



COD DE CONDUITĂ
PROFESIONALĂ A
CONCERNULUI voestalpine AG



CONȚINUT

- 4 Introducere și scop
Domeniu de aplicabilitate
- 5 Responsabilitatea pentru aplicare
- 7 Respectarea legislației și a altor prevederi interne și externe
Drepturile omului, respect și integritate
Competiție corectă
- 9 Donații și sponsorizare
- 10 Controale comerciale și minerale din zonele de conflict
Spălarea banilor
Conflicte de interes
- 11 Protecția datelor
- 12 Protecția informațiilor și a proprietății intelectuale
- 13 Protejarea proprietății companiei și utilizarea IT
Siguranța la locul de muncă
- 14 Mediul și protecția climatică
Interdicția de utilizare abuzivă a informațiilor tip insider
Comunicarea în cadrul societății
- 15 Raportarea comportamentului inadecvat

imprima

proprietar: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

editor: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

schemă: hufnagl/poex

Toate documentele sunt disponibile în corporativă Intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



COD DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Reglementare de ordin intern a concernului voestalpine AG

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

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

Angajați¹ noștri sunt o componentă importantă a succesului de care se bucură concernul nostru, și joacă un rol important în promovarea bunei reputații și a încrederii puse în noi. Un motiv în plus, așadar, de a elabora o serie de reguli și principii cu privire la etică și moral în activitatea profesională. Prezentul cod de conduită profesională reglementează aceste aspecte. Fiecare individ va respecta acest cod de conduită profesională, care devine astfel parte integrantă a culturii noastre corporative.

Linz, 16 decembrie 2019

Consiliul director

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

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

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 concernului voestalpine.

În cazul angajaților nou-sosiți, obligativitatea respectării prezentului cod de conduită profesională devine valabilă odată cu semnarea contractului de muncă.

Grupul voestalpine încorporează orice și toate societățile în care voestalpine deține, direct sau indirect, o participație de cel puțin 50% sau asupra cărora voestalpine exercită control într-o altă manieră.

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

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



3 RESPONSABILITATEA PENTRU APLICARE

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

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

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

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

Fiecare angajat se poate adresa și departamentelor juridice și de resurse umane, departamentului Revision al voestalpine AG, departamentului responsabil de Compliance sau ofițerilor responsabili de Compliance la nivel de diviziune. Departamentul de Compliance al grupului este și ultima instanță în disputele privitoare la interpretarea prezentului cod de conduită profesională.

OFIȚERII DE COMPLIANCE POT FI CONTACTAȚI LA URMĂTOARELE ADRESE:

Concern: group-compliance@voestalpine.com

Steel Division: steel-compliance@voestalpine.com

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

Metal Engineering Division: metalengineering-compliance@voestalpine.com

Metal Forming Division: metalforming-compliance@voestalpine.com

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: <https://voestalpine.net/compliance>.





4 RESPECTAREA LEGISLAȚIEI ȘI A ALTOR PREVEDERI INTERNE ȘI EXTERNE

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

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

5 DREPTURILE OMULUI, RESPECT ȘI INTEGRITATE

Având la bază Carta ONU și Convenția Europeană pentru Drepturile Omului, drepturile omului reprezintă valori fundamentale, care vor fi luate la cunoștință și respectate de toți angajații.

Cultura organizațională a grupului voestalpine salută și recunoaște faptul că fiecare om este unic prin existența sa și valoros și trebuie respectat pentru capacitățile personale cu care a fost înzestrat. Drept urmare concernul voestalpine interzice printre altele orice formă de trafic de persoane precum și de muncă juvenilă și muncă forțată, și nu tolerează niciun fel de discriminare, indiferent de forma acesteia.

Ultima afirmație are valabilitate și în privința hărțuirii sexuale de orice natură, spre exemplu prin avansuri directe, comentarii jignitoare, glume, expresii vulgare, gesturi obscene sau expunerea în mod public a materialelor grafice de această natură în incinta clădirilor de birouri și a halelor de producție a concernului. Un asemenea comportament poate fi etichetat ca și hărțuitor și în cazul în care nu a fost intenționat ca atare.

Aceste principii sunt valabile și în conduita față de partenerii externi.

6 COMPETIȚIE CORECTĂ

6.1 NORMELE DE DREPTUL CONCURENȚEI

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



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

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

- » Sunt interzise discuții cu concurența pe teme de activitate economică, care ar putea dicta sau influența comportamentul concurențial. Acest lucru este valabil în special cu privire la acorduri și înțelegeri ce au ca scop sau ca urmare fixarea prețurilor, a componentelor prețurilor sau a capacităților de producție, împărțirea piețelor de desfacere sau a clienților sau boicotarea unui client sau a oricărui alt agent economic.
- » În cadrul discuțiilor sau altor contacte cu concurența nu se vor schimba informații cu privire la chestiuni confidențiale, cum sunt prețuri, componente de prețuri, condiții de vânzare, costuri, capacități de producție, volum de comenzi, stocuri sau informații confidențiale similare – nici măcar unilateral.

