

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

KODEKS POSTĘPOWANIA / CODE OF CONDUCT

WYTYCZNE KONCERNU voestalpine AG

Grupa voestalpine jest działającym na całym świecie koncernem stalowym i technologicznym o szerokich kompetencjach w zakresie materiałów i obróbki, specjalizującym się w produktach i rozwiązaniach systemowych ze stali i innych metali, przeznaczonych dla branż i obszarów niszowych o zaawansowanej technologii i zapotrzebowaniu na wysoką jakość. Będąc niezawodnym partnerem swoich klientów, koncern voestalpine towarzyszy im w pokonywaniu wyzwań technicznych.

Jako niezawodny partner czujemy się odpowiedzialni za relacje z naszymi klientami, dostawcami, pracownikami i innymi partnerami biznesowymi. Z tego względu opracowaliśmy Kodeks Postępowania, którego zadaniem jest wsparcie naszych pracowników w wykonywaniu czynności zawodowych leżących w zakresie ich odpowiedzialności. Dla wszystkich osób zatrudnionych w naszym koncernie kodeks ten stanowi podstawę postępowania nienagannego pod względem moralnym, etycznym i prawnym.

Pracownicy są istotnym czynnikiem sukcesu naszego przedsiębiorstwa i w znacznym stopniu przyczyniają się do zaufania i reputacji, jakimi cieszy się nasz koncern. Właśnie z tego względu ustalenie jednoznacznych reguł i zasad etyki i moralności w naszej działalności biznesowej jest dla nas niezmiernie ważne. Niniejszy Kodeks Postępowania określa te reguły i zasady. Postępowanie każdego z nas zgodnie z zasadami tego kodeksu stanowi istotny element kultury naszego koncernu.

Linz, w kwietniu 2024 roku

Zarząd

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

1. SŁOWO WSTĘPNE I OKREŚLENIE CELÓW

W swojej międzynarodowej działalności koncern voestalpine podlega różnorodnym społecznym, politycznym i prawnym warunkom ramowym, z którymi musi się liczyć. Działanie wbrew tym warunkom, a w szczególności nieprzestrzeganie porządku prawnego obowiązującego w danym kraju, może pociągnąć za sobą dotkliwe straty finansowe i trwale zaszkodzić reputacji naszego koncernu.

W koncernie voestalpine niniejszy Kodeks Postępowania (Code of Conduct) stanowi podstawę wszelkich działań i decyzji biznesowych. Dla wszystkich osób zatrudnionych w naszym koncernie kodeks ten stanowi podstawę postępowania nienagananego pod względem moralnym, etycznym i prawnym.

W wypadku nieprzestrzegania przepisów ustawowych, wewnętrznych regulaminów, zasad i wytycznych lub postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania pracownikom grożą sankcje dyscyplinarne. Zachowania takie mogą również pociągnąć za sobą konsekwencje karne lub cywilnoprawne, np. roszczenia regresowe lub odszkodowawcze.

W razie potrzeby postanowienia Kodeksu Postępowania będą aktualizowane uchwałą zarządu spółki akcyjnej voestalpine AG lub uzupełniane specyficznymi wytycznymi obowiązującymi w poszczególnych państwach lub regionach.

2. OBSZAR ZASTOSOWANIA

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników koncernu voestalpine, łącznie z członkami zarządu, dyrektorami spółek i innymi osobami na stanowiskach kierowniczych (zwanymi dalej „pracownikami”). Nowo zatrudniani pracownicy muszą zobowiązać się w umowie o pracę do przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania.

Do koncernu voestalpine należą wszystkie te spółki, w których spółka akcyjna voestalpine AG posiada bezpośrednio lub pośrednio udziały wynoszące co najmniej 50% lub spółki, które są kontrolowane przez voestalpine w inny sposób.

Wszelkie inne spółki, w których spółka akcyjna voestalpine AG posiada bezpośrednio lub pośrednio udziały wynoszące co najmniej 25% i nie sprawuje funkcji kontrolnej, zostaną powiadomione o Kodeksie Postępowania i wezwane do dobrowolnej akceptacji tego kodeksu w ramach swoich prawnych struktur decyzyjnych.

W interesie firmy voestalpine leży wymaganie postępowania nienagananego pod względem moralnym, etycznym i prawnym nie tylko od własnych pracowników, ale także od dostawców towarów i usług, pośredników handlowych, konsultantów i innych partnerów biznesowych (zwanymi dalej „partnerami biznesowymi”) firmy voestalpine. Z tego powodu pracownicy voestalpine muszą upewnić się, że partnerzy biznesowi akceptują specjalny „Kodeks Postępowania dla partnerów biznesowych” i przestrzegają go.

