



CÓDIGO DE CONDUTA DA voestalpine

voestalpine

ONE STEP AHEAD.



CONTEÚDO

- 4 Introdução e estabelecimento de objetivos
Âmbito de aplicação
- 5 Responsabilidade pela implementação
- 7 Observância de leis e demais regras internas e externas
Direitos Humanos, Respeito e integridade
Concorrência leal
- 9 Doações e patrocínios
- 10 Controles comerciais e minerais de conflito
Lavagem de dinheiro
Conflitos de interesses
- 11 Proteção de dados
- 12 Proteção de informações e propriedade intelectual
- 13 Proteção da propriedade da empresa e uso de TI
Segurança no local de trabalho
- 14 Meio ambiente e proteção climática
Proibição do uso de informações privilegiadas
Comunicação corporativa
- 15 Comunicação de conduta inadequada

marca

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

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

formação: hufnagl/poex

Todos os documentos podem ser encontrados na Intranet da empresa <https://voestalpine.net/compliance>.



CÓDIGO DE CONDUTA/ CODE OF CONDUCT

Diretriz do grupo da voestalpine AG

A voestalpine é um grupo de tecnologia de atuação mundial em suas áreas de negócio, com conhecimentos combinados de materiais e processamento, com foco em soluções de produtos e sistemas feitas de aço e outros metais em indústrias de tecnologia intensiva e nichos com os mais altos padrões de qualidade. Na condição de parceiro confiável, a voestalpine torna seus os desafios de seus clientes.

Como parceiros confiáveis, sentimo-nos também responsáveis pelo tratamento proporcionado a nossos clientes, fornecedores, colaboradores e demais parceiros de negócios. Nossa código de conduta apoia os colaboradores do Grupo voestalpine em sua percepção própria acerca de suas atividades profissionais. Este constitui a base para a conduta de todos os colaboradores do Grupo, sob os aspectos moral, ético e jurídico.

Nossos colaboradores¹ são um componente relevante do nosso sucesso empresarial e fundamental uma parcela importante da confiança depositada em nós e no resguardo de nossa reputação. Mesmo por isto julgamos que é importante fixar bases e princípios sobre ética e moral na vida de negócios. Neste sentido, o presente código de conduta é um fundamento relevante. Através do exemplo vivenciado por cada um, o código deve ser um componente essencial de nossa cultura corporativa.

Linz, 16 de dezembro de 2019

A Diretoria

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

¹ No presente texto, emprega-se o termo „colaboradores“ tanto para funcionários quanto para funcionárias. Outras nomenclaturas específicas são aplicadas automaticamente para ambos os sexos.



1 INTRODUÇÃO E ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS

Em virtude de suas atividades internacionais, o Grupo voestalpine está sujeito às muitas condições gerais societárias, políticas e jurídicas a serem observadas. Violações dessas condições gerais, especialmente aquelas contra a ordem jurídica de um país, podem causar significativos prejuízos financeiros e danos permanentes ao bom nome do Grupo.

O presente Código de Conduta (Code of Conduct) representa a base para todos os atos e decisões negociais do Grupo voestalpine. Representa o fundamento para a conduta moral, ética e jurídica para todos os colaboradores do Grupo.

No caso de violação de regras legais, diretrizes internas, regulamentos e ordens de serviço ou de disposições do presente Código de Conduta, todo o colaborador deve contar com consequências disciplinares. Além disso, condutas contrárias podem também ter consequências de direito civil e penal como, p. ex., ações de resarcimento e reparação de danos contra a pessoa envolvida.

Em caso de necessidade, a diretoria da voestalpine AG deliberará sobre a atualização e, se for o caso, a complementação com diretrizes especiais, aplicáveis apenas a determinados países ou regiões.

2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os colaboradores do Grupo voestalpine, incluindo membros da Diretoria e gerentes (a seguir denominados “colaboradores”). Colaboradores recém-contratados devem se obrigar à observância do Código de Conduta em cláusula constante em seu contrato de trabalho.

Fazem parte do Grupo voestalpine todas as sociedades nas quais a voestalpine AG detenha, direta ou indiretamente, no mínimo 50% de participação ou sobre as quais exerça controle por outro modo.

Em todas as demais sociedades, nas quais a voestalpine AG participe direta ou indiretamente com o mínimo de 25%, o Código de Conduta será introduzido com a exigência de que será implementado através de reconhecimento autônomo no âmbito de suas estruturas decisórias.