Activarea în asociații și în special participarea la întâlnirile asociațiilor pun bazele reprezentării intereselor grupurilor industriale și economice în limitele legislației naționale și internaționale în vigoare. Angajații voestalpine trebuie să respecte și să aplice și în calitate lor de membru al asociațiilor menționate aceleași principii și directive disciplinare și în conformitate cu legile concurenței. În cazul în care angajații iau la cunoștință un comportament contravenient cu legile concurenței desfășurat de alți membri ai asociațiilor menționate sau ale unor participanți la manifestațiile organizate în numele asociațiilor menționate, angajații trebuie să renunțe la calitatea de membru în aceste foruri și să raporteze superiorului.

Pentru detalii despre acest set de reguli, consultați Legea antimonopolului voestalpine AG (<https://voestalpine.net/compliance>).



6.2 CORUPȚIE/MITĂ/CADOURI

Este strict interzisă ofertarea și acceptarea, directă sau indirectă, de avantaje² dacă prin aceasta tranzacțiile economice pot fi influențate în mod inadmisibil sau dacă astfel s-ar da prilej unei astfel de eventualități. Excepție de la această regulă o fac cadouri cu o valoare monetară mică și invitații ospitaliere ce se află în limitele uzanței profesionale. Orice alt tip de cadouri vor fi refuzate sau returnate și se va informa superiorul angajatului. Ofertarea sau acceptarea de bani sau de facilități financiare este strict interzisă. Se va respecta legislația națională în vigoare și normele de uzanță specifice țării.

7 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, științifice și de învățământ.

În afara acestora, concernul voestalpine sponsorizează proiecte culturale selectate, precum și evenimente sportive.

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.

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



8 **CONTROALE COMERCIALE ȘI MINERALE DIN ZONELE DE CONFLICT**

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 acțiunea 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.

De asemenea angajații au obligația de a respecta standardele de prudență aplicabile 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.

9 **SPĂLAREA BANILOR**

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

10 **CONFLICTE DE INTERES**

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



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

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

- » Activități profesionale secundare pot colida cu sarcinile din cadrul concernului voestalpine sau pot conduce la apariția unui conflict de interese. Din acest motiv activitățile profesionale secundare în companiile concurente sau la parteneri de afaceri, în mod special clienți sau furnizori, sunt interzise sau necesită, în toate celelalte cazuri, acordul prealabil scris al superiorului, informându-se totodată și departamentul de resurse umane aferent.
- » Este interzisă implicarea în relații de tip economic cu concurența sau cu partenerii de afaceri ai concernului voestalpine, în special clienți și furnizori (excepție aici fac investiții minore în cadrul societăților cotate la bursă, atâta timp cât aceste investiții fac obiectul unei administrări uzuale de capital). Investițiile de acest gen, efectuate de membri de familie apropiați, vor fi aduse la cunoștința superiorului, înștiințarea având loc în scris. Membri de familie apropiați reprezintă soțul/soția, respectiv partenerul/partenera de viață a angajatului, părinții acestuia, frații și surorile, copiii, precum și alte persoane, atâta timp cât acestea locuiesc în menajul angajatului pe o perioadă de cel puțin un an de zile.
- » În aceeași măsură, înainte de angajarea în negocieri contractuale, astfel de tranzacții ce au loc cu parteneri de afaceri ai concernului voestalpine, trebuie aduse la cunoștința superiorului, atâta timp cât persoana care ia decizii contractuale sau negociază în numele partenerului de afaceri este o rudă familială apropiată a angajatului voestalpine.

11 PROTECȚIA DATELOR

În cadrul activității lor de afaceri, societățile concernului voestalpine prelucrează date cu caracter personal ale angajaților, clienților, furnizorilor 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 voestalpine numită Protecția datelor (vezi <https://voestalpine.net/dataprotection>).



12 PROTECȚIA INFORMAȚIILOR ȘI A PROPRIETĂȚII INTELLECTUALE

12.1 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 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 esențiale, indiferent din ce sursă de informare provin. În cazul implicării 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.

12.2 PROPRIETATEA INTELLECTUALĂ

Proprietatea intelectuală (= brevete, mărci, know-how) 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.



