades de producción, cuotas o utilización de la capacidad, previsiones de demanda o existencias, planes de entrada o salida de un mercado, componentes salariales y otros parámetros competitivos relevantes para la contratación, desarrollos técnicos e innovaciones).
- » La pertenencia a asociaciones, organismos técnicos, representaciones gremiales y la actuación en ellas o en otras organizaciones sectoriales puede constituir una base importante para la representación de los intereses de grupos industriales y empresariales en el marco de la legislación nacional e internacional y también para la preparación de actividades de normalización y estandarización. Los miembros de asociaciones, representaciones gremiales u organizaciones sectoriales de este tipo son, generalmente, competidores y competidoras. En este contexto, para la pertenencia a asociaciones, organismos técnicos, representaciones gremiales y la actuación en ellas o en otras organizaciones sectoriales en voestalpine se aplica un estricto conjunto de normas, independientemente de que se trate de afiliaciones voluntarias u obligatorias. Este conjunto de normas prevé, entre otras cosas, que la pertenencia a ese tipo de organizaciones deberá ser autorizada por la correspondiente Junta Directiva de la sociedad matriz de la división y a los empleados y empleadas que trabajan en las áreas de ventas o marketing no les estará permitido participar, sin excepción, en sesiones u otros eventos de cualquier tipo de dichas organizaciones. Para más detalles sobre estas normas, véanse las directivas del Grupo relativas a la legislación antimonopolio en <https://voestalpine.net/compliance>.

#### **Corrupción/soborno/aceptación de regalos**

Todos los empleados y empleadas tienen absolutamente prohibido tanto ofrecer como aceptar directa o indirectamente ventajas y beneficios, si a cambio se debiera ejercer influencia de manera inadmisible en las transacciones comerciales o si solo pudiera dar esa impresión. Están excluidos únicamente los regalos de poco valor y agasajos enmarcados en las prácticas usuales en los negocios. Se deberán rechazar o devolver todos los otros regalos y se deberá informar a la o el superior.

No está permitido en absoluto ofrecer o aceptar dinero o ventajas con valor monetario.

En todo caso deberán tomarse en cuenta las leyes y costumbres propias del país.

## **Impuestos**

Debido a sus actividades internacionales, el Grupo voestalpine está sujeto a diversas normativas fiscales. La normativa fiscal de cada país debe cumplirse en todas las actividades y decisiones empresariales. La evasión fiscal está estrictamente prohibida. Todos los empleados están obligados a actuar con diligencia para evitar que voestalpine se vea implicada o utilizada para la evasión fiscal, la complicidad en la evasión fiscal o cualquier otra transacción relevante para el derecho penal financiero. Por lo tanto, antes de establecer una relación con un socio comercial e incluso mientras se mantiene una asociación comercial, se debe tener un cuidado razonable para identificar y controlar las posibles banderas rojas que podrían contribuir a la detección de actividades inusuales o sospechosas. Las posibles señales de alarma incluyen, por ejemplo, los pagos a una cuenta bancaria a nombre de una persona distinta del proveedor o la aceptación de una descripción falsa o inexacta de los bienes o servicios suministrados en una factura.

Encontrará normas y procesos detallados en la [Política Fiscal del Grupo](#), disponible en alemán e inglés.

## **Blanqueo de capitales**

Diversos Estados, entre ellos los Estados de la Unión Europea y EE.UU., han promulgado leyes contra el blanqueo de capitales. Todos los empleados y empleadas tienen prohibido, ya sea individualmente o en colaboración con terceros, tomar medidas que contravengan las directrices sobre el blanqueo de capitales. Se deberá considerar como blanqueo de capitales, en especial, la introducción de dinero (p. ej., mediante conversión o transferencia) u otros elementos patrimoniales provenientes de delitos en los círculos financieros y económicos legales.

## **Conflictos de interés**

En el marco de su actividad empresarial, podría ser que algunos empleados y empleadas se vieran envueltos en situaciones en las que sus intereses personales o económicos entran o puedan entrar en conflicto con los intereses del Grupo. En situaciones de este tipo, el Grupo voestalpine espera que sus empleados y empleadas actúen exclusivamente en interés del Grupo. Dado que no pueden excluirse siempre los conflictos de interés de este tipo, el Grupo voestalpine compromete a sus empleados y empleadas a manejar los temas de esta índole de forma transparente.