Além disso, é de interesse do Grupo que as empresas coligadas deem conhecimento do Código de Conduta também a seus parceiros relevantes (clientes, fornecedores, consultores, etc.) e que, ao selecionar os parceiros de negócios, os colaboradores considerem o cumprimento das prescrições de Compliance da voestalpine ou regulamentos de Compliance equivalentes como parte integrante do seu processo de tomada de decisões.



3 RESPONSABILIDADE PELA IMPLEMENTAÇÃO

Cada colaborador é responsável individualmente pela observância e implementação do Código de Conduta.

As lideranças do Grupo devem servir de exemplos vivenciais na implementação dos conteúdos do Código de Conduta. Deverão também instruir seus colaboradores no tratamento do Código de Conduta, supervisionar sua observância e, se necessário, treiná-los com assistência dada pelos setores competentes do Grupo.

Na interpretação das regras do Código de Conduta, os colaboradores deverão pautar-se também pelo bom senso e analisar se, mediante a aplicação de parâmetros éticos e morais razoáveis, um determinado modo de agir poderia ser motivo de crítica. Neste sentido, devem ser levados em consideração principalmente os parâmetros, usos e costumes locais. Em caso de existência de disposições legais não há espaço para critérios subjetivos.

Em caso de dúvidas e perguntas, todo colaborador tem à sua disposição seu superior hierárquico direto, que prestará consultoria e auxílio adequados.

Além disso, pode-se entrar em contato com os departamentos jurídico e de recursos humanos, a divisão de auditoria interna da voestalpine AG, o Compliance Officer do Grupo ou os Compliance Officers divisionais. O Compliance Officer do Grupo também é o órgão interpretativo de instância superior de interpretação responsável do Código de Conduta.

OS COMPLIANCE OFFICERS PODEM SER CONTATADOS NOS SEGUINTES ENDEREÇOS:

Grupo: 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

O Compliance Officer do Grupo e o Compliance Officer da Divisão com os seus devidos detalhes para contato podem ser obtidos na Intranet do Grupo, em <https://voestalpine.net/compliance>.





4 OBSERVÂNCIA DE LEIS E DEMAIS REGRAS INTERNAS E EXTERNAS

Em todos os atos e decisões negociais devem ser observadas estritamente as leis em vigor e todas as demais regras externas e internas do Grupo.

Todos os colaboradores são instados a se informar de modo abrangente sobre todas as leis, demais regras, diretrizes internas e regulamentos relativos ao seu âmbito de responsabilidade, contatando, em caso de dúvida, os setores competentes (vide item 3 acima).

5 DIREITOS HUMANOS, RESPEITO E INTEGRIDADE

Baseado na Carta das Nações Unidas e na Convenção Europeia de Direitos Humanos, os direitos humanos são considerados valores fundamentais a serem respeitados e observados por todos os colaboradores.

A cultura empresarial da voestalpine reconhece e incentiva no sentido de que cada ser humano seja único e valioso, digno de respeito por suas capacidades individuais. Portanto, o Grupo voestalpine proíbe, entre outros, qualquer tipo de tráfico de pessoas e escravidão moderna, bem como trabalho infantil e trabalhos forçados e não tolera qualquer tipo de discriminação, seja sob qual forma for. Por último, tal preceito se aplica também a assédio sexual de qualquer ordem, por exemplo mediante evidentes tentativas de aproximação, comentários vexatórios, piadas, expressões chulas, gestos provocativos ou mostra de material visual inadequado nos escritórios e unidades produtivas do Grupo. Tal conduta pode ser enquadrada como assédio, mesmo que não tenha sido esta sua intenção.

Estes princípios aplicam-se também à conduta frente a parceiros externos.

6 CONCORRÊNCIA LEAL

6.1 LEI DA CONCORRÊNCIA E ANTICARTEL

Uma conduta transparente e leal junto ao mercado garante, de modo sustentável, os interesses das diversas empresas do Grupo, assim como os dos colaboradores e ainda a capacidade de concorrência do Grupo voestalpine como um todo. Restrições à livre concorrência e violações contra regras concorrenceias e anticartel não são compatíveis com a filosofia e cultura empresarial e a autoimagem do Grupo voestalpine.



