

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

GEDRAGSCODE / CODE OF CONDUCT

GROEPSRICHTLIJN VAN voestalpine AG

voestalpine is een in zijn vakgebieden wereldwijd actieve technologiegroep met gecombineerde grondstoffen- en verwerkingsknowhow, gefocust op product- en systeemoplossingen uit staal en andere metalen in technologie-intensieve sectoren en nichebranches met de strengste kwaliteitseisen. Als betrouwbaar partner maakt voestalpine de uitdagingen van zijn klanten tot de zijne.

Als betrouwbaar partner voelen wij ons ook verantwoordelijk in de omgang met onze klanten, leveranciers, medewerkers en andere businesspartners. Onze gedragscode ondersteunt de medewerkers van de voestalpine-groep bij de persoonlijke waarneming van hun commerciële activiteiten. Hij is de basis voor een moreel, ethisch en juridisch correcte handelwijze van alle medewerkers van de groep.

Onze mensen vormen een wezenlijke bestanddeel van ons bedrijfssucces en liggen aan de basis van een significant deel van het in ons gestelde vertrouwen en van onze reputatie. Precies daarom vinden wij het belangrijk om ondubbelzinnige basisregels en principes over ethiek en moraal in het bedrijfsleven te definiëren. De gedragscode die nu vóór u ligt, is een wezenlijke basis hiervoor. Door het goede voorbeeld van elk van ons moet hij een significante component van onze bedrijfscultuur zijn.

Linz, maart 2023

De raad van bestuur

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. INLEIDING EN DOELSTELLING

De voestalpine-groep is als gevolg van zijn internationale activiteiten onderworpen aan tal van maatschappelijke, politieke en juridische bepalingen die moeten worden nageleefd. Inbreuken tegen deze bepalingen, in het bijzonder die tegen de rechtsorde van een land, kunnen het bedrijf een belangrijk financieel nadeel berokkenen en kunnen de naam van de groep blijvend beschadigen.

De gedragscode die nu vóór u ligt (Code of Conduct) legt de basis voor alle commerciële activiteiten en beslissingen in de voestalpine-groep. Hij is de basis voor een moreel, ethisch en juridisch correcte handelwijze van alle medewerkers van de groep.

Bij elke inbreuk op wettelijke voorschriften, interne richtlijnen, voorschriften of aanwijzingen, of bij het niet-naleven van deze gedragscode, moet elke medewerker rekening houden met disciplinaire consequenties. Bovendien kan een dergelijke handeling voor de betrokkene ook leiden tot strafrechtelijke en civielrechtelijke consequenties, zoals verhaal- en schadevergoedingsvorderingen.

De gedragscode wordt indien nodig na besluit van de raad van bestuur van voestalpine AG geactualiseerd en eventueel aangevuld met speciale, mogelijk ook voor slechts bepaalde landen of regio's geldende regelingen.

2. TOEPASSINGSGEBIED

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van de voestalpine-groep met inbegrip van leden van de raad van bestuur en andere leidinggevendenden (hierna: "medewerkers") van de voestalpine-groep. Nieuw aangeworven medewerkers moeten zich in hun arbeidscontract verbinden tot naleving van de gedragscode.

Tot de voestalpine-groep behoren alle bedrijven waarin voestalpine AG direct of indirect een belang heeft van ten minste 50% of waarop voestalpine AG op enige andere wijze de controle uitoefent.

Alle andere bedrijven, waarin voestalpine AG direct of indirect een belang heeft van ten minste 25% en waarop voestalpine AG geen controle uitoefent, worden van de gedragscode in kennis gesteld. Zij worden aangemaand om deze eveneens toe te passen door middel van de zelfstandige erkenning ervan in hun vennootschappelijke beslissingsstructuren.

Het is in het belang van voestalpine dat een moreel, ethisch en juridisch correcte handelwijze niet enkel wordt geëist van de eigen medewerkers, maar ook van de leveranciers van goederen en diensten, bemiddelaars, consultants en andere businesspartners (hierna: "businesspartners") van voestalpine. Daarom moeten de medewerkers van voestalpine zich ervoor inzetten dat de businesspartners de aparte "gedragscode voor businesspartners" aanvaarden en naleven.

3. VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE UITVOERING

Elke afzonderlijke medewerker staat zelf in voor de naleving en het in de praktijk brengen van de bepalingen van de gedragscode.

De leidinggevendenden binnen de groep zijn voor alle medewerkers het levende voorbeeld voor de uitvoering van de bepalingen van deze gedragscode. Zij instrueren hun medewerkers over de omgang met de gedragscode, houden toezicht op de naleving ervan, en organiseren indien nodig opleidings sessies met de steun van de daartoe bevoegde afdelingen in de groep.

Medewerkers dienen deze gedragscode te interpreteren met gezond verstand en te overwegen of een bepaalde handelwijze tot kritiek zou kunnen leiden op basis van redelijke ethische en morele maatstaven. Daarbij moet vooral ook rekening worden gehouden met nationale maatstaven en gebruiken. Bij toepasbare wettelijke bepalingen kan er geen ruimte voor interpretatie zijn.

Bij onduidelijkheden of vragen kan de medewerker steeds door zijn directe leidinggevende worden bijgestaan met advies en besluitvormingsondersteuning.

Bovendien kan contact worden opgenomen met de bevoegde juridische en personeelsdiensten, de afdeling interne audit van voestalpine AG, de Group Compliance Officer of de compliance officer van de divisie. De genoemde Group Compliance Officer is de hoogste autoriteit voor de bindende interpretatie van de gedragscode.

De compliance officers kunnen worden bereikt via de volgende contactadressen:

Groep:	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

De Group Compliance Officer en de compliance officers van de divisies worden, met hun contactgegevens, vermeld in het intranet van de groep op <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE EN VERANTWOORDELIJK ONDERNEMINGSBELEID

Naleving van de wetgeving en overige externe en interne voorschriften

Bij alle zakelijke acties en besluiten moeten de toepasbare wetgeving en overige externe en groepsinterne voorschriften strikt worden nageleefd.

Alle medewerkers moeten zich uitvoerig informeren over de wet- en regelgeving, interne voorschriften en regels die van toepassing zijn op hun verantwoordelijkheidsgebied, en bij twijfel contact opnemen met de bevoegde afdeling (zie punt 3).

Concurrentie- en kartelrecht

Transparant en eerlijk zakelijk gedrag waarborgt de belangen van elk bedrijf binnen de groep en zijn medewerkers, en beschermt het concurrentievermogen van de voestalpine-groep als geheel op duurzame wijze. Elke beperking van de vrije concurrentie of enige inbreuk op mededingings- en antitrustwetten is onverenigbaar met de bedrijfsfilosofie en -cultuur van de voestalpine-groep en met zijn opvattingen.

Het schenden van nationale of internationale antitrustwetten kan ernstige gevolgen hebben voor de voestalpine-groep en de betrokken medewerkers. Deze overtredingen kunnen met name leiden tot hoge geldboetes, schadevergoedingen, en in sommige landen zelfs tot gevangenisstraffen voor medewerkers. Mondelinge overeenkomsten en gezamenlijke actie om concurrentie te beperken, zijn net zo zeer verboden als daartoe strekkende schriftelijke overeenkomsten.

De volgende specifieke gedragsnormen dienen door de medewerkers in acht te worden genomen bij alle zakelijke handelingen:

- » met concurrenten mogen geen afspraken worden gemaakt over zakelijke aangelegenheden die de concurrentie bepalen of beïnvloeden. Dit geldt met name voor afspraken en regelingen die als doel hebben, of daadwerkelijk leiden tot, het vastleggen van prijzen, prijselementen of productiecapaciteiten, het verdelen van markten of klanten, of het boycotten van klanten of andere marktdeelnemers.
- » bij gesprekken of andere contacten met concurrenten mag geen informatie worden uitgewisseld – ook niet louter eenzijdig – over confidentiële zaken zoals prijzen, prijselementen, verkoopvoorwaarden, kosten, productiecapaciteiten, magazijnvoorraden of andere vertrouwelijke gegevens.

