



voestalpine AG  
DAVRANIŞ KURALLARI



## İÇERİK

- 4 Giriş ve Amaç  
Uygulama Alanı
- 5 Uygulama Sorumluluğu
- 7 Yasalara ve diğer Kurum Dışı ve Kurum İçi Kurallara Uygunluk  
İnsan Hakları, Saygı ve Dürüstlük  
Adil Rekabet
- 9 Bağış yapma ve Sponsorluk
- 10 Ticari Kontrol ve satış yapılması yasak olan taraflar  
Kara Para Aklama  
Çıkar Çatışmaları
- 11 Veri Koruması
- 12 Bilginin Korunması ve Fikri Mülkiyet
- 13 Şirket Malının Korunması ve Bilgi İşlem Kullanımı  
İşyeri güvenliği
- 14 Çevre ve İklim Politikası  
Kurum İçi Bilgilerinin Yanlış Kullanımının Yasaklanması  
Kurumsal İletişim
- 15 Görevi Suistimalin Bildirilmesi

Baskı

Şirket ve medya sahibi: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Kıdemli editör ve editörel kadro: voestalpine AG, Grup Uygunluğu, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com. Tasarım ve uygulama: hufnagl/poex

Tüm dokümanlar Grup'un genel Intranet ağı olan <https://voestalpine.net/uygunluk> adresinden indirilebilir.



# DAVRANIŞ KURALLARI

voestalpine AG Grup Kuralları

voestalpine, yüksek kaliteli çelik ürün imal eden, işleyen ve geliştiren özelleştirilmiş ve esnek yapıda birçok şirkete sahip küresel alanda aktif bir gruptur. Endüstrinin güvenilir ortağı olan voestalpine, müşterilerinin ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları gibi görür.

Güvenilir bir ortak olarak, bizler aynı zamanda müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve diğer iş ortakları ile yaptığımız anlaşmalarda nasıl davranmamız gerektiğine dair kendimizi sorumlu hissetmekteyiz. Bu nedenle, tüm iş faaliyetleri sırasında çalışanlarımıza sorumlu olarak davranmalarına yardımcı olması açısından “Davranış Kuralları” nı geliştirdik. “Davranış Kuralları”, Grup içerisinde yer alan tüm çalışanların davranışlarının ahlaki, etik ve yasal olarak doğru olması için esas teşkil etmektedir.

Çalışanlarımız, kurumsal başarımızın önemli bir parçasıdır ve saygınlığımızı ve oluşturduğumuz güvenin sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu nedenle, iş etiği ve ahlakına yönelik kesin kurallar ve prensiplerin belirlenmesi bizim açımızdan büyük önem taşımaktadır. Bu kural ve prensipler elinizde bulunan “Davranış Kuralları” kitapçığında açıklanmaktadır. Her bir birey yaşayan bir örnek olarak bu “Davranış Kuralları” nı kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirecektir.

Linz, 16 Aralık 2019

Yönetim Kurulu

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek



## 01 GİRİŞ VE AMAÇ

Uluslararası faaliyetleri nedeniyle, voestalpine Grup, her biri özen gerektiren yaklaşım ve dikkat edilmesi gereken çeşitli sosyal, politik ve yasal sisteme tabidir. Bu sistemlerin, özellikle bir ülkenin kanunlarının ve yasal düzenlemelerinin ihlali, işleyişimizin kayda değer ölçüde finansal zarara uğramasına ve Grup'un saygınlığına kalıcı zararın gelmesine neden olabilir.

Bu "Davranış Kuralları", voestalpine Grup bünyesinde gerçekleştirilen her türlü ticari faaliyet ve alınan kararlara ilişkin bir dayanaktır. "Davranış Kuralları", Grup içerisinde yer alan tüm çalışanların davranışlarının ahlaki, etik ve yasal olarak doğru olması için esas nitelik taşımaktadır.