3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WDRAŻANIE KODEKSU

Za przestrzeganie i wdrażanie Kodeksu Postępowania odpowiada osobiście każdy pracownik.

Personel kierowniczy koncernu winien dostarczać pracownikom praktycznego przykładu we wdrażaniu postanowień Kodeksu Postępowania, wyjaśniać te postanowienia, pilnować ich przestrzegania, a w razie potrzeby wspólnie z właściwymi działami koncernu organizować szkolenia w tym zakresie.

Interpretując postanowienia Kodeksu Postępowania, pracownicy winni również kierować się zdrowym rozsądkiem i rozważać, czy na podstawie przyjętych zasad etycznych i moralnych dane postępowanie mogłoby się spotkać z krytyką. Należy przy tym przede wszystkim uwzględnić zasady i zwyczaje obowiązujące w danym kraju. Obowiązujące przepisy prawne nie mogą być natomiast interpretowane według własnego uznania.

Jeżeli wynikną niejasności lub nasuną się pytania, każdy pracownik może zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego o radę i pomoc w podjęciu decyzji.

Odnośnych konsultacji udzielają również właściwe działy prawne i personalne, dział rewizji (Abteilung Revision) spółki akcyjnej voestalpine AG, osoba odpowiedzialna za monitoring zgodności w skali Grupy i osoby odpowiedzialne za monitoring zgodności na szczeblu poszczególnych dywizji. Osoba odpowiedzialna za monitoring zgodności w skali Grupy jest również najwyższą instancją w sporach dotyczących obowiązującej wykładni Kodeksu Postępowania.

Dane kontaktowe osób odpowiedzialnych za monitoring zgodności podajemy poniżej:

Koncern:	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

Nazwiska osób odpowiedzialnych za monitoring zgodności w skali Grupy i na szczeblu dywizji oraz ich dane kontaktowe publikujemy również w koncernowym Intranecie pod adresem <https://voestalpine.net/compliance>.

4. ZGODNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNY ŁAD KORPORACYJNY

Przestrzeganie ustaw i innych przepisów

W działalności biznesowej i decyzjach z nią związanych należy bezwzględnie przestrzegać obowiązujących ustaw i innych przepisów zewnętrznych i koncernowych.

Wzywa się wszystkich pracowników do dokładnego zapoznania się z ustawami, przepisami oraz wewnętrznymi zasadami i wytycznymi obowiązującymi w ramach ich zakresu odpowiedzialności. W kwestiach spornych należy zwracać się do właściwych działów (por. punkt 3 powyżej).

Prawo konkurencji i prawo antymonopolowe

„Przejrzyste i uczciwe postępowanie na rynku trwale zabezpiecza interesy poszczególnych spółek koncernu i pracowników oraz zwiększa konkurencyjność całego koncernu voestalpine. Ograniczanie wolnej konkurencji i naruszanie przepisów prawa konkurencji czy prawa antymonopolowego jest nie do pogodzenia z filozofią i kulturą naszego przedsiębiorstwa oraz z wizerunkiem koncernu.

Naruszenie krajowych lub międzynarodowych przepisów antymonopolowych może pociągnąć za sobą dotkliwe sankcje dla koncernu voestalpine i pracowników winnych naruszenia. W szczególności sankcje te mogą obejmować wysokie grzywny i odszkodowania, a w niektórych krajach nawet kary pozbawienia wolności orzekane wobec pracowników. Karalne są nie tylko porozumienia na piśmie, lecz również porozumienia ustne i uzgadnianie praktyk.

W ramach swojej działalności biznesowej wszyscy pracownicy winni zatem przestrzegać następujących zasad postępowania:

- » Z konkurentami nie wolno zawierać żadnych porozumień ani stosować innych uzgodnionych praktyk w kwestiach, które kształtują zachowania konkurujących firm lub wpływają na nie. Dotyczy to w szczególności:
 - » uzgodnień i porozumień mających na celu ustalanie cen i warunków (np. cen, cen składników, rabatów),
 - » podziału rynków/obszarów, klientów lub projektów oraz
 - » ustaleń w zakresie kontyngentów i ilości.
 - » Zabrania się także zawierania porozumień na rynku pracy (np. w sprawie wynagrodzeń i innych warunków zatrudnienia, zakazów pozyskiwania pracowników i porozumień blokujących) z innymi pracodawcami, którym zależy na rekrutacji tych samych pracowników.
 - » To samo dotyczy porozumień w sprawie rozwoju technicznego, które mogą ograniczyć własne wysiłki w dążeniu do innowacyjności.
 - » Zabrania się też bojkotu klienta lub innych uczestników rynku.
-
- » W rozmowach i innych kontaktach z obecnymi i potencjalnymi konkurentami nie wolno podawać żadnych poufnych informacji biznesowych. Wszelkie informacje biznesowe, które mogą mieć wpływ na strategię biznesową są uważane za poufne (np. informacje na temat cen, warunków sprzedaży, kosztów, mocy produkcyjnych, kontyngentów lub stopnia obłożenia pracą, prognoz popytu lub stanów magazynowych, plany wejścia na rynek lub wyjścia z rynku, wynagrodzeń itp. Ponadto za poufne uważa się informacje takie jak składniki wynagrodzenia, a także inne istotne parametry konkurencji w zakresie rekrutacji personelu, rozwoju technicznego i innowacyjności).

» Członkostwo i działalność w stowarzyszeniach, zrzeszeniach i komitetach technicznych reprezentujących interesy różnych grup lub innych organizacjach branżowych daje w ramach krajowego i międzynarodowego prawodawstwa skuteczną możliwość zarówno reprezentacji interesów przemysłu i gospodarki, jak i przygotowania działań normalizacyjnych i standaryzujących. Członkami tych zrzeszeń są jednak przeważnie nasi konkurenci. Z tego względu w koncernie voestalpine obowiązują surowe zasady dotyczące członkostwa i działalności w stowarzyszeniach, zrzeszeniach, komitetach technicznych lub innych organizacjach branżowych, niezależnie od tego, czy członkostwo w nich jest obowiązkowe czy dobrowolne. Zasady te wymagają m. in. udzielenia zgody na członkostwo w takich organizacjach przez zarząd właściwej spółki macierzystej danej dywizji, przy czym pracownikom zatrudnionym w dystrybucji bądź marketingu bez wyjątku zabrania się uczestnictwa w posiedzeniach lub imprezach w ramach takich organizacji. Szczegółowe omówienie tych zasad zawarte jest w „Wytycznych koncernu: Prawo antymonopolowe” dostępnych w intranecie pod adresem <https://voestalpine.net/compliance>.

Korupcja / przekupstwo / przyjmowanie podarunków

Surowo zabrania się wszystkim pracownikom zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego oferowania lub przyjmowania korzyści, jeżeli postępowanie takie ma na celu uzyskanie niedozwolonego wpływu na transakcje biznesowe lub mogłoby wywrzeć takie wrażenie. Zakaz ten nie obejmuje podarunków i zaproszeń o niewielkiej wartości w ramach zwyczajowej praktyki biznesowej. W wypadku wszelkich innych podarunków należy odmówić ich przyjęcia lub zwrócić je oraz poinformować o tym swojego przełożonego.

W żadnym wypadku nie zezwala się na oferowanie lub przyjmowanie pieniędzy lub przywilejów o wartości pieniężnej.

Należy również uwzględniać ustawodawstwo i obyczaje danego kraju.

Pranie brudnych pieniędzy

Liczne państwa, w tym państwa członkowskie Unii Europejskiej i Stany Zjednoczone, wydały ustawy wymierzone w pranie brudnych pieniędzy. Zabrania się wszystkim pracownikom podejmowania samodzielnie bądź wraz z osobami trzecimi działań niezgodnych z przepisami zwalczającymi pranie brudnych pieniędzy. Pod pojęciem prania brudnych pieniędzy rozumie się wprowadzanie do legalnego obrotu finansowego i gospodarczego (np. drogą wymiany lub transferu) pieniędzy lub innych wartości majątkowych uzyskanych z przestępstwa.

Konflikt interesów

W działalności biznesowej zdarzają się sytuacje, w których interesy osobiste lub ekonomiczne naszych pracowników są lub mogą stać się sprzeczne z interesami naszego koncernu. W takich wypadkach koncern voestalpine oczekuje od swoich pracowników działania wyłącznie w interesie koncernu. Ponieważ konfliktu interesów nie zawsze da się uniknąć, koncern voestalpine zobowiązuje swoich pracowników do przejrzystego postępowania w takich sytuacjach.