Het lidmaatschap in associaties, beroepsverenigingen en andere sectorale organisaties kan in principe een belangrijke basis vormen voor de belangenbehartiging van industriële en economische groepen in het kader van de nationale en internationale wetgeving en ook ter voorbereiding van normerings- en standaardiseringsactiviteiten. Leden van dergelijke associaties, beroepsverenigingen en andere sectorale organisaties zijn echter meestal concurrenten van elkaar. Tegen deze achtergrond geldt bij voestalpine voor lidmaatschappen en activiteiten in associaties, beroepsverenigingen of andere sectorale organisaties een streng regelmechanisme, waarbij het niet uitmaakt of het lidmaatschap vrijwillig dan wel verplicht is. Dit regelmechanisme schrijft o.a. voor, dat lidmaatschappen in dergelijke organisaties moeten worden goedgekeurd door de raad van bestuur van het betrokken divisie moederbedrijf, en dat het voor medewerkers die actief zijn in verkoop of marketing zonder uitzondering verboden is om deel te nemen aan om het even welke vergaderingen of andere manifestaties van dergelijke organisaties. Meer details over dit regelmechanisme vindt u in de groepsrichtlijn Kartelrecht in het groepsintranet op <https://voestalpine.net/compliance>.

Actieve en passieve corruptie, aanvaarden van geschenken

Het is alle medewerkers verboden om directe of indirecte voordelen te aanvaarden of aan te bieden, wanneer daardoor zakelijke transacties op niet toegestane wijze worden beïnvloed of wanneer zelfs maar een dusdanige indruk kan worden gewekt. Geschenken van geringe waarde en traktaties in het kader van commercieel gangbare gebruiken worden niet door dit verbod getroffen. Alle overige geschenken moeten worden geweigerd dan wel teruggegeven en moeten aan de direct leidinggevende worden gemeld.

Het aanbieden of aanvaarden van geld of compenserende voordelen is evenmin toegestaan.

In elk geval moet rekening worden gehouden met plaatselijke wetten en gebruiken.

Witwassen van geld

Verscheidene landen, waaronder de lidstaten van de Europese Unie en de Verenigde Staten van Amerika, hebben wetten tegen het witwassen van geld uitgevaardigd. Voor al onze medewerkers geldt het verbod om alleen of in samenwerking met derden handelingen uit te voeren die een inbreuk betekenen tegen anti-witwasvoorschriften. Met witwassen wordt in het bijzonder het binnenloodsen bedoeld (bijvoorbeeld door omzetting of overdracht) van uit strafbare praktijken afkomstige bedragen of andere voorwerpen in de wettelijke financiële en economische kringloop.

Belangenconflicten

In het kader van hun commerciële activiteit kunnen medewerkers in situaties verzeild raken waar hun persoonlijke of economische belangen in conflict zijn of komen met die van de voestalpine-groep. In deze gevallen verwacht de voestalpine-groep dat zijn medewerkers uitsluitend handelen in het belang van de voestalpine-groep. Omdat belangenconflicten niet steeds kunnen worden vermeden, verlangt de voestalpine-groep dat zijn medewerkers openlijk met zulke situaties omgaan.

Elke medewerker moet bestaande of mogelijke belangenconflicten, ook wanneer slechts een schijn ervan zou worden gewekt, spontaan in de volle omvang aan zijn direct leidinggevende bekendmaken en indien nodig een speciale goedkeuring verkrijgen.

Belangenconflicten kunnen zich in het bijzonder voordoen in de volgende gevallen.