Kanunları, yasal düzenlemeleri, iç kılavuz ilkelerini, kuralları veya talimatları veya bu "Davranış Kurallarını" ihlal eden herhangi bir çalışan disiplin cezasına tabidir. Ayrıca, bu tür davranışlar, bu kişilere karşı cezai işlemler ve / veya hukuki sorumluluğa (tazminat veya hasar talepleri gibi) neden olabilir.

Bu "Davranış Kuralları", voestalpine AG Yönetim Kurulunun kararı ile gerekli görüldüğü şekilde düzenlenebilir ve yalnızca belirli ülkeler ve bölgeler için geçerli olarak özel şart ilavesi yapılabilir.

## 02 UYGULAMA ALANI

Bu Davranış Kuralları, Yönetim Kurulu üyeleri, genel müdürler ve voestalpine Grubun diğer yöneticileri de dahil olmak üzere tüm voestalpine Grup çalışanları için geçerlidir. (bundan böyle Çalışanlar olarak anılacaklardır) İşe yeni başlayan kişiler de bu "Davranış Kurallarına" uymakla yükümlü olacaklardır.

voestalpine Grup, hisse sermayesinin en az %50'sine doğrudan veya dolaylı olarak sahip olduğu veya başka bir şekilde kontrolü altında bulunan her türlü şirketi kapsar.

Ayrıca, bu "Davranış Kuralları", voestalpine AG'nin hisse sermayesinin en az %25'ine doğrudan veya dolaylı olarak sahip olduğu, fakat başka bir şekilde kontrolü altında bulunmayan her türlü şirketin dikkatine sunulacaktır. Bu tür bir şirketten "Davranış Kurallarının" şartlarını özgür iradeleri ile kabul etmesi ve şirket içinde uygulaması istenir.

Ayrıca, Grup şirketlerinin bu "Davranış Kurallarını" önemli iş ortaklarının (müşteriler, tedarikçiler, danışmanlar vb.) dikkatine sunması Grup'un yararına. İş ortaklarının seçiminde, çalışanlar Davranış Kuralları'nın gereksinimlerine ya da benzer Uygunluk kurallarına bağlı kalarak karar vereceklerdir.



### 03 UYGULAMA SORUMLULUĞU

Her bir çalışan, bu “Davranış Kurallarına” uymaktan ve bu kuralları uygulamaktan sorumludur.

Grup’un idareci çalışanları, bu “Davranış Kurallarının” uygulanmasında tüm çalışanlar için yaşayan birer örnektir. alışanlarının bu “Davranış Kurallarına” uymalarını şart olarak değerlendirecek, bu hususta onları yönlendirecek ve bu kurallara uyup uymadıklarını denetleyecektir. Grup içerisindeki ilgili yetkin departmanların desteği ile eğitim programları düzenleyecektir.

Çalışanlar, bu “Davranış Kurallarının” yorumlanmasında sağduyulu olacaklar ve belirli bir yasanın makul etik ve ahlaki standartlar temelinde eleştirilene neden olup olamayacağını göz önünde bulunduracaktır. lkeye münhasır kurallar ve davranış biçimleri göz önünde bulundurulacaktır. Yürürlükteki kanun ve yasal düzenlemelere uygunluk hususunda hoşgörü söz konusu olmayacaktır.

Her alışan, “Davranış Kuralları” hakkında soru veya kafa karışıklığı olması halinde doğrudan yöneticisinden tavsiye ve yardım alabilir.

Her alışan yetkili yasal ve İK departmanları ile, voestalpine AG’nin denetim departmanı ile, Grup uygunluk departmanı veya Bölüm Uygunluk Departmanı ile irtibata geçebilir. Grup uygunluk departmanı, bu Davranış Kurallarının yorumlanmasına ilişkin ihtilaflara yönelik nihai yetkili olacaktır.