W przypadku istniejącego lub potencjalnego konfliktu interesów, a nawet jeżeli mogłoby powstać tylko wrażenie takiego konfliktu, każdy pracownik jest zobowiązany bez wezwania do niezwłocznego i wyczerpującego poinformowania swojego przełożonego, a w razie potrzeby do wystąpienia z wnioskiem o specjalne zezwolenie.

Konflikty interesów mogą w szczególności powstać w następujących sytuacjach:

- » Dodatkowa działalność zarobkowa pracownika może być sprzeczna z jego obowiązkami w koncernie voestalpine lub prowadzić do kolizji interesów. Z tego względu zabrania się pracownikom dodatkowej działalności zarobkowej u konkurentów, klientów lub partnerów biznesowych. Każdy inny rodzaj działalności wymaga uprzedniego pisemnego zezwolenia przełożonego oraz poinformowania właściwego działu personalnego.
- » Nie zezwala się na ekonomiczne zaangażowanie w przedsiębiorstwa konkurentów, klientów lub partnerów biznesowych koncernu voestalpine (z wyjątkiem niewielkich udziałów w spółkach notowanych na giełdzie, o ile odpowiada to przyjętym zasadom zarządzania majątkiem). O takich udziałach należących do osób bliskich pracownik winien również powiadomić swojego przełożonego w sposób dający się udowodnić. Do osób bliskich zalicza się małżonka lub partnera życiowego, rodziców, rodzeństwo i dzieci oraz inne osoby, jeżeli mieszkają one co najmniej rok w gospodarstwie domowym pracownika.
- » Ponadto przed rozpoczęciem negocjacji dotyczących umów pracownik jest zobowiązany zawczasu zgłosić transakcje z klientami lub partnerami biznesowymi koncernu voestalpine, w przypadku których bezpośrednimi uczestnikami negocjacji lub osobami uczestniczącymi w procesie decyzyjnym po stronie klientów lub partnerów biznesowych są osoby bliskie pracownika.

Zakaz nadużywania informacji wewnętrznych

Jako przedsiębiorstwo notowane na giełdzie spółka voestalpine AG podlega ścisłym wymogom rynku kapitałowego. Obejmują one zakaz wykorzystywania tzw. informacji insiderskich (wewnętrznych) do osiągania korzyści własnych lub korzyści osób trzecich. Handel akcjami i obligacjami oraz pochodnymi instrumentami finansowymi spółki voestalpine AG, takimi jak opcje czy certyfikaty, jest surowo wzbroniony, jeżeli osoba uczestnicząca w transakcji dysponuje informacjami, które w świetle obowiązującego prawa uważane są za informacje wewnętrzne. Informacje wewnętrzne to informacje dotyczące koncernu voestalpine, które są dostępne dla ograniczonego kręgu osób i których ujawnienie mogłoby wpłynąć na kurs akcji koncernu voestalpine. Wykorzystanie informacji wewnętrznych jest czynem karalnym i pociąga za sobą konsekwencje dyscyplinarne. Także przekazywanie informacji wewnętrznych w obrębie koncernu lub poza koncern jest surowo zabronione i może skutkować takimi samymi konsekwencjami prawnymi. Dokładne informacje można znaleźć w wytycznych spółki voestalpine AG dotyczących zgodności z zasadami rynku kapitałowego (zamieszczonych w intranecie pod adresem: <https://voestalpine.net/compliance>).

Ochrona danych

W ramach swojej działalności biznesowej spółki koncernu voestalpine przetwarzają dane osobowe pracowników, klientów i partnerów biznesowych. Koncern voestalpine traktuje kwestię ochrony danych osobowych bardzo poważnie.

Przetwarzanie danych osobowych (np. ich zbieranie, wykorzystywanie, przekazywanie, publikowanie i zapisywanie) jest możliwe wyłącznie w sposób zgodny z przepisami prawa oraz wytycznymi koncernu voestalpine AG dotyczącymi ochrony danych. Wszyscy pracownicy winni obchodzić się z danymi osobowymi starannie i sumiennie. Szczegółowe informacje na temat ochrony danych udostępniamy wszystkim pracownikom w intranecie pod odnośną zakładką (patrz <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Kontrolowanie handlu i sankcje

Prowadzenie handlu międzynarodowego jest istotnym składnikiem strategii biznesowej spółek koncernu voestalpine. Z tego względu we wszystkich państwach, w których działamy, nasze spółki i wszyscy pracownicy koncernu winni postępować zgodnie z odpowiednimi przepisami dotyczącymi kontroli handlu i związanych z tym sankcji oraz przestrzegać tych przepisów. Aby to zapewnić, pracownicy podejmą odpowiednie środki zaradcze wykluczające możliwość naruszenia tych regulacji i wymogów, przy czym niezależnie od możliwych do zastosowania regulacji dotyczących importu, eksportu i formalności celnych środki te winny przewidywać także działania zapobiegające przeprowadzaniu transakcji z obejściem prawa przez dostawców lub odbiorców.

