

หลักจรรยาบรรณ voestalpine AG

หลักจรรยาบรรณ / CODE OF CONDUCT

นโยบายองค์กร ของ voestalpine AG

voestalpine เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านเหล็กกล้าและเทคโนโลยีขั้นนำระดับโลกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการผลิตและแปรรูปโลหะผสม เรามุ่งเน้นที่การสร้างสรรคผลผลิตภัณฑ์และระบบที่ทำจากเหล็กกล้าและโลหะอื่นๆ สำหรับภาคอุตสาหกรรมที่ต้องเทคโนโลยีขั้นสูงและงานเฉพาะบางประเภทที่ต้องการมาตรฐานด้านคุณภาพในระดับสูงสุด ในฐานะคู่ค้าที่เชื่อถือได้ voestalpine ถือว่าความท้าทายของลูกค้าเป็นความท้าทายของเราเอง

และในฐานะคู่ค้าที่เชื่อถือได้ เรารู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการดูแลลูกค้า ชีพพลายเออร์ และคู่ค้าทางธุรกิจอื่นๆ ด้วย หลักจรรยาบรรณของเราสนับสนุนให้พนักงานของกลุ่ม voestalpine ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบเสมอ หลักจรรยาบรรณเป็นพื้นฐานในการประพฤติตนอย่างถูกต้องตามศีลธรรม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพนักงานทุกคนของกลุ่ม

พนักงานของเราเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทและเป็นส่วนสำคัญของความไว้วางใจที่ผู้อื่นมีต่อเราและชื่อเสียงของเราด้วย ด้วยเหตุนี้ เราจึงจำเป็นต้องกำหนดพื้นฐานและหลักการที่ชัดเจนเกี่ยวกับจริยธรรมและศีลธรรมในการดำเนินธุรกิจ และหลักจรรยาบรรณจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจของเรา การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่กันและกันควรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของเรา

Linz มีนาคม 2023

คณะกรรมการบริหาร

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. บทนำและวัตถุประสงค์

เนื่องจากกลุ่ม voestalpine ดำเนินธุรกิจหลายประเทศ เราจึงต้องดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขทางสังคม การเมือง และกฎหมายที่หลากหลาย การฝ่าฝืนเงื่อนไขเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่ง อาจทำให้บริษัทต้องเสียเงินจำนวนมากและภาพลักษณ์ของกลุ่มจะเสียหายอย่างถาวร

หลักจรรยาบรรณนี้เป็นพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจและการตัดสินใจทั้งหมดในกลุ่ม voestalpine หลักจรรยาบรรณนี้เป็นพื้นฐานในการประพฤติตนอย่างถูกต้องตามศีลธรรม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพนักงานทุกคนของกลุ่ม

หากพนักงานรายใดฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบายภายในองค์กร กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณนี้ พนักงานรายนั้นจะถูกลงโทษทางวินัย นอกจากนี้ ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบต่างๆ อาจถูกลงโทษทางอาญาและทางแพ่งอีกด้วย เช่น ถูกไล่เบียดและถูกเรียกร้องให้ชดใช้ค่าเสียหาย เป็นต้น

คณะกรรมการบริหารของ voestalpine AG จะมิตให้ปรับปรุงแก้ไขหลักจรรยาบรรณตามสมควรและกำหนดนโยบายพิเศษเพิ่มเติมสำหรับใช้กับบางประเทศหรือบางภูมิภาคโดยเฉพาะตามจำเป็น

2. ขอบเขตการบังคับใช้

หลักจรรยาบรรณนี้บังคับใช้กับพนักงานทุกคน รวมถึงสมาชิกคณะกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารอื่นๆ ทั้งหมด (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "พนักงาน") ของกลุ่ม voestalpine พนักงานใหม่ทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ระบุนไว้ในสัญญาจ้างอย่างเคร่งครัด

กลุ่ม voestalpine ประกอบด้วยบริษัททั้งหมดที่ voestalpine AG เป็นเจ้าของทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมและถือหุ้นอย่างน้อย 50% หรือมีอำนาจควบคุมในลักษณะอื่น

บริษัทอื่นๆ ทั้งหมดที่ voestalpine AG เป็นเจ้าของทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมและถือหุ้นอย่างน้อย 25% แต่ไม่มีอำนาจควบคุม จะต้องรับทราบถึงหลักจรรยาบรรณนี้พร้อมทั้งรับคำขอให้ให้นำหลักจรรยาบรรณนี้ไปปรับใช้ภายใต้กรอบโครงสร้างการตัดสินใจตามนโยบายของบริษัท