#### **UYGUNLUK DEPARTMANLARI İLE AŞAğIDAKİ ADRESLERDEN İLETİŞİME GEÇİLEBİLİR:**

##### **Grup uygunluk departmanı:**

group-compliance@voestalpine.com

##### **Bölüm uygunluk departmanları:**

elik Bölümü: steel-compliance@voestalpine.com

Yüksek Performanslı Metaller Bölümü: highperformancemetalscompliance@voestalpine.com

Metal Mühendisliği Bölümü: metalengineering-compliance@voestalpine.com

Metal Biimleme Bölümü: metalforming-compliance@voestalpine.com

Grup ve Bölüm Uygunluğu Yetkilisine, iletişim bilgilerinin yanı sıra Grup genelinde bir Intranet adresi olan <http://voestalpine.net/uygunluk> adresinden de ulaşılabilir.





#### 04 YASALARA VE DİĞER KURUM DIŞI VE KURUM İÇİ KURALLARA UYGUNLUK

Yürürlükteki tüm kanun ve yasal düzenlemeler, diğer kurum dışı ve kurum içi (Grup) kurallarının yanı sıra, tüm iş faaliyetlerinde ve kararlarında kesin surette dikkate alınmalıdır.

Tüm çalışanların tüm kanun ve yasal düzenlemeler ve kurum içi kurallar ve sorumluluk bölgelerinde uygulanabilir olan kurallar hakkında kapsamlı olarak bilgi sahibi olmaları ve şüphe duymaları halinde yetkili departmanlar ile iletişime geçmesi gerekmektedir (3 no'lu bölümde belirtildiği üzere).

#### 05 İNSAN HAKLARI, SAYGI VE DÜRÜSTLÜK

BM Sözleşmesi ve İnsan Haklarına ilişkin Avrupa Konvansiyonuna dayanarak, insan hakları Grup tarafından tüm çalışanların saygı duyması ve özen göstermesi gereken temel değer olarak görülür.

voestalpine Grup kurum kültürü, her bir bireyin özel ve değerli olduğu ve kendi bireysel kapasiteleri için saygıyı hak ettiği gerçeğini kabul eder. Bu nedenle, voestalpine Grup herhangi bir şekilde yapılan ayrımcılık konusunda hiçbir surette tolerans göstermez. Dolayısıyla voestalpine Grup çocuk işçiliğın ve zorla çalıştırmanın yanı sıra insan kaçakçılığının her türlüünü yasaklamakta ve her ne şekilde olursa olsun ayrımcılık konusunda hiçbir surette tolerans göstermemektedir. Ayrımcılığa tolerans gösterilmemesi aynı zamanda, uygunsuz yaklaşımlar, aşağılayıcı yorumlar, şakalar, kaba söylemler, müstehcen hareketler veya Grubun iş ve üretim tesislerinde uygunsuz resimli materyalin sergilenmesi gibi herhangi bir biçimde yapılan cinsel taciz için de geçerlidir. Bu tür bir davranış, taciz amacıyla yapılmasa bile taciz olarak göz önünde bulundurulabilir.

Bu prensipler aynı zamanda dış ortakların davranışları için de geçerlidir.

#### 6 ADİL REKABET

##### 6.1 REKABET VE ANTİ – TRÖST YASASI

Pazarda şeffaf ve adil olarak faaliyet gösterilmesi her Grup şirketinin ve çalışanlarının menfaatlerini güvence altına alır ve voestalpine Grup'u bir bütün olarak korur. Serbest rekabetin ve her türlü rekabet ve tröst karşıtı kanunların sınırlandırılması kurumsal felsefe ve voestalpine Grup kültürü ile bağdaştırılmaz.

Ulusal veya uluslararası tröst karşıtı yasal düzenlemelerin ihlali voestalpine Grup ve çalışanlarının ciddi oranda etkilenmesine neden olabilir. Mesela, bu tür ihlaller yüksek para cezalarına, zararı tazmine yönelik para cezalarına ve hatta bazı ülkelerde tutuklanmaya neden olabilir. Rekabetin sınırlandırılması için yapılan sözlü anlaşmalar ve anlaşmalı eylemlerin cezası yazılı sözleşmelerinki gibi olacaktır. Özellikle,



davranışa yönelik aşağıda belirtilen esaslar tüm iş faaliyetlerinde çalışanlar tarafından göz önünde bulundurulacaktır:

- » Rakiplerle rekabetçi davranışı belirleyebilecek veya etkileyebilecek hiçbir ticari anlaşma yapılmayacaktır. Bu, özellikle fiyatların veya üretim kapasitelerinin sabitlenmesi, pazar veya müşterilerin dağıtımını veya müşterilerin veya diğer pazar katılımcılarının boykot edilmesi amacı taşıyan veya bu durumlara sebebiyet veren sözleşmeler ve anlaşmalar için de geçerlidir.
- » Fiyat, fiyat kırımları, satış sözleşme şartları, maliyetler, üretim kapasiteleri, kapasite planlaması, stok durumu veya benzeri gizli bilgi rakiplerle – tek taraflı da olsa - hiçbir şekilde paylaşılamaz.

Ticari komitelere / derneklere, özellikle dernek toplantılarına katılım, ulusal ve uluslararası mevzuat sürecindeki endüstriyel ve ekonomik grupların menfaatlerinin temsil edilmesi açısından önemlidir. Ancak çoğu zaman bu tip ticari derneklerin, profesyonel kuruluşların veya diğer ticari organizasyonların üyeleri rakiplerdir. Arka planda böyle bir durumun var olma olasılığından dolayı, voestalpine’de bu tür ticari derneklere, profesyonel kuruluşlara veya diğer ticari organizasyonlara ister isteğe bağlı, ister zorunluluktan üye olmak çok sıkı kurallarla tanımlanmıştır. Bu tip organizasyonlara üyelik ilgili ülkenin Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalıdır; buna ek olarak satış ve pazarlamada görev yapan hiçbir çalışan sebebi ne olursa olsun bu tip kuruluşların hiçbir organizasyonuna katılamaz. Ancak, yukarıda tröst karşıtı – Bu kural ve uygulamaların detayı için, voestalpine AG Anti – Tröst yasası ile ilgili Kurumsal Yönetmeliği’ni inceleyebilirsiniz. (<https://voestalpine.net/compliance>)

## 6.2 YOLSUZLUK / RÜŞVET / HEDİYELERİN KABUL EDİLMESİ

Tüm çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak ticari işlemlerde bir menfaat\* sağlama veya bu tür bir amaca yönelik ihtimal dahilinde olan menfaatlerini\* kesinlikle ortaya koymaları veya karşı taraftan kabul etmeleri yasaktır. Olağan iş faaliyeti sınırları çerçevesinde nominal değerli ve iyi niyet göstergesi olarak hediye verilmesi istisnai bir durumdur. Bu husus haricindeki diğer tüm hususlar reddedilecek ve iade



edilecek ve çalışanların yöneticileri derhal bilgilendirilecektir.

Parasal değer taşıyan nakit veya nakit benzeri maddi değerın veya menfaatin\* teklif edilmesi veya alınması yasaktır.

Yerel kanun ve uygulamalar dikkate alınacaktır.

## 7 BAĞIŞLAR VE SPONSORLUK

voestalpine, sosyal sorumluluklarını yerine getirmek için çevresi ile çeşitli şekilde etkileşime geçer. voestalpine Grup şirketlerinin özellikle insani ve sosyal projeleri, eğitimin yanı sıra kültürel ve bilimsel kuruluşları desteklemek için nakdi ve aynı yardım yapma izinleri vardır.

Buna ek olarak voestalpine Grup sponsorları kültürel ve sportif aktiviteler seçer. Bu tür aktivitelere parasal ödemeler hiçbir şekilde Davranış Kuralları'nı ya da voestalpine Grubun var olan kurallarını dolaylı yoldan ihlal edecek şekilde yapılmamalıdır. voestalpine, politikacılara, politik partilere, politik partilerle ilişkilendirilebilecek organizasyonlara veya sosyal amaçlara yönelik işler yapan ancak politik emelleri olan kurumlara hiçbir şekilde bağış yapmaz veya nakdi ödeme yapmaz. Bu duruma politik partilere veya organizasyonlara ait olup medyada yayınlanan ilanlar da dahildir.

- Menfaat, mevcut piyasa / pazar koşulları haricindeki şartlarda sunulan hediye, mal satın alma fırsatı, faizsiz krediler vb. olabilir.