Minerały z obszarów objętych konfliktami

Pracownicy winni również przestrzegać koniecznej staranności w kontekście minerałów z obszarów objętych konfliktami (cyna, tantal, wolfram i złoto) i wspierać starania swoich klientów i partnerów biznesowych w dążeniach do niewykorzystywania surowców, jeżeli obroty z ich sprzedaży pośrednio lub bezpośrednio wykorzystywane są do finansowania ugrupowań militarnych naruszających prawa człowieka.

Utrzymywanie w tajemnicy poufnych informacji

Uzyskanych w ramach działalności zawodowej informacji poufnych wszelkiego rodzaju, w tym informacji spoza własnego obszaru działalności, nie wolno ujawniać dla realizacji interesów własnych ani interesów osób trzecich.

Należy zapewnić bezpieczne przechowywanie wszelkich informacji dotyczących przedsiębiorstwa (dokumentów, wyciągów, plików, rysunków, planów, formularzy itp., łącznie z ich kopiami papierowymi oraz elektronicznymi i wszelkich innych nośników danych). Jeżeli z przyczyn służbowych informacje takie muszą zostać zabrane poza teren przedsiębiorstwa, należy chronić je przed wglądem lub dostępem osób trzecich.

Niezależnie od źródła informacji należy zachować w ścisłej poufności wszelkie tajemnice zakładowe i biznesowe oraz informacje istotne dla koncernu i przedsiębiorstwa, w szczególności dotyczące procesów badawczych i rozwojowych, strategii i celów akwizycyjnych bądź istotnych inwestycji lub dywestycji. W wypadku kontaktów z klientami i partnerami biznesowymi spoza przedsiębiorstwa (np. dostawcami, doradcami) należy w porozumieniu z właściwym działem prawnym zawrzeć stosowne umowy o zachowaniu poufności.

Jako poufne należy traktować również informacje, z których można wywnioskować tajemnice zakładu i działalności biznesowej – informacje takie należy udostępniać wyłącznie pracownikom potrzebującym ich w swojej działalności zawodowej. Pracownicy winni zapewnić bezpieczne przechowywanie takich informacji. Zasada ta dotyczy również informacji, których utajnienie leży w interesie partnerów koncernu voestalpine, szczególnie jeżeli zostały zawarte odnośne umowy o zachowaniu poufności.

Zobowiązanie do zachowania poufności jest w pełni wiążące również po ustaniu stosunku służbowego. Niezależnie od powyższych reguł pracownika obowiązują stosowne postanowienia dotyczące zachowania poufności zawarte w jego umowie o pracę.

Własność intelektualna

Własność intelektualna (tj. patenty, marki, wiedza i doświadczenie, prawa autorskie itp.) zalicza się do najważniejszych zasobów koncernu voestalpine. W celu zapewnienia przewagi nad konkurencją obowiązkiem wszystkich pracowników jest ochrona własności intelektualnej voestalpine i uniemożliwianie przedstawicielom konkurencji lub nieupoważnionym osobom trzecim dostępu do tej wiedzy. Koncern voestalpine podchodzi przy tym z szacunkiem do własności intelektualnej oraz wiedzy i doświadczenia swoich konkurentów, klientów i partnerów biznesowych.

Ochrona własności przedsiębiorstwa i korzystanie z systemu informatycznego

Pracownicy winni w sposób właściwy i oszczędny wykorzystywać własność i zasoby koncernu voestalpine oraz chronić je przed utratą, kradzieżą lub nadużyciem. Urządzenia komunikacyjne koncernu voestalpine, takie jak Internet, intranet i poczta elektroniczna oraz wszelkie środki umożliwiające wykonywanie pracy służą potrzebom przedsiębiorstwa. Ich ewentualne wykorzystywanie do celów prywatnych regulują odrębne przepisy poszczególnych spółek koncernu.

Aby ograniczyć ogólne ryzyko, korzystając z urządzeń techniki informacyjnej należy przestrzegać wytycznych i przepisów bezpieczeństwa obowiązujących w koncernie. Urządzenia elektroniczne (komputer osobisty, notebook itp.) należy zawsze przechowywać we właściwy sposób i w miarę możliwości technicznych chronić hasłami dostępu. Osobistych haseł dostępu nie wolno ujawniać innym pracownikom ani osobom trzecim. W razie zastępstwa należy ustalić jasne reguły postępowania w sposób możliwy do udowodnienia.