Todos y cada uno de los empleados y empleadas están obligados a exponer de inmediato, voluntariamente, con toda claridad y en su totalidad, los conflictos de interés actual o potenciales a la o el superior correspondiente, incluso si solo pudiera dar la impresión de que dicho conflicto pudiera surgir, con el fin de solicitar la autorización necesaria.

Pueden producirse conflictos de interés especialmente en relación con los siguientes aspectos:

- » Los empleos secundarios pueden entrar en conflicto con las obligaciones dentro del Grupo voestalpine o dar lugar a un conflicto de intereses. Por lo tanto, están prohibidos en caso de empleo secundario con competidores, clientes o socios comerciales. En general, el supervisor debe ser notificado por escrito de cualquier empleo secundario remunerado. El supervisor debe prohibir el empleo secundario si es incompatible con las disposiciones aplicables de la ley sobre la jornada laboral o si el empleo secundario es contrario a los intereses de voestalpine. El supervisor debe tomar su decisión de acuerdo con el departamento de RRHH responsable.
- » Un compromiso económico contraído con competidores y competidoras, clientes y clientas o socios y socias comerciales del Grupo voestalpine, (están exceptuadas las participaciones de poco volumen en sociedades cotizadas en bolsa, en tanto correspondan a una gestión de fondos usual) estará prohibido. Se deberá hacer saber fehacientemente a la o el superior correspondiente de las participaciones de este tipo mantenidas por parientes cercanos. Los parientes cercanos comprenden al o a la cónyuge o a la pareja del empleado o empleada, a sus padres, hermanos y hermanas e hijos e hijas, así como a otras personas que vivan en el mismo hogar del empleado o empleada desde hace al menos un año.
- » Igualmente, con la debida antelación, antes de iniciar negociaciones contractuales con clientes y clientas o socios y socias comerciales del Grupo voestalpine, estarán sujetas a declaración obligatoria aquellas transacciones en las que por el lado del cliente o clienta o socio o socia comercial las personas involucradas en las decisiones empresariales o los negociadores directos sean parientes cercanos.

#### **Prohibición de abuso de información privilegiada**

Al ser una empresa que cotiza en bolsa, voestalpine AG está sujeta a los estrictos requisitos del mercado de capitales. Entre ellos está la prohibición de utilizar información privilegiada en beneficio propio o de terceros. La negociación con acciones y bonos de voestalpine AG, así como los instrumentos financieros derivados de ellos, p. ej., opciones y certificados, está prohibida estrictamente cuando la persona que negocia posee informaciones consideradas privilegiadas según el correspondiente derecho vigente. Informaciones privilegiadas son aquellas informaciones concernientes al Grupo voestalpine, disponibles para un círculo limitado de personas, y que, si fueran de conocimiento público, podrían ser susceptibles de influir en la cotización de las acciones de voestalpine. La utilización de información privilegiada es punible judicialmente y conlleva también consecuencias disciplinarias. Está asimismo estrictamente prohibido trasmisir interna o externamente informaciones privilegiadas y podrá conllevar las mismas consecuencias jurídicas. Para más detalles, véanse las Directrices Compliance para el mercado de capitales de voestalpine AG (disponibles en la Intranet del Grupo en <https://voestalpine.net/compliance> ).

### **Protección de datos**

Las sociedades del Grupo voestalpine procesan datos personales de empleados y empleadas, clientes y clientas, proveedores y proveedoras y otros socios y socias comerciales. Para voestalpine, la protección de los datos personales es una cuestión muy seria.

El procesamiento de datos personales (p. ej., la recopilación, uso, transmisión, publicación y almacenamiento) es admisible exclusivamente si se respetan las normas legales, así como las directrices sobre la protección de datos de voestalpine. Todos los empleados y empleadas deberán manejar los datos personales de forma cuidadosa y a conciencia. Todos los empleados y empleadas pueden encontrar información detallada sobre el tema de la protección de datos en el área de protección de datos de voestalpine en la Intranet del Grupo (véase <https://voestalpine.net/dataprotection> ).