การที่พนักงาน ตลอดจนซัพพลายเออร์ที่จัดหาสินค้าและบริการ พ่อค้าคนกลาง ที่ปรึกษา และคู่ค้าทางธุรกิจต่างๆ (ต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า "คู่ค้าทางธุรกิจ") ของ voestalpine ประพฤติตนอย่างถูกต้องตามศีลธรรม จริยธรรม และกฎหมายนั้นเป็นผลดีต่อ voestalpine ด้วยเหตุนี้ พนักงานของ voestalpine ทุกคนจึงต้องพยายามทำให้คู่ค้าทางธุรกิจยอมรับและปฏิบัติตาม "หลักจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ" แยกต่างหากด้วย

3. หน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและนำหลักจรรยาบรรณนี้ไปใช้

ผู้บริหารของกลุ่มต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานด้วยการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณนี้ ผู้บริหารต้องสอนให้พนักงานรู้จักและเข้าใจในหลักจรรยาบรรณนี้ คอยตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของพนักงาน และสนับสนุนพนักงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องของกลุ่มโดยจัดการฝึกอบรมตามจำเป็น

เมื่อตีความข้อกำหนดต่างๆ ของหลักจรรยาบรรณนี้ พนักงานต้องมีสามัญสำนึกที่ถูกต้องและตั้งคำถามว่า พฤติกรรมใดบ้างที่อาจก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานด้านจริยธรรมและศีลธรรมที่สมเหตุสมผล ทั้งนี้พนักงานต้องคำนึงถึงมาตรฐานและธรรมเนียมปฏิบัติเฉพาะของแต่ละประเทศด้วยเสมอ หากมีข้อบ่งชี้ตามกฎหมายอยู่แล้ว จะไม่มีอำนาจการตัดสินใจตามดุลยพินิจ

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือคำถามใดๆ ให้ขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือในการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาสายตรงของตน

นอกจากนี้ พนักงานยังสามารถติดต่อฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายตรวจสอบที่เกี่ยวข้องของ voestalpine AG รวมทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของฝ่ายเพิ่มเติมได้ด้วย ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งหรือปัญหาการตีความที่เกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มจะมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ

คุณสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ตามข้อมูลดังต่อไปนี้:

กลุ่ม:	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

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

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและการบริหารธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ

การดำเนินงานและการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งหมดต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและข้อกำหนดอื่นๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กรอย่างเคร่งครัด

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้บังคับ ข้อกำหนดอื่นๆ ตลอดจนนโยบายและกฎระเบียบภายในทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และติดต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในกรณีที่มีข้อสงสัย (ดูข้อมูลสำหรับติดต่อในข้อ 3)

กฎหมายการแข่งขันและกฎหมายต่อต้านการผูกขาด

การดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและยุติธรรมในตลาดช่วยปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทแต่ละแห่งในกลุ่มและของพนักงานทุกคน และคงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันของกลุ่ม voestalpine โดยรวมในระยะยาว

การกีดกันการแข่งขันอย่างเสรีและการฝ่าฝืนกฎหมายการแข่งขันและกฎหมายต่อต้านการผูกขาดนั้นขัดต่อหลักปรัชญาและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนภาพลักษณ์ของกลุ่ม voestalpine

การฝ่าฝืนกฎหมายต่อต้านการผูกขาดระดับประเทศและระดับสากลอาจทำให้เกิดผลร้ายแรงต่อกลุ่ม voestalpine และพนักงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวอาจทำให้ต้องเสียค่าปรับและชดเชยค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนมาก และในบางประเทศ พนักงานที่กระทำผิดอาจต้องรับโทษจำคุกด้วย การทำข้อตกลงด้วยวาจาและการกระทำผิดที่มีการตกลงกันไว้ก่อนแล้วก็มีโทษรุนแรงไม่ต่างจากการทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร

ในขอบเขตของการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตนดังต่อไปนี้
เคร่งครัดเป็นพิเศษ:

- » ห้ามทำข้อตกลงทางธุรกิจที่อาจส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าเป็นอันขาด ข้อ
กำหนดนี้บังคับใช้เป็นพิเศษสำหรับการดำเนินงานและการทำข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหรือส่งผลกระทบต่อ
การกำหนดราคา ส่วนประกอบของราคา หรือขีดความสามารถในการผลิต การมีส่วนแบ่งทางการตลาดหรือลูกค้า
หรือการคว่ำบาตรลูกค้ารายใดรายหนึ่งหรือผู้เล่นรายอื่นในตลาด
- » ในการหารือหรือการติดต่ออื่นๆ กับคู่แข่ง ห้ามแลกเปลี่ยนหรือให้ข้อมูลลับกับอีกฝ่าย ซึ่งข้อมูลลับเหล่านี้ ได้แก่
ราคา ส่วนประกอบของราคา เงื่อนไขการขาย ต้นทุน ขีดความสามารถในการผลิต การใช้กำลังการผลิต สินค้า
คงคลัง หรือข้อมูลลับในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