## 8 TİCARİ KONTROLLER VE ÇATIŞMAYA NEDEN OLAN MİNERALLER

Uluslararası ticaret voestalpine Grup şirketlerinin iş stratejisinin temel bir unsurudur. Bu sebeple Grup şirketlerinin ve tüm çalışanların voestalpine şirketlerinin faaliyet gösterdiği veya personelinin çalıştığı tüm ülkelerde ticari kontrollere ve yaptırımlara uyması zorunludur. Her bir durumda, çalışanlar kuralları ve yaptırımları çiğnememek adına gerekli önlemleri alacaklardır. İthalat, ihracat ve gümrük ile ilgili kuralların yanı sıra bu durum tedarikçilerin ve müşterilerin de farklı yollardan ilgili kanun ve kuralları çiğnemesini önlemek amacıyla alınması gereken adımları kapsar.

Bununla birlikte, çalışanlar mevcut standartlara gerekli dikkati gösterecek ve iş ortaklarının işlenmemiş malzemelerin direkt ya da indirekt şekilde insan haklarını ihlal eden silahlı grupların yararına kullanılmasını önleme girişimlerini destekleyecektir.

## 9 KARA PARA AKLAMA

Avrupa Birliği Üye Devletleri ve ABD dahil olmak üzere birçok ülke, kara para aklamayı yasaklayan kanunlar çıkarmışlardır. Tüm çalışanların, yalnız veya üçüncü şahıslarla işbirliği içinde olsun veya olmasın kara para aklama mevzuatlarını ihlal eden eylemlerde bulunmaları yasaktır. Kara para aklama, özellikle doğrudan veya dolaylı olarak düzenli ekonomik döngünün içerisinde ceza gerektiren suçlar yoluyla paranın veya diğer varlıkların (dönüştürme veya transfer yoluyla) kaçak yollardan elde edilmesi anlamına gelir.

## 10 ÇIKAR ÇATIŞMALARI

İş faaliyetlerinin gidişatı sırasında çalışanların kişisel veya ekonomik çıkarlarının Grup çıkarları ile ters düştüğü veya düşebileceği durumlar ile karşılaşmaları mümkündür. Böyle durumlarda voestalpine Grup çalışanlarının yalnızca Grup çıkarlarına uygun olarak davranmasını beklemektedir. Ancak, bazı durumlarda çatışmalardan kaçınılamayabilir. voestalpine Grup, çalışanlarından bu durumları şeffaf bir şekilde çözmelerini talep etmektedir.

Her çalışanın, yalnızca oluşabileceği varsayılsa bile, tüm fiili veya potansiyel çıkar çatışmalarını -gerekli görülürse- belirli bir eylem planının onaylanması için kendisinden talep edilmeden açıklaması gerekmektedir.

Çıkar çatışmaları aşağıdaki hususlardan kaynaklanabilir:



- » Farklı bir işte çalışma, çalışanların voestalpine Grup'a olan görevleriyle çatışabilir veya çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilir ve dolayısıyla her durumda, kişinin yöneticisinden önceden yazılı onay alınmasını ve sorumlu İK departmanının bilgilendirilmesini gerektirir. Bu ayrıca Grup şirketi olmayan kuruluşlardaki denetleme veya danışma kurullarına yönelik sağlanacak hizmetler için de geçerlidir.
- » Rakiplerle veya voestalpine Grup'un iş ortaklarıyla, özellikle müşterileri ve tedarikçileri ile ticari işbirliğinde bulunma (varlık yönetimi kapsamında olan şirketlere yapılan küçük yatırımlar hariç), her bir durumda önceden yazılı onay gerektirir. Kişinin yakınları tarafından yapılan bu tür herhangi bir yatırım, ilgili yöneticiye bildirilmeli ve bildirim kaydı yapılmalıdır. Kişinin yakınları, en az bir yıldır çalışan ile aynı evde yaşıyor olması şartıyla çalışanların eşleri/partnerleri, ebeveynleri, kardeşleri ve çocuklarını kapsar.
- » voestalpine Grup'un iş ortaklarıyla yapılan bu tür işlemler, işle ilgili kararlar alan veya iş ortağı adına pazarlık yapanlar bir voestalpine çalışanının yakınları ise, sözleşme müzakerelerinin başlamasından önce bildirilmelidir.
- » Çıkar çatışmaları aynı zamanda çalışanlar aynı departmandaki diğer çalışanlar ile ilgili bulunduğu da meydana gelebilir. Bu nedenle, çalışanların yöneticilerinin bu tür ilişkilerden haberdar edilmesi gerekmektedir.