### **Controles comerciales y sanciones**

El comercio internacional es una parte esencial de la estrategia comercial de las sociedades del Grupo voestalpine. Por este motivo, es esencial que las empresas del Grupo y todos los empleados y empleadas lleven a cabo sus actividades de acuerdo con y en cumplimiento de las normas de control y sanción comercial pertinentes en todos los países en los que operan las empresas del Grupo o sus empleados y empleadas. Para garantizar esto, los empleados y empleadas tomarán las precauciones necesarias para asegurar que se excluyan las violaciones de estas regulaciones y requisitos; lo que incluye no solo las regulaciones de importación, exportación y aduanas aplicables, sino también las medidas para prevenir la elusión por parte de los proveedores y proveedoras o clientes y clientas.

### **Minerales conflictivos**

Asimismo, los empleados y empleadas deben observar las normas de cuidado aplicables con respecto a minerales conflictivos (estaño, tantalio, wolframio y oro) y apoyar los esfuerzos de sus clientes y clientas y socios y socias comerciales para evitar el uso de materias primas cuyos ingresos financien directa o indirectamente a grupos armados que violen los derechos humanos.

### **Confidencialidad de las informaciones**

Las informaciones confidenciales de todo tipo, a las que se tenga acceso en el marco de la actividad profesional, comprendidas también las informaciones que estén fuera del campo de actividades propio, no deberán hacerse accesibles ni para perseguir los propios intereses ni para la utilización en interés de terceros.

Habrá que asegurar que las informaciones de la empresa de toda índole (documentos, extractos, ficheros, dibujos, planos, impresos, etc., incluidas las copias, tanto en papel como en soportes informáticos u otros) estén guardadas siempre de manera segura. En caso de que hubiera que llevar dichas informaciones fuera de la empresa por razones de trabajo, habrá que asegurarlas contra inspección o acceso por parte de terceros.

Habrá que guardar estricta reserva sobre todos los secretos empresariales y comerciales, así como sobre temas referentes al Grupo o la empresa, en particular sobre los procesos de investigación y desarrollo, estrategias u objetivos de adquisición, inversiones o desinversiones importantes, independientemente de la fuente de información de la que provengan. Cuando se integra a socios y socias comerciales externos (p. ej., proveedores y proveedoras, asesores y asesoras, etc.), habrá que realizar acuerdos de confidencialidad adecuados.

Las informaciones de las que se puedan deducir secretos empresariales y comerciales, también deberán tratarse confidencialmente y no deberán hacerse accesibles sino a aquellos empleados y empleadas que las necesiten para su actividad profesional. Los empleados y las empleadas deberán guardarlas de manera segura. Esto vale también para aquellas informaciones que las y los contratantes del Grupo voestalpine también están interesados en mantener en secreto, especialmente cuando se haya celebrado un acuerdo de confidencialidad.

La obligación de secreto profesional seguirá existiendo sin restricciones, incluso después de finalizada la relación de servicios.

Por otra parte, son válidas las disposiciones de confidencialidad correspondientes a cada uno de los contratos de servicios.

#### **Propiedad intelectual**

La propiedad intelectual (patentes, marcas, know-how, derechos de autor, etc.) es uno de los recursos más importantes del Grupo voestalpine. Para asegurar la ventaja competitiva, todos los empleados y empleados están obligados a proteger la propiedad intelectual y evitar que los competidores o terceros no autorizados tengan acceso a dichos conocimientos. Al mismo tiempo, voestalpine respeta la propiedad intelectual y el know-how de sus competidores y competidoras, clientes y clientas, y socios y socias comerciales.

#### **Protección de la propiedad de la empresa y uso de las IT**

La propiedad y los recursos del Grupo voestalpine deberán ser utilizados por los empleados y empleadas apropiada y cuidadosamente y protegidos frente a pérdida, robo o uso indebido. Los medios de comunicación del Grupo como Internet, Intranet y el correo electrónico, así como todos los instrumentos de trabajo, están al servicio de las necesidades de la empresa. En caso de un eventual uso privado es válida la reglamentación de cada una de las sociedades afiliadas del Grupo, por separado.