การเป็นสมาชิกและการทำกิจกรรมต่างๆ ในสมาคม สภาวิชาชีพ หรือองค์กรของภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ อาจเป็นพื้น
ฐานสำคัญสำหรับการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มอุตสาหกรรมและกลุ่มเศรษฐกิจนั้นๆ ในขอบเขต
ของการออกกฎหมายระดับประเทศและระดับสากล และเป็นการแสดงออกถึงกิจกรรมการกำหนดกฎเกณฑ์และ
กำหนดมาตรฐานต่างๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม สมาชิกส่วนใหญ่ของสมาคม สภาวิชาชีพ หรือองค์กรของภาคอุตสาหกรรม
เหล่านี้มักจะเป็นคู่แข่ง ทั้งนี้ voestalpine ใช้กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดกับการเป็นสมาชิกหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ใน
สมาคม สภาวิชาชีพ หรือองค์กรของภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ไม่ว่าจะการเป็นสมาชิกหรือการทำกิจกรรมนั้นจะเป็นไป
โดยสมัครใจหรือถูกบังคับก็ตาม เหนือสิ่งอื่นใด กฎเกณฑ์เหล่านี้กำหนดไว้ว่า การเป็นสมาชิกขององค์กรดังกล่าว
ต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารของฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน และห้ามมิให้พนักงานที่ทำงานในฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด
เข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมทุกรูปแบบที่องค์กรเหล่านี้จัดขึ้นโดยไม่มีข้อยกเว้น ทุกรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ
เกณฑ์เหล่านี้ได้ในนโยบายองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่อต้านการผูกขาดทางการค้าในอินเทอร์เน็ตของกลุ่ม
<https://voestalpine.net/compliance>.

การทุจริตคอร์รัปชัน/ การติดสินบน/ การรับของขวัญ

ห้ามมิให้พนักงานทุกคนเสนอหรือรับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากผลประโยชน์ดังกล่าวมีเจตนาที่จะ
ส่งผลกระทบต่อธุรกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เหมาะสมหรือเพียงแค่ออกให้เกิดความรู้สึกว่าไม่เหมาะสม แต่มีข้อยกเว้น
คือพนักงานสามารถเสนอหรือรับของขวัญที่มีมูลค่าน้อยและการเลี้ยงรับรองภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสมตามธรรมเนียม
ปฏิบัติทางธุรกิจได้ พนักงานต้องปฏิเสธหรือส่งคืนของขวัญอื่นๆ ทั้งหมด และแจ้งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

ห้ามเสนอหรือรับเงินสดหรือผลประโยชน์ที่มีมูลค่าทางการเงินในทุกกรณี

ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงและปฏิบัติตามกฎหมายและธรรมเนียมเฉพาะของแต่ละประเทศด้วย

การฟอกเงิน

ประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา มีการออกกฎหมายต่อต้านการฟอกเงิน
ห้ามพนักงานทุกคนกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายต่อต้านการฟอกเงินเป็นอันขาด ไม่ว่าจะทำคนเดียวหรือ
ทำร่วมกับบุคคลอื่น การฟอกเงินในที่นี้คือการสลับกองจัดการกับเงินหรือสินทรัพย์อื่นๆ (เช่น ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือ
การโอน) ที่ได้มาจากการก่ออาชญากรรมให้อยู่ในวงจรเศรษฐกิจและการเงินได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ผลประโยชน์ทับซ้อน

ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมีความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจตกอยู่ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผล
ประโยชน์ทางเศรษฐกิจขัดแย้งหรืออาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของกลุ่ม voestalpine ในกรณีเช่นนี้ กลุ่ม voestalpine
คาดหวังให้พนักงานดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม voestalpine เท่านั้น เนื่องจากผลประโยชน์ทับซ้อนเป็น
เรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เสมอไป กลุ่ม voestalpine จึงบังคับให้พนักงานจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่าง
โปร่งใส

หากมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น และเมื่อมีสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมา พนักงานทุกคนต้องรับรายงานเรื่องทั้งหมดให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทราบทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ และหากจำเป็น ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

ผลประโยชน์ทับซ้อนมักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่อไปนี้:

- » การทำงานเสริมที่อื่นอาจขัดแย้งกับหน้าที่ในกลุ่ม voestalpine หรือทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนั้นจึงห้ามทำงานเสริมให้กับคู่แข่ง ลูกค้า หรือคู่ค้าทางธุรกิจ การทำงานเสริมในกรณีอื่นๆ ต้องได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บังคับบัญชาก่อนและต้องแจ้งเรื่องให้ฝ่ายบุคคลทราบ
- » ห้ามทำธุรกิจร่วมกับคู่แข่ง ลูกค้า หรือคู่ค้าทางธุรกิจของกลุ่ม voestalpine (ยกเว้นการถือหุ้นจำนวนเล็กน้อยในบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ภายในขอบเขตของการจัดการสินทรัพย์ส่วนบุคคลตามปกติเท่านั้น) หากญาติสนิทของพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจดังกล่าว พนักงานต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน ญาติสนิท ได้แก่ คู่สมรสหรือคู่ชีวิต พ่อแม่ พี่น้อง และบุตรของพนักงาน ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยอยู่ในบ้านเดียวกันกับพนักงานมานานอย่างน้อยหนึ่งปี
- » ก่อนที่จะเริ่มการเจรจาสัญญาธุรกิจ พนักงานต้องรายงานการทำธุรกรรมกับลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจของกลุ่ม voestalpine อย่างทันท่วงที หากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางธุรกิจของฝ่ายลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจหรือคู่เจรจาโดยตรงนั้นเป็นญาติสนิทของพนักงาน

การห้ามใช้ข้อมูลภายในในทางที่ผิด

ในฐานะบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ voestalpine AG ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับที่เข้มงวดของตลาดทุนอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงข้อห้ามในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของบุคคลอื่นด้วย ห้ามมิให้บุคคลซื้อขายหุ้นหรือหุ้นกู้ของ voestalpine AG และตราสารทางการเงินอื่นๆ ที่เกิดจากหลักทรัพย์ดังกล่าวเป็นอันขาด เช่น ตราสารสิทธิหรือใบหุ้น เป็นต้น หากบุคคลนั้นมีข้อมูลนี้อาจถือว่าเป็นข้อมูลภายในตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลภายในคือข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่ม voestalpine ที่ทราบกันในวงจำกัดเท่านั้น และหากเปิดเผยให้ทราบกันโดยทั่วไป ในเวลาที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อราคาหุ้นของ voestalpine ได้ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในจะต้องได้รับโทษตามกฎหมายและการลงโทษทางวินัย ห้ามเปิดเผยข้อมูลภายในให้บุคคลภายในหรือภายนอกทราบเป็นอันขาด มิฉะนั้นจะได้รับโทษตามกฎหมายเช่นกัน ดูรายละเอียดได้ในนโยบายกำกับดูแลตลาดทุนของ voestalpine AG (ในอินเทอร์เน็ตของกลุ่มที่ <https://voestalpine.net/compliance>).

การคุ้มครองข้อมูล

บริษัทต่างๆ ในกลุ่ม voestalpine ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ voestalpine ให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างจริงจัง

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (เช่น การเก็บรวบรวม การใช้ การส่งต่อ การเปิดเผย และการจัดเก็บ) ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลของ voestalpine เท่านั้น พนักงานทุกคนต้องจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลอย่างระมัดระวังและรอบคอบ พนักงานทุกคนสามารถดูข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองข้อมูลได้ในหัวข้อการคุ้มครองข้อมูลในอินเทอร์เน็ตของกลุ่ม (ดู <https://voestalpine.net/dataprotection>).

การควบคุมการค้าและการคว่ำบาตร

การค้าระหว่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทต่างๆ ในกลุ่ม voestalpine ด้วยเหตุนี้บริษัทในกลุ่มและพนักงานทั้งหมดจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการด้านการควบคุมการค้าและการคว่ำบาตรของทุกประเทศที่บริษัทในกลุ่มหรือพนักงานของบริษัทดังกล่าวดำเนินการอยู่ เพื่อรับประกันการปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว พนักงานต้องมาตรการป้องกันที่จำเป็นสำหรับการป้องกันการฝ่าฝืนกฎระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ ซึ่งรวมถึงกฎระเบียบเกี่ยวกับการนำเข้า การส่งออก พิธีการทางศุลกากร และมาตรการต่างๆ สำหรับป้องกันการหลบเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายของซีพพลายเออร์หรือลูกค้า

แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง

พนักงานต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับแร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง (ดีบุก แทนทาลัม หังสเดน และทองคำ) และสนับสนุนความพยายามของลูกค้าและคู่ค้าทางธุรกิจในการหลีกเลี่ยงการใช้วัตถุดิบที่ส่งผลให้กลุ่มติดอาวุธที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้รับเงินทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

การรักษาความลับของข้อมูลลับ

ห้ามใช้ข้อมูลลับทุกประเภทที่ได้รับมาจากการประกอบอาชีพ รวมถึงข้อมูลลับที่ได้จากการประกอบวิชาชีพสาขาอื่น นอกเหนือจากวิชาชีพในสาขาของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเองหรืออนุญาตให้ผู้อื่นเข้าถึงและใช้งานข้อมูลดังกล่าว

ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเก็บรักษาข้อมูลทุกประเภทของบริษัท (เอกสาร บทคัดย่อ ไฟล์ ภาพวาด แผน ต้นแบบเอกสาร ฯลฯ รวมถึงสำเนาของข้อมูลเหล่านี้ ทั้งที่อยู่ในรูปแบบกระดาษและรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรืออยู่ในอุปกรณ์บันทึกข้อมูลอื่นๆ) ไว้อย่างปลอดภัยเสมอ หากจำเป็นต้องนำข้อมูลดังกล่าวออกไปนอกบริษัทด้วยเหตุผลด้านการทำงาน พนักงานต้องปกป้องข้อมูลดังกล่าวจากการดูหรือการเข้าถึงของบุคคลที่สาม

พนักงานต้องรักษาความลับทางธุรกิจและความลับของบริษัททั้งหมดอย่างเคร่งครัด รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มและบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกระบวนการวิจัยและการพัฒนา กลยุทธ์ในการเข้าซื้อกิจการหรือเป้าหมายการเข้าซื้อกิจการ รวมถึงการลงทุนและการขายกิจการหรือสินทรัพย์ครั้งสำคัญ ไม่ว่าแหล่งข้อมูลจากมาจากไหนก็ตาม หากมีการทำงานร่วมกับลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจซึ่งเป็นบุคคลภายนอก (เช่น ซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา) ต้องมีการทำข้อตกลงรักษาความลับ

ต้องจัดการข้อมูลที่ได้มาจากความลับทางธุรกิจและความลับของบริษัทเหมือนกับการจัดการกับข้อมูลลับ และอนุญาตการเข้าถึงให้เฉพาะแก่พนักงานที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อทำงานของตนเท่านั้น พนักงานต้องเก็บรักษาข้อมูลลับดังกล่าวไว้อย่างปลอดภัย ข้อกำหนดนี้บังคับใช้กับข้อมูลที่คู่สัญญาของกลุ่ม voestalpine จะได้ผลประโยชน์จากการรักษาความลับของข้อมูลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการทำข้อตกลงรักษาความลับของข้อมูลดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์นี้

คุณต้องทำหน้าที่ในการรักษาความลับตลอดไปโดยไม่มีข้อจำกัด แม้ว่าคุณจะได้ทำงานที่นี่แล้วก็ตาม

นอกจากนี้ ในสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องยังมีข้อกำหนดที่บังคับให้พนักงานการรักษาความลับด้วย

ทรัพย์สินทางปัญญา

ทรัพย์สินทางปัญญา (ได้แก่ สิทธิบัตร ชื่อทางการค้าหรือเครื่องหมายการค้า องค์ความรู้ ลิขสิทธิ์ ฯลฯ) ถือเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดของกลุ่ม voestalpine เพื่อคงความได้เปรียบในการแข่งขัน พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาและป้องกันคู่แข่งหรือบุคคลที่สามที่ไม่ได้รับอนุญาตจากการเข้าถึงองค์ความรู้เหล่านี้ ในขณะเดียวกัน voestalpine ก็เคารพในทรัพย์สินทางปัญญาและองค์ความรู้ของคู่แข่ง ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจด้วย

การปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและการใช้งานระบบไอที

พนักงานต้องใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรของกลุ่ม voestalpine อย่างถูกต้องเหมาะสมและระมัดระวัง และต้องปกป้องทรัพย์สินเหล่านั้นจากการสูญหาย การลักขโมย หรือการใช้งานในทางที่ผิด เครื่องมือสื่อสารของกลุ่ม voestalpine อาทิเช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต และอีเมล ตลอดจนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานทั้งหมดเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการดำเนินธุรกิจ บริษัทแต่ละแห่งในกลุ่มมีกฎระเบียบแยกต่างหากสำหรับการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าวไปใช้เป็นการส่วนตัว

ในส่วนของการใช้งานระบบไอที พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดด้านการรักษาความปลอดภัยของกลุ่มเพื่อจำกัดความเสี่ยงทั่วไป พนักงานต้องเก็บรักษาอุปกรณ์ไอที (คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ แล็ปท็อป ฯลฯ) อย่างเหมาะสมและป้องกันการเข้าถึงอุปกรณ์เหล่านี้ที่เทคโนโลยีจะทำได้ (เช่น รหัสผ่าน) พนักงานต้องไม่บอกรหัสผ่านส่วนบุคคลของตนเองให้พนักงานรายอื่นหรือบุคคลที่สามทราบ ในกรณีที่มีพนักงานรายอื่นมารับตำแหน่งแทน ขั้นตอนทั้งหมดต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่ชัดเจนและมีหลักฐานยืนยัน