## 11 VERİLERİN KORUNMASI

voestalpine Grup şirketleri çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin ve diğer iş ortaklarının işle ilgili olarak kişisel verilerini işlemektedir. voestalpine kişisel verilerin korunmasında çok ciddidir. Kişisel veriler (toplanan, kullanılan, paylaşılan, basılan ve saklanan) ancak kanunun öngördüğü şekilde ve voestalpine'in veri koruma talimatlarına uygun olarak işlenebilir. Tüm çalışanlar kişisel verileri sağduyulu ve titiz bir şekilde ele alacaktır. Tüm çalışanlar verilerin korunması ile ilgili detaylı bilgiyi voestalpine'in verilerin korunması ile ilgili intranet sayfasında bulabilirler. (<https://voestalpine.net/dataprotection>)



## 12 VERİNİN KORUNMASI VE FİKRİ MÜLKİYET

### 12.1 VERİ GİZLİLİĞİNİN KORUNMASI

İşe giriş işlemleri için çalışanın şirket içi faaliyet alanıyla ilgili olmayan bilgiler de dahil olmak üzere, istihdam kapsamında alınan her türlü Gizli Bilgi çalışanın kişisel çıkarları doğrultusunda ve üçüncü şahısların çıkarları için kullanılmamalıdır.

Çalışanların, her türlü Grup bilgilerinin (örn. Kağıt üzerinde veya elektronik ortamda ve diğer veri saklama cihazları aracılığıyla çoğaltılmaları dahil olmak üzere belgeler, ekstreler, elektronik veriler, çizimler, haritalar, önceden basılı formlar vb.) her daim gizli tutulmasını sağlamaları gerekmektedir. Bu tür bilginin iş nedenleri için kuruluş dışında alınması halinde, çalışanların üçüncü şahısların herhangi bir erişim elde etmediğinden emin olmaları gerekmektedir.

Grup ve iş ile ilgili bilgilerin yanı sıra araştırma ve geliştirme faaliyetleri, tedarik stratejileri, tedarik hedefleri ve maddi yatırımlara ilişkin bilgiler dahil olmak üzere tüm ticaret sırlarının (endüstriyel veya ticari olarak) bu bilgilerin kaynağı göz önünde bulundurulmaksızın kesin surette gizli tutulmaları gerekmektedir. Dış ortaklar (örn. tedarikçiler, danışmanlar) dahil olduğunda, sorumlu yasal departmana danışılmalı ve uygun gizlilik sözleşmeleri yapılmalıdır.

Aynı gizlilik şartı, endüstriyel ve ticari sırların alınabileceği bilgiler için de geçerlidir. Bu bilgilere erişim yalnızca gerekli olduğu kapsamda bu bilgilere ihtiyaç duyan çalışanlara sağlanabilir. Çalışanlar ayrıca bu bilgileri güvenli bir şekilde saklamalıdır. Bu, aynı zamanda bir gizlilik sözleşmesi yapılmış ise voestalpine Grup'un sözleşme ortaklarının gizli bilgileri için de geçerlidir.

Her bir çalışanın bu gizlilik yükümlülüğü, Grup içerisinde çalışmaya devam ettiği sürece ve Grup ile ilişkisi kesilse dahi devam eder.

Yukarıdakilerin yanı sıra, çalışanın bireysel işe alım sözleşmesindeki gizlilik yükümlülükleri de geçerlidir.