En el marco de las utilizaciones de las IT, para limitar los riesgos generales habrá que respetar las directrices y disposiciones de seguridad del Grupo. Los equipos IT (PC, notebook, etc.) deberán guardarse de manera adecuada y, si las posibilidades técnicas lo permiten, equiparse con una protección de contraseña. Las contraseñas personales no deberán ser comunicadas a otros empleados o empleadas o a terceras personas. Para los casos de representación y sustitución existe una reglamentación clara y demostrable.

En caso de robo o desaparición de datos de la empresa, habrá que comunicárselo de inmediato a la o el superior correspondiente. Si se tratara de datos electrónicos, se bloquearán las autorizaciones de acceso o se dispondrán otras medidas adecuadas de inmediato, según acuerdo previo con el departamento IT competente; si se tratara de datos personales habrá que respetar, asimismo, el proceso de notificación establecido en la política para la organización de la protección de datos (véase al respecto el área de protección de datos de la Intranet del Grupo voestalpine en <https://voestalpine.net/dataprotection> ).

#### **Comunicación de la empresa**

Todos los comunicados y toda otra información destinada a hacerse pública concerniente al Grupo voestalpine o a alguna de las sociedades del Grupo serán realizados exclusivamente por los miembros de la Junta Directiva, por los directores y directoras o por los responsables de comunicación correspondientes. Esto se refiere tanto a la comunicación clásica como a la digital. Todos los empleados y empleadas tienen a su disposición información detallada sobre este tema en el área de la Intranet del departamento de Group Communications de voestalpine (véase <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx> ).

## **5. RESPONSABILIDAD SOCIAL**

#### **Respeto de los derechos humanos y condiciones laborales**

La cultura empresarial de voestalpine reconoce y aprecia que cada ser humano es único y valioso, y digno de ser respetado por sus habilidades individuales. Basándonos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideramos los derechos humanos como valores fundamentales que deben ser respetados por todos los empleados y empleadas.

### **Prohibición del trabajo infantil**

El Grupo voestalpine se opone a toda forma de trabajo<sup>1</sup> infantil. Además de la prohibición del trabajo infantil, debe garantizarse que el empleo de trabajadores jóvenes no ponga en peligro su salud, seguridad y desarrollo.

### **Trabajo forzoso y obligatorio, trata de seres humanos y esclavitud moderna**

Nosotros, en voestalpine, estamos estrictamente en contra del trabajo forzoso y obligatorio, trata de seres humanos y esclavitud moderna<sup>2</sup>. El trabajo forzoso u obligatorio se refiere específicamente a cualquier trabajo o servicio que no sea voluntario o que se exija a las personas bajo amenaza de castigo e incluye la retención de documentos de identidad y pasaportes, las restricciones de movimiento y la servidumbre por deudas.

### **Negociación colectiva y derecho a la libertad de asociación**

Además, el Grupo voestalpine reconoce y fomenta -en función de la legislación aplicable- la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores y trabajadoras a afiliarse a sindicatos, a constituir órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras y a celebrar convenios o acuerdos interempresariales similares<sup>3</sup>.

### **Diversidad, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación**

voestalpine apuesta por la igualdad de oportunidades y el respeto. Por ello, nos abstemos de cualquier tipo de discriminación<sup>4</sup> por razón de sexo, estado civil o parental, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, religión u otras características personales. La exigencia de respetar a nuestros semejantes se dirige también contra el acoso sexual de cualquier tipo, por ejemplo mediante evidentes intentos de insinuación, comentarios humillantes, bromas, expresiones indecentes, gestos ofensivos o la exhibición del material gráfico en cuestión en las instalaciones comerciales y de producción del Grupo. Un comportamiento de este tipo puede ser considerado como acoso incluso cuando no haya sido intencional.

### **Retribución**

La remuneración del personal se ajustará a las disposiciones legales y a los convenios colectivos aplicables y será suficiente para satisfacer las necesidades básicas del personal y sus familias y proporcionarles un nivel de vida adecuado.