13 PROTEJAREA PROPRIETĂȚII COMPANIEI ȘI UTILIZAREA IT

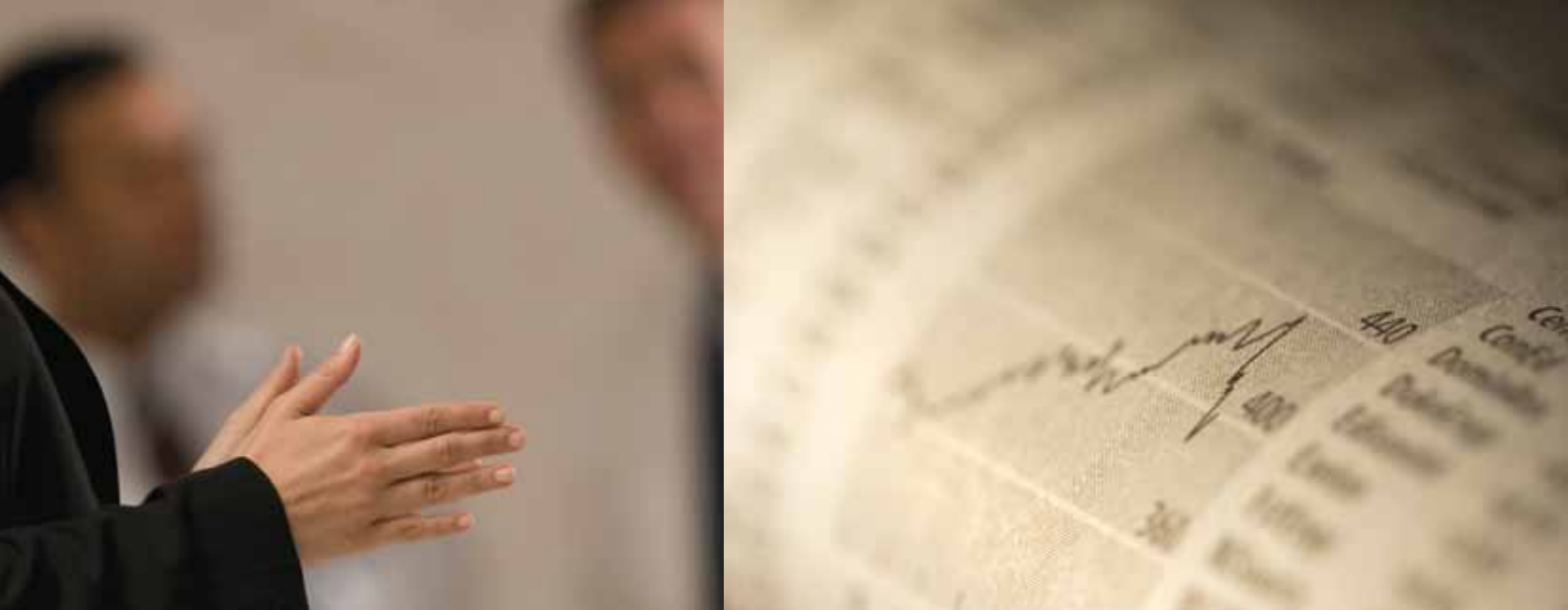
Proprietatea și resursele concernului voestalpine trebuie utilizate de angajați în mod corect și fără risipă și trebuie protejate împotriva pierderii, furtului sau utilizării abuzive. Mijloacele de comunicare ale concernului voestalpine, cum sunt Internetul, Intranetul și e-mail-ul, precum și toate mijloacele 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 o protecție a accesului (de ex. parolă). Transmiterea parolelor personale către alți angajați sau către terți este interzisă. Pentru locuitori 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 situația privește 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.

14 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.



15 MEDIUL ȘI PROTECȚIA CLIMATICĂ

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.

16 INTERDICȚIA DE UTILIZARE ABUZIVĂ A INFORMAȚIILOR TIP INSIDER

În calitate de companie listată la bursă, voestalpine AG se supune cerințelor stricte ale pieții 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 antrena aceleași consecințe juridice. Pentru detalii vezi Piața de capital, Directiva de Compliance a voestalpine AG (vezi <https://voestalpine.net/compliance>).

17 COMUNICAREA ÎN CADRUL SOCIETĂȚII

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



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

18 RAPORTAREA COMPORTAMENTULUI INADECVAT

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

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

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

Abaterile de la Compliance să fie însă comunicate preferențial în mod deschis, adică menționându-se numele persoanei care informează. Toate sesizările primite vor fi cercetate în detaliu și, la cerere, tratate confidențial. În scopul promovării unei comunicări deschise și bazate pe încredere, este de reținut faptul că, angajații care raportează încălcări ale legislației, codului de conduită profesională sau a altor directive și reglementări interne, nu vor suferi, sub nici o formă, consecințe negative de pe urma sesizării depuse. Acest fapt se aplică și în cazul terților, care contribuie cu informații importante la cercetarea unui comportament inadecvat.

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

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.