### 12.2 FİKRİ MÜLKİYET

Fikri mülkiyetler (= patentler, ticari marka, sanayi sırları ) voestalpine'in en önemli kaynakları arasında yer almaktadır. Grubun rekabet gücünü koruyabilmek için, tüm çalışanlar fikri mülkiyetleri korumalı ve rakiplerin veya yetkisiz üçüncü kişilerin erişimini engellemelidir. Aynı zamanda, voestalpine rakiplerinin ve iş ortaklarının fikri mülkiyetlerine ve sanayi sırlarına saygı gösterir.



### 13 ŞİRKET MALININ KORUNMASI VE KULLANIMI

Çalışanların voestalpine Grubun mallarını ve kaynaklarını profesyonel ve sağlıklı bir biçimde kullanmaları gerekir ve onların kaybolmasını, çalınmasını veya kötüye kullanımını önlemek zorundadırlar. voestalpine Grubun internet, intranet ve e-posta gibi iletişim sistemlerinin yanı sıra her türlü malzeme ve araçlar Grubun operasyonel ihtiyaçlarına hizmet ederler. Bireysel şirketlerin bunların özel kullanımını yasaklayan farklı kuralları bulunmaktadır.

Bilgi İşlemin genel risklerini azaltmak için, tüm Grup yönetmelikleri ve güvenlik kuralları dikkate alınacaktır. Bilgi İşlem aletleri (masaüstü bilgisayarlar, dizüstü bilgisayarlar vb) her zaman uygun bir şekilde muhafaza edilecek ve şifre ile koruma altına alınacaktır. Kişisel şifreler diğer çalışanlarla ya da üçüncü kişilerle paylaşılamaz. Personelin yerine farklı biri görevlendirildiğinde açık, net ve yazılı talimatlar hazırlanacaktır.

Çalınan, kaybolan veya farklı bir yere konmuş olan şirket verileri anında ilgili çalışanın yöneticisine rapor edilmelidir. Eğer durum elektronik veri ile ilgiliyse, her türlü şifre anında iptal edilmeli ve Bilgi İşlem departmanı ile gereken önlemler alınmalıdır. Eğer durum kişisel veri ile ilgiliyse, Genel Veri Koruma Kuralları'nda belirtilen raporlama süreci izlenecektir.

### 14 İŞYERİ GÜVENLİĞİ

Çalışanlarının güvenliği ve sağlığı voestalpine'in temel ilgi alanıdır ve bu sebeple en üst düzey önceliğe sahiptir. voestalpine Grubun başarılı sağlık ve iş güvenliği kültürü iş ortamlarındaki sürekli iyileştirmelere ve alınan önlemlere ve sağlık programlarına bağlıdır. Tüm çalışanlar işyerlerindeki iş güvenliği ve sağlık unsurlarını desteklemeli, güvenlik kurallarına ve mesleki sağlık ve güvenlik ile ilgili tüm talimat ve kurallara uymalıdır. Bu durum voestalpine'in emrinde olan tüm şirketler ve çalışanları için de geçerlidir.

### 15 ÇEVRE VE İKLİM POLİTİKASI

Sürdürülebilir üretim süreçleri, kaynakların sorumlu kullanımı ve teknolojinin mümkün olan en iyi şekilde kullanımı voestalpine Grubun kurumsal felsefesi ve operasyonel





aktivitelerinin ayrılmaz parçalarıdır. Aynı zamanda bu parametreler Grubun ürün ve hizmetlerindeki sürdürülebilir kalite liderliği için de temel oluştururlar. Üretim zincirinin her halkası kaynakların (özellikle ham maddeler ve enerji) en ekonomik şekilde kullanımı ve voestalpine Grubunun süreçlerinin ve ürünlerinin çevresel etkilerini en aza indirmeye üzerine odaklanmıştır. Çevre dostu çelik üretim süreçleri ve ürünleri geliştirmek için çok ciddi araştırmalar yapılmaktadır, bunlar verimliliği artırmak, emisyonu azaltmak ve enerji kazanımını sağlamanın yanı sıra şeffaf ve etkin bir çevre yönetimini yapmayı mümkün kılarlar ve voestalpine Grubun süreçlerinin ve ürünlerinin çevresel etkilerini uzun vadede azaltmayı sağlar.