---

<sup>1</sup> véase el Convenio n.º 138 de la OIT, del 26 de junio de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio n.º 182 de la OIT, del 17 de junio de 1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

<sup>2</sup> véase el Convenio n.º 29 de la OIT, del 28 de junio de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, incluido el Protocolo del 11 de junio de 2014, así como el Convenio n.º 105 de la OIT, del 25 de junio de 1957, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

<sup>3</sup> véase el Convenio n.º 87 de la OIT, del 9 de junio de 1948, relativo a la libertad de asociación y a la protección del derecho de asociación, y el n.º 98, del 1 de julio de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de asociación y de negociación colectiva.

<sup>4</sup> Convenio n.º 100 de la OIT, del 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, y Convenio n.º 111, del 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### **Horario laboral**

Deben establecerse directrices claras para el horario laboral del personal, que cumplan los requisitos legales y contrarresten la fatiga mental y física excesiva de los empleados y las empleadas.

### **Comunidades locales y pueblos indígenas**

voestalpine espera que todos los empleados y empleadas apoyen a las comunidades locales y a los pueblos indígenas en las proximidades de las empresas del Grupo voestalpine. En particular, se evitarán los impactos negativos de las operaciones de voestalpine sobre la salud, la seguridad y los medios de vida de las comunidades locales y los pueblos indígenas.

### **Personal de seguridad**

Si empleamos nuestro propio personal de seguridad para proteger las operaciones del Grupo voestalpine, nos aseguramos de que respeten los derechos humanos y estén comprometidos con nuestros principios de conducta. Al contratar a proveedores de servicios de seguridad públicos y privados, también deben tomarse las medidas adecuadas para garantizar que el servicio de seguridad respeta los derechos de todas las personas afectadas.

### **Donativos y patrocinio (sponsoring)**

voestalpine cumple con su responsabilidad social de diversas formas. Las sociedades del Grupo voestalpine pueden hacer donativos en efectivo y en especie, especialmente para apoyar proyectos humanitarios y sociales, así como a instituciones culturales y científicas y para la educación.

Además, el Grupo voestalpine patrocina proyectos culturales y eventos deportivos seleccionados.

En ningún caso podrán realizarse dichas contribuciones financieras con el fin de eludir otras disposiciones del Código de Conducta o directrices aplicables en el Grupo voestalpine. voestalpine no realiza ningún tipo de donativo ni da apoyo financiero a políticos y políticas, a partidos políticos, a organizaciones afines a los partidos o a organizaciones del entorno de los partidos políticos, ni donativos a organizaciones del entorno de los partidos políticos aún cuando dichas organizaciones persigan fines sociales. Esto incluye inserciones en los medios de comunicación de los partidos políticos o en medios de organizaciones afines.

### **Seguridad en el lugar de trabajo**

La seguridad y la salud de los empleados y empleadas constituyen un tema central para voestalpine y tienen la máxima prioridad. Continuas mejoras del entorno laboral, así como diversas medidas de seguridad y salud son el fundamento de la exitosa cultura empresarial en materia de seguridad y salud del Grupo voestalpine. Todos los empleados y empleadas deben exigir seguridad y protección de su salud en su entorno laboral y deben cumplir con las directrices y disposiciones en materia de protección de salud y de la seguridad. Esto es válido asimismo para la empresas y sus empleados y empleadas que actúan en nombre de voestalpine.

#### **Derechos humanos en la cadena de suministro**

Estos principios también se aplican a nuestra conducta frente a los clientes y clientas y socios y socias comerciales. Además, nos comprometemos a garantizar que nuestros socios y socias comerciales -en particular, nuestros proveedores y proveedoras directos- adopten las medidas adecuadas para identificar y, dado el caso, eliminar o minimizar los riesgos para el cumplimiento de los derechos humanos.

## **6. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y DEL CLIMA**

Procesos de producción sostenibles, gestión responsable de los recursos naturales y el empleo de las mejores tecnologías constituyen una parte integral de la filosofía empresarial y de las actividades operacionales del Grupo voestalpine. Al mismo tiempo, estas premisas constituyen la base de nuestra reivindicación del liderazgo en calidad a largo plazo en los productos y servicios. Todas las áreas de la cadena de producción están orientadas hacia el uso más económico de los recursos (especialmente materias primas y energías) y a la minimización del impacto ambiental de los procesos y productos. La investigación intensiva para el desarrollo de procesos de producción de acero y productos respetuosos con el medio ambiente, las medidas para aumentar la eficiencia, reducir las emisiones y ahorrar energía, así como una gestión medioambiental transparente y eficiente permiten la minimización sostenible del impacto medioambiental de los procesos y productos del Grupo voestalpine.