หากข้อมูลของบริษัทถูกโจรกรรมหรือหายไป พนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทราบทันที หากข้อมูลที่หายไปดังกล่าวเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ต้องขอให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายไอทีที่มีหน้าที่รับผิดชอบจำกัดสิทธิ์ในการเข้าถึงหรือดำเนินการขั้นตอนที่เหมาะสมทันที ในกรณีที่เป็นการขโมยข้อมูลส่วนบุคคล ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการรายงานที่ระบุไว้ในนโยบายการคุ้มครองข้อมูลขององค์กรอย่างเคร่งครัด (ดูหัวข้อการคุ้มครองข้อมูลในอินเทอร์เน็ตของกลุ่ม voestalpine ที่ <https://voestalpine.net/dataprotection>).

การสื่อสารระดับองค์กร

ชาวประชาสัมพันธ์และข้อมูลอื่นๆ ทั้งหมดของกลุ่ม voestalpine หรือบริษัทแต่ละแห่งในกลุ่มที่จะเผยแพร่แก่สาธารณชนนั้น ต้องออกโดยสมาชิกที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งข้อกำหนดนี้ครอบคลุมทั้งการสื่อสารแบบดั้งเดิมและการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล พนักงานทุกคนสามารถดูข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ในหัวข้อการสื่อสารและอินเทอร์เน็ตของกลุ่ม voestalpine (ดู <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม

การเคารพสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรของ voestalpine เปิดกว้างและยอมรับว่าทุกคนล้วนมีเอกลักษณ์และมีคุณค่า และสมควรได้รับความเคารพในความสามารถเฉพาะตัวของพวกเขา บนพื้นฐานของร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หลักการแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (UN Global Compact) และมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) เราถือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นคุณค่าพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องเคารพ

การห้ามใช้แรงงานเด็ก

กลุ่ม voestalpine ต่อด้านการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ¹ นอกจากการห้ามใช้แรงงานเด็กแล้ว เรายังรับรองด้วยการจ้างแรงงานที่มีอายุน้อยนั้นจะไม่เป็นผลอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการของพวกเขา

การใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน การค้ามนุษย์ และแรงงานทาสยุคใหม่

พวกเราที่ voestalpine ต่อด้านการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน การค้ามนุษย์ และแรงงานทาสยุคใหม่² เป็นอย่างยิ่ง การใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน หมายถึง งานหรือบริการทั้งหมดที่บุคคลต้องทำโดยไม่สมัครใจ หรือถูกบังคับให้ทำโดยเอาการลงโทษมาข่มขู่ และรวมถึงการยึดบัตรประจำตัวประชาชนและหนังสือเดินทาง การกักบริเวณ และการใช้แรงงานขัดหนี้

¹ อ้างอิงจากอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 วันที่ 26 มิถุนายน 1973 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 182 วันที่ 17 มิถุนายน 1999 ว่าด้วยการห้ามและมาตรการเร่งด่วนในการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

² อ้างอิงจากอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 วันที่ 28 มิถุนายน 1930 ว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน และพิธีสาร วันที่ 11 มิถุนายน 2014 และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 วันที่ 25 มิถุนายน 1957 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

การเจรจาต่อรองร่วมและสิทธิในการรวมตัวกัน

กลุ่ม voestalpine ยอมรับและส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวกันและสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของพนักงาน เพื่อแต่งตั้งตัวแทนพนักงานและทำข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงระหว่างองค์กรในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายที่บังคับใช้ในพื้นที่นั้นๆ³

ความหลากหลาย ความเสมอภาคทางโอกาส และการห้ามการเลือกปฏิบัติ

voestalpine ยึดมั่นในความเสมอภาคทางโอกาสและความเคารพ เราจึงต่อต้านการเลือกปฏิบัติ⁴บนพื้นฐานของเพศ สถานภาพสมรสหรือสถานะความเป็นบิดามารดา ชาติพันธุ์หรือชาติกำเนิด อายุ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ ศาสนา หรืออัตลักษณ์ส่วนบุคคลอื่นๆ ทุกรูปแบบ ข้อกำหนดที่บังคับให้เคารพเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ มีไว้เพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ อาทิเช่น การล่วงละเมิดด้วยคำพูดและท่าทางอย่างโจ่งแจ้ง การแสดงความคิดเห็นที่ด้อยค่าผู้อื่น การเล่นมุกตลก การใช้ภาษาลามกหยามคาย การแสดงท่าทางยั่วยวน หรือการแสดงภาพที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงานและสถานที่ผลิตของกลุ่ม พฤติกรรมดังกล่าวถือว่าเป็นการคุกคาม แม้ว่าจะกระทำโดยไม่เจตนาก็ตาม

ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและข้อกำหนดในการเจรจาต่อรองร่วม อีกทั้งต้องเพียงพอสำหรับความต้องการพื้นฐานของพนักงานและครอบครัวของพวกเขา และต้องมากพอที่จะทำให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐานด้วย

เวลาทำงาน

ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับเวลาทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย และเวลาทำงานต้องไม่ทำให้พนักงานเหนื่อยทั้งกายและใจจนเกินไป

ชุมชนในท้องถิ่นและคนพื้นเมือง

voestalpine คาดหวังให้พนักงานทุกคนสนับสนุนชุมชนในท้องถิ่นและคนพื้นเมืองในพื้นที่ที่บริษัทของกลุ่ม voestalpine ดำเนินการอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง voestalpine ต้องหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนในท้องถิ่นและคนพื้นเมือง

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

เมื่อเราจัดจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองการดำเนินงานธุรกิจของกลุ่ม voestalpine เรารับรองว่าเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา เมื่อผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยของรัฐและเอกชนเริ่มทำงานให้เรา เราต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อรับรองว่าบริการรักษาความปลอดภัยดังกล่าวจะคุ้มครองสิทธิของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

การบริจาคและการให้เงินสนับสนุน

voestalpine เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบและลักษณะต่างๆ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทต่างๆ ในกลุ่ม voestalpine ได้รับอนุญาตให้บริจาคเงินสดและสิ่งของเพื่อสนับสนุนโครงการด้านมนุษยธรรมและสังคม ตลอดจนหน่วยงานด้านวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ และเพื่อการศึกษา

นอกจากนี้ กลุ่ม voestalpine ยังเลือกสนับสนุนโครงการด้านวัฒนธรรมและกิจกรรมกีฬาบางอย่างอีกด้วย

³ อ้างอิงจากอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 วันที่ 9 กรกฎาคม 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวกันและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และฉบับที่ 98 วันที่ 1 กรกฎาคม 1949 ว่าด้วยการใช้หลักการของสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

⁴ อ้างอิงจากอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 100 วันที่ 29 มิถุนายน 1951 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน และฉบับที่ 111 วันที่ 25 มิถุนายน 1958 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกประเภท

ทั้งนี้ การให้เงินสนับสนุนดังกล่าวต้องไม่เป็นการหลบเลี่ยงการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณหรือนโยบายที่บังคับใช้ในกลุ่ม voestalpine ในทุกกรณี voestalpine ไม่บริจาคหรือให้การสนับสนุนทางการเงินอื่นๆ แก่นักการเมือง พรรคการเมือง องค์กรที่ทำงานใกล้ชิดกับพรรคการเมือง หรือองค์กรทางการเมือง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองที่ทำงานเพื่อสังคม ข้อกำหนดนี้ครอบคลุมถึงการแทรกโฆษณาในสื่อของพรรคการเมืองหรือสื่อขององค์กรทางการเมืองด้วย

ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานเป็นค่านิยมหลักและเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของ voestalpine การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมาตรการป้องกันและมาตรการด้านสุขภาพต่างๆ เป็นรากฐานแห่งความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยของกลุ่ม voestalpine พนักงานทุกคนต้องส่งเสริมความปลอดภัยและการรักษาสุขภาพในสถานที่ทำงานของตน และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย ตลอดจนนโยบายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อกำหนดนี้บังคับใช้กับบริษัทและพนักงานของบริษัทนั้นๆ ที่ดำเนินงานในนามของ voestalpine ด้วย

สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

ข้อกำหนดนี้ใช้กำกับดูแลการปฏิบัติตนของเราต่อลูกค้าและผู้ค้าทางธุรกิจ เรามีหน้าที่ต้องรับรองว่าผู้ค้าทางธุรกิจของเรา โดยเฉพาะซัพพลายเออร์ที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการให้เราโดยตรง ใช้มาตรการที่เหมาะสมในการระบุความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน และขจัดหรือลดความเสี่ยงเหล่านั้นตามจำเป็น

6. การปกป้องสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ

กระบวนการผลิตที่ยั่งยืน การจัดการกับทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ และการใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เป็นส่วนสำคัญของหลักปรัชญาองค์กรและกิจกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่ม voestalpine ในขณะเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ก็เป็นพื้นฐานสำหรับความต้องการที่จะเป็นผู้นำด้านคุณภาพของสินค้าและบริการในระยะยาวด้วย วงโซ่การผลิตทั้งหมดมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าที่สุด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุดิบและพลังงาน) และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกระบวนการและผลิตภัณฑ์ การวิจัยอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการผลิตเหล็กกล้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการประหยัดพลังงาน ตลอดจนการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกระบวนการและผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม voestalpine ได้อย่างยั่งยืน