W wypadku kradzieży lub zaginięcia danych odnoszących się do przedsiębiorstwa należy niezwłocznie powiadomić o tym swojego przełożonego. W wypadku danych zapisanych elektronicznie należy w porozumieniu z właściwym działem techniki informacyjnej zablokować uprawnienia dostępu lub podjąć inne stosowne działania, a w wypadku danych osobowych należy również wdrożyć proces zgłaszania opisany w wytycznych koncernu voestalpine AG dotyczących ochrony danych (patrz informacje w intranecie pod zakładką dotyczącą ochrony danych: <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Komunikacja zewnętrzna przedsiębiorstwa

Wszelkie obwieszczenia i informacje dla prasy oraz inne informacje koncernu voestalpine lub jego poszczególnych spółek przeznaczone dla opinii publicznej wydawane są wyłącznie przez odpowiednich członków zarządu spółek, ich dyrektorów lub rzeczników ds. komunikacji. Zasada ta dotyczy zarówno tradycyjnych, jak i elektronicznych sposobów komunikowania się. Szczegółowe informacje na temat ochrony danych udostępniamy wszystkim pracownikom w intranecie pod zakładką voestalpine Group Communications (patrz <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Poszanowanie praw człowieka i warunki pracy

Kultura przedsiębiorstwa voestalpine uznaje i popiera pogląd, że każdy człowiek jest niepowtarzalny i cenny, a jego indywidualne zdolności należy respektować. Opierając się na Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasadach ujętych w ramach inicjatywy UN Global Compact oraz podstawowych normach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), uważamy prawa człowieka za podstawowe wartości, które muszą być przestrzegane przez wszystkich pracowników.

Zakaz wykonywania pracy przez dzieci

Dlatego koncern voestalpine sprzeciwia się wszelkim formom pracy dzieci¹. Ponadto w przypadku zatrudniania młodych pracowników firma voestalpine zwraca szczególną uwagę, aby praca nie zagrażała ich zdrowiu, bezpieczeństwu i rozwojowi.

Praca przymusowa i obowiązkowa, handel ludźmi i współczesne niewolnictwo

Firma voestalpine stanowczo sprzeciwia się pracy przymusowej i obowiązkowej, handlowi ludźmi i współczesnemu niewolnictwu². Praca przymusowa i obowiązkowa to każda praca lub usługa wykonywana przez osoby w sposób niedobrowolny lub pod groźbą kary. Praktyki tego typu obejmują odbieranie dowodów osobistych i paszportów, ograniczenie wolności przemieszczania się i przymusowe odpracowywanie długu.

Układy zbiorowe i wolność zrzeszania się

Ponadto koncern voestalpine uznaje i wspiera – w zależności od obowiązującego prawa – wolność zrzeszania się i prawo pracowników do przystępowania do związków zawodowych, tworzenia przedstawicielstw pracowniczych oraz zawierania układów zbiorowych lub porównywalnych porozumień ponadzakładowych³.

Różnorodność, równość szans i zakaz dyskryminacji

Firma voestalpine opowiada się za równością szans i szacunkiem. Dlatego też powstrzymujemy się od wszelkiego rodzaju dyskryminacji⁴ ze względu na płeć, stan cywilny lub rodzicielski, pochodzenie etniczne lub narodowe, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię lub inne cechy osobiste. Wymóg szacunku dla innych ludzi oznacza również zakaz wszelkiego rodzaju molestowania seksualnego, np. poprzez oczywiste próby nawiązania bliższego kontaktu, poniżające komentarze, żarty, ordynarne wypowiedzi, sprośne gesty lub udostępnianie niestosownych materiałów ilustracyjnych w pomieszczeniach biurowych i produkcyjnych koncernu. Zachowania takie mogą być uznane za molestowanie, nawet jeżeli nie było ono zamierzeniem sprawcy.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie pracowników musi być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i układami zbiorowymi oraz w wystarczający sposób zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin oraz zapewniać im godziwy standard życia.