- » Een tweede baan kan strijdig zijn met de taken van de medewerker voor de voestalpine-groep of leiden tot een belangenconflict. Daarom is een tweede baan bij concurrenten, klanten of businesspartners verboden. In alle andere gevallen is ervoor de voorafgaande schriftelijke toestemming vereist van de direct leidinggevende die hierover de betrokken personeelsafdeling informeert.
- » Zakelijke relaties met concurrenten, klanten of businesspartners van de voestalpine-groep, met name met klanten of leveranciers (met uitzondering van kleine beleggingen in beursgenoteerde bedrijven, voor zover dergelijke bezittingen onder een normaal vermogensbeheer vallen) zijn niet toegelaten. Indien een lid van de naaste familie een dergelijke belegging doet, dient dit aanwijsbaar te worden gemeld aan de direct leidinggevende. Tot de naaste familieleden behoren onder andere de echtgenoot of levenspartner van de medewerker, zijn ouders, broers en zussen, kinderen, en alle andere personen die al minstens één jaar met hem in gezinsverband leven.
- » Tevens dient tijdig voorafgaand melding te worden gemaakt van zulke transacties met klanten of businesspartners van de voestalpine-groep indien een persoon die voor rekening van de klanten of businesspartners deelneemt aan de zakelijke besluiten of de directe onderhandelingspartner een lid is van de naaste familie.

Verbod op het misbruik van inside-information

Als beursgenoteerd bedrijf is voestalpine AG onderworpen aan de strenge eisen van de kapitaalmarkt. Dit omvat het verbod op het gebruik van inside-information voor het eigen belang of in het belang van derden. De handel in aandelen en obligaties van voestalpine AG en van daarvan afgeleide financiële instrumenten zoals opties en certificaten is streng verboden indien de handelende persoon beschikt over informatie die volgens de geldende wetgeving wordt beschouwd als inside-information. Inside-information is informatie die betrekking heeft op de voestalpine-groep, die slechts toegankelijk is voor een beperkte groep mensen en die, indien openbaar gemaakt, de koers van het voestalpine-aandeel kan beïnvloeden. Het gebruik van inside-information is juridisch strafbaar en leidt tot disciplinaire maatregelen. Ook het doorgeven van koersgevoelige informatie aan andere personen, intern of extern, is strikt verboden en kan dezelfde juridische gevolgen hebben. Meer details vindt u in de kapitaalmarktcompliance richtlijn van voestalpine AG (te vinden op het groepsintranet onder <https://voestalpine.net/compliance>).

Gegevensbescherming

Bedrijven van de voestalpine-groep verwerken in het kader van hun commerciële activiteiten persoonsgegevens van medewerkers, klanten en businesspartners. voestalpine neemt de bescherming van persoonsgegevens zeer serieus.

De verwerking van persoonsgegevens (zoals de verzameling, het gebruik, de overdracht, de publicatie en de opslag ervan) is uitsluitend toegelaten mits naleving van de wettelijke bepalingen en de voestalpine gegevensbeschermingsrichtlijn. Alle medewerkers moeten zorgvuldig en gewetensvol omspringen met persoonsgegevens. Uitvoerige informatie over het thema gegevensbescherming vinden alle medewerkers in de intranet rubriek voestalpine Gegevensbescherming (zie <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Handelscontroles en sancties

De internationale handel is voor bedrijven van de voest Alpine-groep een wezenlijk element van de commerciële strategie. Daarom is het voor groepsbedrijven en alle medewerkers noodzakelijk om te handelen in overeenstemming met, en onder naleving van, de in alle landen waarin groepsbedrijven of hun medewerkers actief zijn toepasselijke handelscontrole- en sanctievoorwaarden. Om dat te realiseren treffen de medewerkers de steeds noodzakelijke maatregelen om inbreuken tegen deze regelingen en richtlijnen uit te sluiten. Dat omvat naast de toepasselijke regelingen over de import, export en douane ook maatregelen ter voorkoming van ontwijkingen door leveranciers of afnemers.

Conflictmineralen

Ook moeten de medewerkers de toe te passen zorgvuldigheidsnormen m.b.t. conflictmineralen (tin, tantaal, wolfram en goud) naleven, en de inspanningen van hun klanten en businesspartners ter vermindering van het gebruik van grondstoffen waarvan de opbrengsten direct of indirect ten goede komen aan bewapende groepen die de mensenrechten schenden, ondersteunen.

Geheimhouding van vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke informatie van welke aard ook, verkregen in het kader van de professionele activiteit, inclusief informatie verkregen buiten het werkveld van de medewerker, mag niet worden gebruikt ten behoeve van de persoonlijke belangen van de medewerker of worden bekendgemaakt ten behoeve van derden.