Los empleados y las empleadas del Grupo voestalpine deberán cumplir todas las leyes y reglamentos medioambientales aplicables, así como las normas medioambientales reconocidas internacionalmente. Entre ellos cuenta, entre otros, los requisitos de los convenios internacionales de Minamata (mercurio), Estocolmo (contaminantes orgánicos persistentes) y Basilea (residuos peligrosos).

voestalpine está comprometida con los objetivos del Acuerdo climático de París, está mejorando su huella de carbono a través de un compromiso con la producción baja en carbono y una amplia investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, y se esfuerza por lograr la neutralidad climática a largo plazo. Sin embargo, el Grupo voestalpine no solo presta atención a minimizar el impacto ambiental en sus propias plantas, sino que también obliga a sus socios y socias comerciales a hacerlo, especialmente a sus proveedores y proveedoras directos.

## **7. NOTIFICACIÓN DE ACTUACIÓN INCORRECTA**

Puede darse el caso de que los empleados y las empleadas del Grupo voestalpine constaten incumplimientos de las disposiciones contenidas en el Código de Conducta, de otras directrices y reglamentaciones internas o de prescripciones legales. El Grupo voestalpine anima a todos los empleados y empleadas que observen este tipo de infracciones de las normas o las sospechen por razones concretas que las denuncien sin temor a represalias en uno de los siguientes departamentos:

- » información al Group Compliance Officer o a uno de los Divisional Compliance Officer, o
- » información al departamento de Auditoría y Gestión de Riesgos de voestalpine AG, o

- » información a la o el superior inmediato, o
- » información a la dirección o al departamento legal o de recursos humanos competente de la compañía del Grupo correspondiente, o
- » información al departamento Group Human Resources de voestalpine AG, o
- » información al personal del área de derechos humanos, o
- » información al Corporate Data Protection Manager o a uno de los Divisional Data Protection Manager, o
- » información a través de un sistema de denuncia por Internet, que puede ser utilizado tanto por empleados y empleadas como por denunciantes externos.

Con el fin de promover una comunicación de confianza, se declara expresamente que los empleados y empleadas que informen de infracciones contra las leyes, el Código de Conducta u otras directrices y reglamentos internos no serán objeto de represalias ni de consecuencias negativas de ningún tipo. Esto también será válido para otras personas que contribuyan con informaciones importantes para la investigación de tales actuaciones incorrectas. Sin embargo, el Grupo voestalpine se reservará expresamente tomar medidas disciplinarias contra aquellos empleados y empleadas que realicen falsas acusaciones, deliberadamente o con negligencia grave.

Los incumplimientos del Compliance deberán ser notificados preferentemente de forma abierta, es decir, mencionando el nombre de la persona que notifica. Las denuncias que incluyan el nombre del denunciante serán tratadas de modo confidencial si así se solicita.

Los empleados y las empleadas de voestalpine tienen la posibilidad de denunciar infracciones, tanto identificándose como de forma anónima, contra disposiciones del Código de Conducta, contra otras directrices y normas internas o contra normativas legales en los ámbitos de

- » legislación antimonopolio, corrupción, fraude, conflictos de intereses, Compliance en el mercado de capitales
  - » discriminación, acoso sexual, mobbing, derechos humanos
  - » protección de datos
  - » Compliance técnico, en particular el cumplimiento de normas y certificaciones técnicas en procesos de producción, así como la seguridad informática
  - » medio ambiente
  - » salud y seguridad
- así como
- » infracciones en otros ámbitos.

Dichas denuncias anónimas pueden realizarse empleando el sistema de denuncia por Internet del Grupo voestalpine. Este se encuentra disponible en Internet para los empleados de voestalpine así como para denunciantes externos (por ejemplo, proveedores) en <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Puede obtener más información al respecto en la página web de voestalpine (véase <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) así como en la Intranet del Grupo (véase <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.