Violações de regras anticartel nacionais ou internacionais podem incorrer em graves consequências, tanto para o Grupo voestalpine quanto para os colaboradores envolvidos. Em especial, podem acarretar elevadas multas e pagamentos indenizatórios e em alguns países até penas privativas de liberdade para colaboradores. Neste caso, acordos verbais e condutas sincronizadas têm o mesmo tratamento que acordos escritos.

No âmbito de suas atividades, todos os colaboradores devem ater-se especialmente às seguintes regras de conduta:

- » Não pode haver acordos com concorrentes sobre assuntos de negócios, de modo que determinem ou influam no comportamento concorrencial. Isto se aplica especialmente a acordos e convenções que tenham por objetivo ou intenção a fixação de preços, componentes de preços ou capacidades produtivas, a divisão de mercados ou clientes ou ainda o boicote a um cliente ou a outros participantes do mercado.
- » Em reuniões ou outros contatos com concorrentes, não pode ser trocada — mesmo que unilateralmente — nenhuma informação sobre assuntos confidenciais, como preços, componentes de preços, condições de venda, custos, capacidades de produção, capacidades, estoques em armazém ou informações similares de caráter confidencial.

As afiliações e atividades em associações, representações de classe ou outras organizações setoriais podem significar um fundamento importante para a representação dos interesses de grupos industriais e econômicos no âmbito da legislação nacional e internacional e também para a preparação de atividades de normatização e padronização. No entanto, os membros de tais federações, associações ou organizações setoriais geralmente são concorrentes. Nesse contexto, a voestalpine aplica um rigoroso regulamento para afiliações e atividades em associações, representações de classe ou outras organizações setoriais, independentemente de essas serem voluntárias ou obrigatórias. Esse regulamento estipula, entre outras coisas, que a afiliação em tais organizações deve ser aprovada pela Diretoria da respectiva empresa administradora da divisão e que os colaboradores que são ativos em vendas ou marketing estão proibidos, sem exceção, de participar em reuniões ou eventos de qualquer tipo organizados por tais organizações. Detalhes sobre esse regulamento podem ser acessados na diretriz de Grupo sobre a lei anticartel da voestalpine AG (ver <https://voestalpine.net/compliance>).



6.2 CORRUPÇÃO/SUBORNO/ACEITAÇÃO DE PRESENTES

Todos os colaboradores ficam estritamente proibidos à oferta ou à aceitação, direta ou indireta de vantagens² nos casos em que negócios possam ser influenciados ou passarem a impressão de terem sido influenciados de modo inadmissível. Excetuam-se desta regra exclusivamente presentes de menor valor e almoços ou jantares no âmbito dos costumes comerciais. Todos os demais presentes deverão ser recusados ou devolvidos, devendo o superior hierárquico ser informado a respeito.

Do mesmo modo, não é permitida a oferta ou o recebimento de dinheiro e outros benefícios de natureza monetária.

Leis e usos locais devem ser observados em todos os casos.

7 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Avoestalpine está empenhada em cumprir a sua responsabilidade social de várias formas. As empresas do Grupo voestalpine estão autorizadas a fazer doações monetárias e materiais, principalmente para apoiar projetos humanitários e sociais, assim como instituições culturais e científicas e para a educação.

Além disso, o Grupo voestalpine patrocina projetos culturais e eventos desportivos selecionados.

Em nenhuma circunstância tais contribuições financeiras podem ser feitas para contornar outras disposições do Código de Conduta ou diretrizes aplicáveis no Grupo voestalpine. A voestalpine não faz doações ou outras contribuições financeiras a doações a políticos, partidos políticos, organizações ligadas a partidos políticos ou organizações paralelas, sendo que as doações a organizações paralelas poderão ser autorizadas desde que estas organizações sigam exclusivamente preocupações sociais. Isto também inclui.

² A concessão de vantagens pode ser representada por presentes, convites, ofertas de compras a condições não usuais, empréstimos sem juros, etc., podendo abranger benefícios para parentes próximos.



8 CONTROLES COMERCIAIS E MINERAIS DE CONFLITO

O comércio internacional é uma parte essencial da estratégia de negócios das empresas do Grupo voestalpine. Por essa razão, é essencial que as empresas do Grupo e todos os colaboradores conduzam seus negócios de acordo e em conformidade com as prescrições de controle comercial e sanções relevantes em todos os países em que as empresas do Grupo ou seus colaboradores operam. Para garantir isso, os colaboradores tomam as precauções necessárias para garantir que as violações desses regulamentos e requisitos sejam excluídas — isso inclui não só os regulamentos aplicáveis de importação, exportação e alfândega, mas também medidas para evitar o contorno através de fornecedores ou clientes.