Er moet voor worden gezorgd dat alle soorten bedrijfsinformatie (documenten, uittreksels, bestanden, tekeningen, plannen, voorgedrukte formulieren enz., waaronder kopieën daarvan op papier of op elektronische of andere gegevensdragers) te allen tijde veilig worden bewaard. Indien dergelijke informatie voor zakelijke doeleinden buiten het bedrijf wordt meegenomen, moet zij worden beveiligd tegen inzage of toegang door derden.

Over alle bedrijfs- en commerciële geheimen en informatie die relevant is voor de groep en het bedrijf, in het bijzonder onderzoeks- en ontwikkelingsresultaten, acquisitiestrategieën, mogelijke overnamekandidaten en belangrijke investeringen, moet een strikt stilzwijgen in acht worden genomen, ongeacht de bron van deze informatie. Wanneer externe klanten of businesspartners (bijv. leveranciers en consultants) bij dergelijke informatie worden betrokken, moeten via de bevoegde juridische afdeling gepaste geheimhoudingsovereenkomsten worden afgesloten.

Dezelfde geheimhoudingsplicht geldt voor informatie waarvan bedrijfs- en commerciële geheimen kunnen worden afgeleid. Dergelijke informatie mag alleen toegankelijk worden gemaakt voor medewerkers die deze informatie voor hun werkzaamheden nodig hebben. Medewerkers dienen zulke informatie op een veilige plaats te bewaren. Dit geldt tevens voor informatie waarvoor contractuele partners van de voest Alpine-groep een belang tot geheimhouding hebben, in het bijzonder wanneer hierover een vertrouwelijke overeenkomst is gesloten.

Deze geheimhoudingsplicht blijft ook na de beëindiging van het dienstverband onbeperkt gelden. De geheimhoudingsplicht die is opgenomen in de overeenkomstige arbeidscontracten geldt aanvullend op de bovenvermelde plichten.

Intellectuele eigendom

Intellectuele eigendom (octrooien, merken, knowhow, auteursrechten, ...) behoort tot de belangrijkste middelen van de voestalpine-groep. Om de voorsprong op de concurrentie te beveiligen, hebben alle medewerkers de plicht om de intellectuele eigendom te beschermen en om te beletten dat concurrenten of andere niet-geautoriseerde derden toegang tot deze kennis verkrijgen. Tegelijk respecteert voestalpine de intellectuele eigendom en knowhow van zijn concurrenten, klanten en businesspartners.

Beveiliging van de bedrijfseigendom en IT-gebruik

De eigendom en de middelen van de voestalpine moeten door de medewerkers correct en voorzichtig worden gebruikt en moeten worden beschermd tegen verlies, diefstal en misbruik. Communicatie-inrichtingen van de voestalpine-groep, zoals internet, intranet en e-mail, en alle werkmiddelen, staan ten dienste van de operationele noodwendigheden. Voor een eventueel privégebruik gelden afzonderlijke regelingen van de diverse groepsbedrijven.

In het kader van het IT-gebruik moeten ter begrenzing van de algemene risico's de groepswijde richtlijnen en veiligheidsbepalingen worden nageleefd. IT-apparatuur (pc, notebook, enz.) moeten steeds op gepaste wijze worden bewaard en moeten binnen technische mogelijkheden worden beschermd met een toegangsbeveiliging (bijv. wachtwoord). Persoonlijke wachtwoorden mogen niet aan andere medewerkers of derden worden bekendgemaakt. Voor een vertegenwoordiging moeten duidelijke en aantoonbare regelingen worden getroffen.

Als bedrijfsrelevante informatie wordt ontvreemd of onvindbaar is, moet onverwijld de betrokken leidinggevende worden geïnformeerd. Als het hierbij gaat om elektronische gegevens, moeten in overleg met de bevoegde IT-afdeling onmiddellijk de toegangsbevoegdheden worden geblokkeerd of andere gepaste stappen worden gezet. In het geval van persoonsgegevens moet bovendien het in de gegevensbeschermingsorganisatie-richtlijn gedefinieerde meldingsproces worden nageleefd (zie daarvoor de rubriek Gegevensbescherming in het intranet van voestalpine op <http://voestalpine.net/dataprotection>).