¹ por. Konwencja MOP nr 138 z dnia 26 czerwca 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia oraz Konwencja MOP nr 182 z dnia 17 czerwca 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci

² por. Konwencja MOP nr 29 z dnia 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym Protokół z dnia 11 czerwca 2014 r. oraz Konwencja MOP nr 105 z dnia 25 czerwca 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej

³ por. Konwencja MOP nr 87 z dnia 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz nr 98 z dnia 1 lipca 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych

⁴ Konwencja MOP nr 100 z 29 czerwca 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości oraz nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, a także Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet

Godziny pracy

Należy ustalić jasne wytyczne dotyczące czasu pracy pracowników, zgodne z wymogami prawa i nieprowadzące do nadmiernego zmęczenia psychicznego i fizycznego pracowników.

Społeczności lokalne i ludność rdzenna

Koncern voestalpine oczekuje od wszystkich pracowników, aby wspierali społeczności lokalne i ludność rdzenną żyjącą w pobliżu spółek koncernu voestalpine. W szczególności należy unikać negatywnego wpływu działalności gospodarczej koncernu voestalpine na zdrowie, bezpieczeństwo i podstawy życia społeczności lokalnych i ludności rdzennej.

Personel ochrony

Tam, gdzie zatrudnimy własnych pracowników ochrony do ochrony obiektów koncernu voestalpine, zapewniamy, że przestrzegają oni praw człowieka i są związani naszymi zasadami postępowania. W przypadku angażowania w tym celu publicznych i prywatnych dostawców usług ochroniarskich należy również podjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia, że prawa wszystkich zainteresowanych osób są respektowane przez daną służbę ochroniarską.

Darowizny i sponsoring

W ramach realizacji swojej społecznej odpowiedzialności koncern voestalpine angażuje się w programy społeczne różnego rodzaju. Spółkom koncernu voestalpine zezwala się na dokonywanie darowizn w formie rzeczowej lub finansowej przede wszystkim na cele humanitarne, społeczne i edukacyjne oraz na rzecz instytucji kulturalnych i naukowych.

Ponadto koncern voestalpine sponsoruje wybrane inicjatywy kulturalne i imprezy sportowe.

Świadczeń finansowych tego rodzaju w żadnym wypadku nie wolno wykorzystywać do omijania jakichkolwiek postanowień Kodeksu Postępowania lub wytycznych obowiązujących w koncernie voestalpine. Koncern voestalpine nie dokonuje żadnych płatności czy dotacji finansowych na rzecz polityków, partii politycznych, organizacji blisko związanych z partiami politycznymi lub działających na przedpolu partii politycznych. Zasada ta obejmuje również ogłoszenia w prasie partyjnej lub w mediach organizacji związanych z partiami politycznymi.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników są podstawowymi wartościami koncernu voestalpine i mają najwyższy priorytet. Systematyczna poprawa warunków pracy i różnorodne działania na rzecz prewencji i ochrony zdrowia są fundamentem skutecznej kultury BHP w koncernie voestalpine. Obowiązkiem wszystkich pracowników jest dbałość o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy oraz przestrzeganie standardów oraz wytycznych i przepisów BHP. Obowiązek ten dotyczy również przedsiębiorstw działających na zlecenie voestalpine oraz ich pracowników.

Prawa człowieka w łańcuchu dostaw

Zasady te dotyczą również naszego postępowania wobec klientów i partnerów biznesowych. Ponadto zobowiązujemy się do propagowania wśród naszych partnerów biznesowych – w szczególności naszych bezpośrednich dostawców – odpowiednich działań mających na celu identyfikowanie zagrożeń dla przestrzegania praw człowieka oraz, w razie potrzeby, ich eliminowania lub minimalizowania.

6. OCHRONA ŚRODOWISKA I KLIMATU

Zrównoważone metody produkcyjne, odpowiedzialne wykorzystywanie zasobów i stosowanie najlepszych możliwych technologii są istotną częścią filozofii i działalności operacyjnej koncernu voestalpine. Założenia te stanowią przy tym podstawę długofalowego utrzymania się naszego przedsiębiorstwa na pozycji lidera w zakresie jakości produktów i usług. Wszystkie obszary tańcuha produkcji nastawione są na możliwie oszczędne wykorzystywanie zasobów (przede wszystkim surowców i energii) oraz na zminimalizowanie wpływu na środowisko, wywieranego przez procesy i produkty. Intensywne badania nad bardziej przyjaznymi dla środowiska produktami i procesami wytwarzania stali, działania na rzecz wzrostu wydajności, ograniczenie emisji i oszczędzanie energii, jak również przejrzyste i skuteczne zarządzanie środowiskowe umożliwiają konsekwentne zmniejszanie wpływu na środowisko, wywieranego przez procesy i produkty koncernu voestalpine.