Os colaboradores também devem observar as normas aplicáveis de cuidado e apoiar os esforços de seus parceiros de negócios para evitar o uso de matérias-primas cujos rendimentos financiam, direta ou indiretamente, grupos armados que violam os direitos humanos.

9 LAVAGEM DE DINHEIRO

Diversos Estados, entre eles os Estados da União Europeia e os EUA, dispõem de legislação em matéria de lavagem de dinheiro. Todos os colaboradores estão proibidos, individualmente ou em conjunto com terceiros, de tomar medidas que infrinjam a legislação relativa a lavagem de dinheiro. Por lavagem de dinheiro se entende, em especial, o tráfico ilícito (por ex. através de troca ou transferência) de dinheiro proveniente de atividades ilegais ou de outros bens para o circuito financeiro e econômico legal.

10 CONFLITOS DE INTERESSES

No âmbito da atividade profissional é possível que colaboradores fiquem em situações em que seus próprios interesses pessoais ou econômicos entrem ou possam entrar em conflito com os interesses do Grupo voestalpine. Frente a situações de tal natureza, o Grupo voestalpine espera que seus colaboradores ajam exclusivamente na defesa dos interesses do Grupo voestalpine. Considerando que conflitos de interesses de tal natureza nem sempre podem ser evitados, o Grupo voestalpine exige que seus colaboradores observem uma conduta transparente quando confrontados com tais assuntos.

Todo colaborador fica obrigado a reportar imediata e voluntariamente conflitos de interesse concretos ou potenciais, e mesmo que estes somente possam despertar a impressão de tal conflito de interesses, tal situação deve ser reportada pelo colaborador ao seu superior hierárquico em toda sua abrangência e, se for o caso, solicitar uma autorização específica.



Conflitos de interesses podem surgir principalmente em relação aos seguintes aspectos:

- » Atividades paralelas podem ser conflitantes com as obrigações assumidas para com o Grupo voestalpine ou levar a conflitos de interesses. Portanto, são proibidas no caso de atividades paralelas junto a concorrentes ou parceiros de negócios, em especial junto a clientes ou fornecedores, necessitando, em qualquer outro caso, de prévia autorização escrita do superior hierárquico, com a devida informação ao competente setor de recursos humanos.
- » Não é permitido o empenho econômico-financeiro junto a concorrentes ou parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em especial junto a clientes ou fornecedores (à exceção de participações de menor valor em sociedades cotadas em bolsas de valores, na medida em que correspondam a uma administração de valores usual). Participações dessa natureza através de aparentados próximos devem ser comprovadamente levadas ao conhecimento do respectivo superior hierárquico. Aparentados próximos abrangem o cônjuge ou companheiro em união estável do colaborador, seus pais, irmãos e filhos, assim como demais pessoas, na medida em que estas vivam no mínimo há um ano sob o mesmo teto com o colaborador.
- » Antes do estabelecimento de negociações contratuais, deverão ser comunicadas com a antecedência que o caso requer, as transações com parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em que, do lado do parceiro de negócios, as pessoas com poder decisório ou negociadores diretos sejam aparentados próximos.

11 PROTEÇÃO DE DADOS

As empresas do Grupo voestalpine processam dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios no âmbito de suas atividades comerciais. A voestalpine leva muito a sério a proteção de dados pessoais.

O processamento de dados pessoais (tais como a coleta, uso, divulgação, publicação e armazenamento) só é permitido em conformidade com as disposições legais e as diretrizes de proteção de dados da voestalpine. Todos os colaboradores devem processar dados pessoais com cuidado e conscientemente. Todos os colaboradores podem encontrar informações detalhadas sobre o tema da proteção de dados na área da Intranet de proteção de dados da voestalpine (ver <https://voestalpine.net/dataprotection>).



12 PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL

12.1 SIGILO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Informações confidenciais de qualquer espécie, obtidas no âmbito da atividade profissional, das quais fazem parte também informações fora de seu próprio âmbito de atividades, não podem ser usadas nem para a persecução de interesses próprios nem disponibilizados para a satisfação de interesses de terceiros.