Bedrijfscommunicatie

Alle persmededelingen en overige voor de openbaarheid bedoelde informatie van de voestalpine-groep of individuele groepsbedrijven worden uitsluitend verstrekt via de respectievelijke leden van de raad van bestuur, bedrijfsleiders of communicatieverantwoordelijken. Dat heeft betrekking op zowel klassieke als digitale communicatie. Uitvoerige informatie over dit thema vinden alle medewerkers in de intranetrubriek voestalpine Group Communications (zie <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Naleving van de mensenrechten en arbeidsvoorwaarden

De bedrijfscultuur van voestalpine erkent en juicht toe dat ieder mens uniek en waardevol is en voor zijn individuele vaardigheden moet worden gerespecteerd. Ons daarbij baserend op het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens, de Principles of Business and Human Rights van de Verenigde Naties en de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), beschouwen wij de mensenrechten als fundamentele waarden die door alle medewerkers moeten worden gerespecteerd.

Verbod op kinderarbeid

De voestalpine-groep keurt daarom elke vorm van kinderarbeid¹ af. Naast het verbod op kinderarbeid moet ervoor worden gezorgd dat het werk van jonge werknemers hun gezondheid, veiligheid en ontwikkeling niet in gevaar brengt.

Gedwongen en verplichte arbeid, mensenhandel en moderne slavernij

Bij voestalpine zijn wij strikt tegen gedwongen en verplichte arbeid, mensenhandel en moderne slavernij². Onder gedwongen en verplichte arbeid wordt elk werk of elke dienst verstaan die aan personen wordt opgelegd onder bedreiging van bestraffingen. Dit omvat ook het intrekken van identiteitskaarten en paspoorten, bewegingsbeperkingen en schuldslavernij.

Collectieve onderhandelingen en recht van vereniging

Bovendien erkent en bevordert de voestalpine-groep – afhankelijk van het toepasselijke recht – het recht van vereniging en het recht van elke medewerker om zich aan te sluiten bij een vakbond, werknemersvertegenwoordigingen op te richten en collectieve overeenkomsten of vergelijkbare voor meerdere bedrijven geldende overeenkomst af te sluiten.

Diversiteit, gelijke kansen en het verbod op discriminatie

voestalpine staat voor gelijke kansen en respect. Daarom onthouden wij ons van elke vorm van discriminatie³ op grond van geslacht, burgerlijke staat of ouderschap, etnische of nationale afkomst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, godsdienst of andere persoonlijke kenmerken. Het gebod van respect voor de medemens is ook gericht tegen seksuele intimidatie in om het even welke vorm, zoals het maken van duidelijke avances, vernederende opmerkingen, grappen, grove taal, obscene gebaren of het vertonen van pornografie in zakelijke of voor de productie bestemde ruimtes van de groep. Dergelijk gedrag kan als intimiderend worden beschouwd, zelfs als dit niet als zodanig was bedoeld.

¹ Zie het IAO-verdrag nr. 138 van 26 juni 1973 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces en IAO-verdrag nr. 182 van 17 juni 1999 betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid.

² Zie het IAO-Verdrag nr. 29 van 28 juni 1930 betreffende gedwongen of verplichte arbeid samen met het Protocol van 11 juni 2014 en IAO-Verdrag nr. 105 van 25 juni 1957 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid.

³ Het IAO-Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor arbeid van gelijke waarde en nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in arbeid en beroep en het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

Vergoeding

Het loon van de werknemers moet in overeenstemming zijn met de geldende wettelijke en cao-voorschriften en voldoende zijn om te voorzien in de basisbehoeften van de werknemers en hun gezinnen, en om deze een behoorlijke levensstandaard te bieden.

Arbeidsduur

Voor de werktijden van de werknemers moeten duidelijke beleidslijnen worden vastgelegd die in overeenstemming zijn met de wettelijke richtlijnen en die buitensporige geestelijke en lichamelijke vermoeidheid van de werknemers verhinderen.