Pracownicy koncernu voestalpine muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących ustaw i przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz uznanych na całym świecie standardów ochrony środowiska. Należą do nich m.in. wymogi międzynarodowych konwencji z Minamaty (rtęć), Sztokholmu (trwałe zanieczyszczenia organiczne) i Bazylei (odpady niebezpieczne).

Firma voestalpine dąży do osiągnięcia celów porozumienia paryskiego, poprawia swój ślad węglowy poprzez zaangażowanie w produkcję niskoemisyjną oraz szeroko zakrojone badania i rozwój nowych technologii, a w dłuższej perspektywie dąży do neutralności klimatycznej. Jednak koncern voestalpine nie tylko zwraca uwagę na minimalizowanie wpływu na środowisko we własnych zakładach, ale także zobowiązuje do tego samego swoich partnerów biznesowych, zwłaszcza bezpośrednich dostawców.

7. ZGŁASZANIE NIEWŁAŚCIWEGO POSTĘPOWANIA

Zdarza się, że pracownicy koncernu voestalpine zaobserwują naruszenia przepisów Kodeksu Postępowania, innych wewnętrznych wytycznych i reguł lub przepisów prawa. Koncern voestalpine zachęca wszystkich pracowników, którzy zaobserwowali takie naruszenia lub z konkretnego powodu przypuszczają, że miały one miejsce, do zgłaszania tych naruszeń jednej z poniższych osób/jednemu z poniższych działów (pracownikom takim nie zagrażają żadne działania odwetowe):

- » poinformowanie osoby odpowiedzialnej za monitoring zgodności w skali Grupy lub na szczeblu dywizji lub
- » poinformowanie działu rewizji i zarządzania ryzykiem spółki akcyjnej voestalpine AG lub
- » poinformowanie bezpośredniego przełożonego lub
- » poinformowanie zarządu lub właściwego działu prawnego bądź personalnego danej spółki koncernowej lub
- » poinformowanie działu HR spółki akcyjnej voestalpine AG lub
- » poinformowanie rzecznika praw człowieka lub
- » poinformowanie menedżera ds. ochrony danych w skali Grupy lub menedżera ds. ochrony danych na szczeblu dywizji lub
- » zgłoszenie za pośrednictwem internetowego systemu informowania o nieprawidłowościach, z którego mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i sygnaliści z zewnątrz.

Zwraca się uwagę, że w celu zapewnienia poufności komunikacji, pracownikom zgłaszającym zaobserwowane naruszenia przepisów prawa, Kodeksu Postępowania lub innych wewnętrznych wytycznych i reguł nie grożą z tego powodu żadne działania odwetowe czy negatywne konsekwencje. Zasada ta dotyczy również innych osób wnoszących ważne informacje podczas rozpatrywania niewłaściwego postępowania. Koncern voestalpine zastrzega sobie jednak możliwość przedsięwzięcia środków dyscyplinarnych wobec pracowników, którzy umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa wystąpią z fałszywymi oskarżeniami.

Naruszenia zgodności należy co do zasady zgłaszać w sposób otwarty, tj. z podaniem nazwiska osoby zgłaszającej. Na życzenie zgłoszenia z podaniem nazwiska traktowane są poufnie.

Niezależnie od tego pracownicy voestalpine mają możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń przepisów Kodeksu Postępowania, innych wewnętrznych wytycznych i reguł lub przepisów prawa dotyczących następujących obszarów:

- » prawo antymonopolowe, korupcja, działania przestępcze (kradzieże, oszustwa, sprzeniewierzenia), konflikt interesów, naruszanie zasad rynku kapitałowego
 - » dyskryminacja, molestowanie, mobbing, prawa człowieka
 - » ochrona danych
 - » zgodność z zasadami techniki, a w szczególności przestrzeganie norm i certyfikacji technicznych w procesach produkcyjnych i w zakresie bezpieczeństwa informatycznego
 - » środowisko
 - » BHP
- jak również
- » naruszenia w innych obszarach.

Anonimowe zgłoszenia można składać, korzystając z internetowego systemu informowania o nieprawidłowościach uruchomionego przez koncern voestalpine. System ten jest dostępny w Internecie zarówno dla pracowników voestalpine, jak i sygnalistów z zewnątrz (np. dostawców) pod adresem <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Dalsze informacje na ten temat opublikowano na stronie internetowej voestalpine (patrz <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) oraz w intranecie (patrz <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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.