Deve ficar garantida sempre a guarda segura de informações corporativas de qualquer espécie (documentos, extratos, arquivos, planos, impressos, etc., inclusive suas cópias e reproduções em papel ou dispositivos eletrônicos ou em qualquer outro tipo de armazenamento de dados). Nos casos em que informações dessa natureza precisam ser levadas para fora da empresa por motivos profissionais, estas deverão ser resguardadas contra a vista ou acesso por terceiros.

Deve ser mantido o mais estrito sigilo sobre todo e qualquer segredo industrial e empresarial, assuntos relevantes relativos ao Grupo e suas empresas, em especial procedimentos de pesquisa e desenvolvimento, estratégias e metas aquisitivas, assim como investimentos relevantes, seja qual for a fonte de informação dos quais procedam. No caso de necessidade de inclusão de parceiros externos (p. ex. fornecedores, consultores) devem ser celebrados os acordos de sigilo necessários, mediante consulta ao departamento jurídico competente.

Informações a partir das quais possam ser derivados segredos industriais e de negócios, devem ter o mesmo tratamento confidencial e somente podem ser disponibilizados àqueles colaboradores que delas necessitem para o exercício de sua atividade profissional. Tais informações devem ser guardadas com segurança pelos colaboradores. Isto se aplica também a informações pelas quais os parceiros contratuais do Grupo voestalpine tenham interesse de sigilo, principalmente nos casos em que tenha sido celebrado o respectivo pacto de confidencialidade.

A obrigação de manter sigilo permanece irrestrita mesmo após o encerramento da relação de trabalho. Além disso são aplicáveis as disposições sobre manutenção de sigilo constantes dos respectivos contratos de trabalho.



12.2 PROPRIEDADE INTELECTUAL

A propriedade intelectual (= patentes, marcas, know-how) é um dos recursos mais importantes do Grupo voestalpine. A fim de assegurar a vantagem competitiva, todos os colaboradores estão obrigados a proteger a propriedade intelectual e impedir que concorrentes ou outros terceiros não autorizados tenham acesso a esse conhecimento. Ao mesmo tempo, a voestalpine respeita a propriedade intelectual e o know-how de seus concorrentes e parceiros de negócios.

13 PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE DA EMPRESA E USO DE TI

A propriedade e os recursos do Grupo voestalpine devem ser usados pelos colaboradores de forma adequada e cuidadosa e de forma protegida contra perda, roubo ou uso indevido. Os meios de comunicação do Grupo voestalpine, tais como Internet, Intranet e e-mail, assim como todos os equipamentos de trabalho, destinam-se às necessidades operacionais. Qualquer uso privado subordina-se a regras específicas, aplicáveis a cada empresa do Grupo.

No âmbito do uso de TI devem ser observadas as diretrizes gerais do Grupo e as regras de segurança para delimitação dos riscos de ordem geral. Aparelhos de TI (PC, Notebook, etc.) devem ser guardados sempre de modo apropriado e o acesso aos mesmos deve ser protegido (p. ex., por senhas), na medida das possibilidades técnicas disponíveis. Senhas pessoais não podem ser disponibilizadas a outros colaboradores ou a terceiros. Para os casos de substituições devem ser estabelecidas regras claras e comprováveis.

Nos casos em que dados corporativos são extraviados ou não podem ser encontrados, tal fato deve ser comunicado imediatamente ao respectivo superior hierárquico. Caso tal fato se refira a dados eletrônicos, as permissões de acesso devem ser imediatamente bloqueadas em sincronismo com a seção de TI responsável, tomando-se ainda outras providências cabíveis; no caso de dados pessoais, também deve ser cumprido o processo de notificação estabelecido na diretriz organizacional de proteção de dados.

14 SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

A segurança e saúde dos colaboradores são valores fundamentais para a voestalpine e têm prioridade máxima. A melhoria contínua do ambiente de trabalho e uma vasta gama de medidas preventivas e de saúde são a base da cultura empresarial de sucesso do Grupo voestalpine em matéria de health & safety. Todos os colaboradores devem promover a segurança e a proteção da saúde em seu ambiente de trabalho e cumprir as normas de segurança, bem como as diretrizes e regulamentos para a saúde e segurança no trabalho. Isto também se aplica a empresas e seus colaboradores agindo em nome da voestalpine.