Lokale gemeenschappen en inheemse volkeren

voestalpine verwacht van alle medewerkers dat zij de lokale gemeenschappen en inheemse volkeren in de omgeving van de bedrijven van de voestalpine-groep ondersteunen. In het bijzonder moeten negatieve effecten van de bedrijfsactiviteiten van voestalpine op de gezondheid, de veiligheid en het levensonderhoud van lokale gemeenschappen en inheemse volkeren worden vermeden.

Beveiligingspersoneel

Wanneer wij eigen beveiligingspersoneel inzetten om de bedrijven van de voestalpine-groep te beschermen, zorgen wij ervoor dat zij de mensenrechten respecteren en gebonden zijn aan onze gedragsprincipes. Indien een beroep wordt gedaan op privé- en openbare beveiligingsbedrijven, moet door middel van passende maatregelen eveneens worden gegarandeerd dat de rechten van alle betrokkenen door de respectievelijke beveiligingsdienst worden gewaarborgd.

Giften en sponsoring

Om zijn sociale verantwoordelijkheid te nemen, engageert voestalpine zich op diverse wijzen. Het is bedrijven van de voestalpine-groep toegestaan om geschenken in geld en natura aan te bieden, vooral ter ondersteuning van humanitaire en sociale projecten, voor culturele en wetenschappelijke instellingen, en voor opleidingsdoeleinden.

Bovendien sponsort de voestalpine-groep geselecteerde culturele projecten en sportmanifestaties. Zulke financiële prestaties mogen in geen geval worden geleverd om andere bepalingen van de gedragscode of in de voestalpine-groep geldende richtlijnen te omzeilen. voestalpine doet geen schenkingen of andere financiële tegemoetkomingen aan politici, politieke partijen, bij partijen aanleunende organisaties of politieke, niet uitsluitend sociale doelen nastrevende belangengroepen. Dat omvat ook de publicaties in media van politieke partijen of van bij partijen aanleunende organisaties.

Veiligheid op de werkplek

De veiligheid de gezondheid van de medewerkers zijn basiswaarden voor voestalpine en genieten opperste prioriteit. Continue verbeteringen van de werkomgeving en frequente preventie- en gezondheidsmaatregelen leggen het fundament van de succesvolle health & safety-bedrijfscultuur van de voestalpine-groep. Alle medewerkers moeten de veiligheid en de bescherming van de gezondheid in hun werkomgeving bevorderen en veiligheidsstandaarden evenals de richtlijnen en voorschriften voor de veiligheid en gezondheid op het werk naleven. Hetzelfde geldt voor bedrijven en hun medewerkers die handelen in opdracht van voestalpine.

Mensenrechten in de toeleveringsketen

De hier beschreven principes zijn ook van toepassing bij contacten met klanten en businesspartners. Bovendien zetten wij ons ervoor in dat ook onze businesspartners – in het bijzonder onze directe leveranciers – passende maatregelen nemen om risico's voor de naleving van de mensenrechten op te sporen en, waar nodig, deze risico's te elimineren of zo klein mogelijk te maken.

6. MILIEU EN KLIMAATBESCHERMING

Duurzame productieprocedures, een verantwoorde omgang met hulpbronnen en de aanwending van optimale technologieën, maken al tientallen jaren vast deel uit van de bedrijfsfilosofie en de operationele activiteiten van de voest Alpine-groep. Tegelijk leggen deze premissen de basis voor het streven naar langdurig kwaliteitsleiderschap voor producten en diensten. Alle schakels van de productieketting zijn gericht op een zo spaarzaam mogelijke omgang met hulpbronnen (vooral grondstoffen en energie) en een minimalisering van de milieueffecten van processen en producten. De intensieve research naar de ontwikkeling van milieuvriendelijke staalproductieprocessen en producten, maatregelen ter efficiëntieverbetering, emissiebeperkingen en energiebesparingen, plus een transparant en efficiënt milieubeheer, maken het minimaliseren mogelijk van de uitwerkingen van de voest Alpine-processen en -producten op het milieu.