พนักงานของกลุ่ม voestalpine ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และมาตรฐานการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้ รวมถึงอนุสัญญาาระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ มินามาตะ (พิษจากปรอท) สต็อกโฮล์ม (สารมลพิษที่ตกค้างยาวนาน) และ บาเซล (ขยะอันตราย) ด้วย

voestalpine เข้าร่วมดำเนินการตามเป้าหมายของความตกลงปารีสว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการใช้การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ การวิจัยด้านต่างๆ และการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์หรือ CO₂ และพยายามสร้างความเป็นกลางทางคาร์บอนในระยะยาว กลุ่ม voestalpine ไม่เพียงมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในโรงงานของเราเท่านั้น แต่ยังบังคับให้คู่ค้าทางธุรกิจของเรา โดยเฉพาะซัพพลายเออร์ที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการให้เราโดยตรง ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในส่วนของพวกเขาด้วย

7. การรายงานการประพฤติมิชอบ

พนักงานของกลุ่ม voestalpine อาจพบการละเมิดข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ การฝ่าฝืนนโยบายและกฎระเบียบภายในอื่นๆ หรือการฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมาย กลุ่ม voestalpine สนับสนุนให้พนักงานทุกคนที่พบเห็นการฝ่าฝืนกฎหรือมีเหตุอันควรให้สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนกฎ รายงานเรื่องดังกล่าวต่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้:

- » รายงานข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบของฝ่ายหรือ
- » รายงานข้อมูลต่อฝ่ายตรวจสอบและจัดการความเสี่ยงของ voestalpine AG หรือ
- » รายงานข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาสายตรง หรือ
- » รายงานข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหารหรือฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบของบริษัทในกลุ่มที่เกี่ยวข้อง หรือ
- » รายงานข้อมูลต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่ม voestalpine AG หรือ
- » รายงานข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือ
- » รายงานข้อมูลต่อผู้จัดการฝ่ายคุ้มครองข้อมูลหรือผู้จัดการฝ่ายคุ้มครองข้อมูลระดับฝ่าย หรือ
- » ข้อมูลเกี่ยวกับระบบแจ้งเบาะแสทางเว็บที่ใช้ได้ทั้งพนักงานและผู้แจ้งเบาะแสด้านนอก

เพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่ไว้วางใจได้ มีการระบุอย่างชัดเจนว่าพนักงานที่รายงานการละเมิดกฎหมาย หลักจรรยาบรรณ หรือนโยบายและกฎระเบียบภายในอื่นๆ จะไม่ถูกตอบโต้หรือได้รับผลในทางลบไม่ว่าในกรณีใดๆ ข้อกำหนดนี้ใช้กับบุคคลอื่นที่ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสอบสวนการประพฤติมิชอบดังกล่าวด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ กลุ่ม voestalpine ขอสงวนสิทธิ์โดยชัดแจ้งในการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานที่จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการกล่าวหาเท็จ

สิ่งสำคัญในการรายงานการละเมิดกฎระเบียบคือควรเปิดเผย กล่าวคือ ควรระบุชื่อผู้แจ้งเบาะแสด เราจะรักษาความลับของรายงานที่มีการระบุชื่อ หากมีการร้องขอ

พนักงานของ voestalpine สามารถรายงานการละเมิดข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ การฝ่าฝืนนโยบายและกฎระเบียบภายในอื่นๆ หรือการฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมายได้ในเรื่องดังต่อไปนี้

- » กฎหมายต่อต้านการผูกขาด การทุจริตคอร์รัปชัน การฉ้อโกง ผลประโยชน์ทับซ้อน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของตลาดทุน
 - » การเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ การกลั่นแกล้ง สิทธิมนุษยชน
 - » การคุ้มครองข้อมูล
 - » การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางเทคนิค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานทางเทคนิคและการรับรองในกระบวนการผลิต ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยด้านไอที
 - » สิ่งแวดล้อม
 - » สุขภาพและความปลอดภัย
- รวมถึงการรายงาน
- » การละเมิดในเรื่องอื่นๆ

รายงานที่ไม่ระบุชื่อดังกล่าวสามารถทำได้โดยใช้ระบบแจ้งเบาะแสด้านเว็บของกลุ่ม voestalpine พนักงาน voestalpine และผู้แจ้งเบาะแสด้านนอก (เช่น ชัฟฟลายเออร์) สามารถเข้าถึงระบบแจ้งเบาะแสดังกล่าวทางอินเทอร์เน็ตที่ <https://www.bkms-system.net/voestalpine> ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้มีอยู่ในเว็บไซต์ของ voestalpine (ดู <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) และในอินทราเน็ตของกลุ่ม (ดู <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.