15 MEIO AMBIENTE E PROTEÇÃO CLIMÁTICA

Processos de produção sustentáveis, uso responsável dos recursos e uso das melhores tecnologias possíveis são parte integrante da filosofia empresarial e das atividades operacionais do Grupo voestalpine. Ao mesmo tempo, estas premissas formam a base para a reivindicação de liderança de qualidade a longo prazo em produtos e serviços. Todas as áreas da cadeia de produção estão orientadas para o uso mais econômico dos recursos (especialmente matérias-primas e energia) e para a minimização do impacto ambiental dos processos e produtos. A pesquisa intensiva sobre o desenvolvimento de produtos e processos de produção de aço ecológicos, medidas para aumentar a eficiência, reduzir emissões e economizar energia, assim como uma gestão ambiental transparente e eficiente, permitem a minimização sustentável do impacto ambiental dos processos e produtos do Grupo voestalpine.

16 PROIBIÇÃO DO USO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Como empresa cotada em bolsa, a voestalpine AG está sujeita a requisitos rigorosos do mercado de capitais. Entre eles está a proibição do uso de informações privilegiadas para obter vantagens para si ou para terceiros. O comércio de ações e obrigações da voestalpine AG, assim como de instrumentos financeiros derivados, como, p. ex., opções ou certificados, é estritamente proibido nos casos em que a pessoa que transaciona dispuser de informações que, segundo a legislação aplicável, possam ser consideradas como privilegiadas. Informações privilegiadas são aquelas relativas ao Grupo voestalpine, disponíveis apenas a um círculo restrito de pessoas e que, uma vez conhecidas, seriam apropriadas para influenciar a cotação das ações da voestalpine. O uso de informações privilegiadas é punível no âmbito da justiça criminal e tem também consequências disciplinares. Também a disponibilização interna ou externa de informações privilegiadas é estritamente proibida e pode ter as mesmas consequências jurídicas. Detalhes podem ser acessados nas diretrizes de Compliance do mercado de capitais da voestalpine AG (ver <https://voestalpine.net/compliance>).

17 COMUNICAÇÃO CORPORATIVA

Todos os comunicados de imprensa e outras informações, do Grupo voestalpine ou empresas coligadas, destinados ao público são veiculados exclusivamente através das respectivas diretorias, gerentes ou responsáveis pelo setor de comunicações. Esta regra se aplica tanto à comunicação pelos meios clássicos quanto digitais. Todos os colaboradores podem encontrar informações detalhadas sobre esse tema na área da Intranet de Group Communications da voestalpine.



18 COMUNICAÇÃO DE CONDUTA INADEQUADA

Pode ocorrer que colaboradores do Grupo voestalpine constatem violações às disposições do Código de Conduta, a outras diretrizes internas e regulamentos ou a disposições legais. Nos casos em que colaboradores constatem condutas irregulares dessa natureza, ficam liberados para fazer a imediata comunicação. Existem as seguintes possibilidades de comunicação:

- » Informação ao superior hierárquico direto, ou
- » Informação ao competente setor jurídico ou de recursos humanos da respectiva empresa da voestalpine, ou
- » Informação à gerência da respectiva empresa do Grupo, ou
- » Informação ao setor de auditoria interna da voestalpine AG, ou
- » Informação ao Compliance Officer do Grupo ou a um dos Compliance Officers divisionais.
- » Informação através de um sistema central de denunciantes, que pode ser usado tanto por colaboradores como também por denunciantes. Este sistema central de denunciantes baseado na Internet deverá possibilitar aos colaboradores a denúncia de violações de Compliance, de forma identificada ou anônima. Este sistema está disponível em <https://www.bkms-system.net/voestalpine>; Detalhes podem ser acessados no Manual de Compliance (ver o ponto 6), bem como na Intranet (ver <https://voestalpine.net/compliance>).

As violações de Compliance deverão, em primeira linha, ser abertamente comunicadas, ou seja, indicado o nome da pessoa que transmite a denúncia. Todas as denúncias recebidas serão analisados minuciosamente e tratados com o devido sigilo, quando assim solicitado. Para incentivar a comunicação franca e confiável, fica aqui registrado expressamente que colaboradores que denunciem violações a leis, ao Código de Conduta ou a outras diretrizes internas e regulamentos, não terão quaisquer consequências negativas, seja de que natureza for. Esta disposição se aplica também às demais pessoas que contribuírem com informações relevantes para a análise de tais condutas inadequadas.

Entretanto, o Grupo voestalpine se reserva o direito de tomar providências disciplinares contra colaboradores que intencionalmente ou mediante negligência façam falsas comunicações.

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.