De medewerkers van de voest Alpine-groep moeten alle relevante milieuwetten en -voorschriften en internationaal erkende milieubeschermingsnormen naleven. Daartoe behoren onder meer de voorschriften van de internationale verdragen van Minamata (kwik), Stockholm (persistente organische verontreinigende stoffen) en Bazel (gevaarlijke afvalstoffen).

voest Alpine zet zich in voor de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs, verkleint zijn CO₂-voetafdruk door een engagement voor koolstofarme productie en uitgebreid onderzoek en ontwikkeling van nieuwe technologieën, en streeft naar klimaatneutraliteit op lange termijn. De voest Alpine-groep besteedt echter niet alleen in zijn eigen fabrieken aandacht aan het minimaliseren van de milieueffecten, maar verplicht ook zijn businesspartners – in het bijzonder zijn directe leveranciers – om dit te doen.

7. MELDINGEN VAN WANGEDRAG

Het kan gebeuren dat een medewerker van de voest Alpine-groep een inbreuk vaststelt op de bepalingen van de Gedragscode, op interne richtlijnen, of op wettelijke bepalingen. De voest Alpine-groep moedigt alle medewerkers aan die dergelijke inbreuken opmerken of concrete vermoedens in dit verband hebben, dit te melden zonder daarbij angst te moeten hebben voor represailles. Deze melding kan gebeuren op één van de volgende wijzen:

- » door informatie aan de Group Compliance Officer of aan een compliance officer van een divisie, of
- » door informatie aan de afdeling Revisie en Risicomanagement van voest Alpine AG, of
- » door melding aan de direct leidinggevende, of
- » door informatie aan de bedrijfsleiding of de bevoegde juridische of personeelsafdeling van het betreffende groepsbedrijf, of

- » door informatie aan de afdeling Group Human Resources van voestalpine AG, of
- » door melding aan de lasthebber voor mensenrechten, of
- » door informatie aan de Corporate Data Protection Manager of aan een data protection manager van de divisie, of
- » door melding via een centraal webbased meldingssysteem dat zowel door medewerkers als door derden kan worden gebruikt.

Om een eerlijke communicatie te bevorderen, wordt uitdrukkelijk gesteld dat een medewerker die melding maakt van enige inbreuk op wettelijke bepalingen, deze gedragscode of andere interne richtlijnen, geen represailles of nadelige consequenties naar aanleiding hiervan zal ondervinden. Dat geldt evenzeer voor andere personen die belangrijke informatie bijdragen aan het onderzoek naar een dergelijke inbreuk. De voestalpine-groep behoudt zich evenwel uitdrukkelijk het recht voor om disciplinaire maatregelen te nemen tegen medewerkers die opzettelijk of als gevolg van een grove nalatigheid valse beschuldigingen uiten.

Van compliance-inbreuken wordt in de eerste plaats verwacht dat ze open worden gemeld, dat wil zeggen met vermelding van de naam van de tipgever. Meldingen met vermelding van de naam worden op verzoek vertrouwelijk behandeld.

Voor voestalpine-medewerkers bestaat de mogelijkheid om naast geïdentificeerde ook op anonieme basis inbreuken te melden tegen bepalingen van de gedragscode, tegen andere interne richtlijnen en regelingen, of tegen wettelijke bepalingen op het vlak van

- » kartelrecht, corruptie, fraude, belangenconflicten, kapitaalmarkt-compliance
 - » discriminatie, seksuele intimidatie, mobbing, mensenrechten
 - » gegevensbescherming
 - » technische compliance, met name de naleving van technische normen en certificeringen zowel bij productieprocessen als bij IT-beveiliging
 - » milieu
 - » health & safety
- evenals
- » inbreuken op andere gebieden.

Zulke anonieme meldingen kunnen geschieden, gebruikmakende van het webbased meldingssysteem van de voestalpine-groep. Dat staat ter beschikking van de voestalpine-medewerkers en externe klokkenluiders (bijv. leveranciers) in het internet op <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Verdere informatie hierover kan worden opgevraagd op de webpagina van voestalpine (zie: <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance> en in het groepsintranet (zie <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.