## 16 KURUM İÇİ BİLGİLERİN YANLIŞ KULLANIMININ YASAKLANMASI

Borsaya kota olan bir şirket olarak, voestalpine AG hisselerinin ticareti sıkı yasal düzenlemelere tabidir. Bu, kurum içi bilgilerin bir kişinin şahsi çıkarına veya üçüncü şahısların çıkarına yönelik kullanımının yasaklanmasını kapsar. Opsiyonlar gibi voestalpine hisselerinin veya türevlerinin ticareti, ticaret yapan kişinin yürürlükteki kanunun belirlediği şekilde kurum içi bilgilerine sahip olması halinde kesinlikle yasaktır. Kurum içi bilgiler, yalnızca sınırlı bir grup insana sunulan ve halka açıklanırsa, voestalpine hisse fiyatını etkileyebilecek bilgilerdir. Kurum içi bilgilerin kullanımı cezai yaptırımlara tabidir ve disiplin cezaları gibi sonuçlara neden olacaktır. Kurum içi bilgilerin diğer kişilerle kurum içerisinde veya dışarısında paylaşılması kesinlikle yasaktır ve aynı yasal yaptırımlara tabi olacaktır. Detaylar için, voestalpine AG'nin Sermaye Pazarları Uygunluk Yönetmeliği'ne bakınız. (<https://voestalpine.net/compliance>)

## 17 KURUMSAL İLETİŞİM

voestalpine Grup veya voestalpine Grup şirketlerine ilişkin yapılan sözlü ve yazılı tüm duyurular ve basın açıklamaları münhasır olarak yönetim kurulları, iç idari kurulları ve iletişim yetkilileri tarafından düzenlenecektir. Bu, geleneksel ve dijital formlardaki iletişim için de geçerlidir.

Kişisel verilerin kurum içerisinde ve üçüncü şahıslara aktarılması yalnızca yasaların ve mevzuatların izin verdiği ölçüde yapılabilir.

## 18 GÖREVİ SUİSTİMALİN BİLDİRİLMESİ

voestalpine Grup çalışanları bu "Davranış Kurallarının", diğer kurum içi ilkelerinin veya kanunların veya mevzuatların ihlal edildiğini fark edebilirler.

Çalışanlar, kendileri tarafından tespit edilen her türlü görevi suistimali aşağıdaki şekilde bildirmekte özgürdürler:

- » Doğrudan yöneticiye bildirme.
- » İlgili voestalpine Grup şirketinin yetkili yasal veya İK departmanına bildirme.
- » İlgili voestalpine Grup şirketinin yönetimine bildirme.
- » voestalpine AG denetim departmanına bildirme.
- » Grup uygunluk departmanı veya Bölüm uygunluk departmanlarından birine bildirme
- » Çalışanlar ve şirket dışından kişilerin kullanılabileceği internet tabanlı bir sistem yoluyla bildirme. (yolsuzluk bildirme sistemi) Bu sistem, çalışanların uygunluk ihlallerini hem anonim, hem de isim vererek bildirmelerini sağlar.

Bu sisteme <https://www.bkms-system.net/voestalpine> adresinden ulaşılabilir.

Detaylara Davranış Kuralları Kılavuzu (6. Bölüme bakınız) veya intranet ağı

(bkz. <http://voestalpine.net/compliance>) üzerinden ulaşabilirsiniz.

Uygunluk ihlalleri örn. bildiren kişinin adı ile birlikte açıkça bildirilmelidir. Alınan tüm raporlar özenle soruşturulacak ve talep üzerine gizli olarak muamele görecektir. Soruşturmaları basitleştirmek için gizlilik garantisi verilerek bildirim yapan kişiden kimliğini açıklaması istenmektedir. Açık ve dürüst iletişimi teşvik etmek için, yasaların veya yasal düzenlemelerin, bu "Davranış Kurallarının" veya diğer kurum içi kılavuz ilkelerinin ve kurallarının ihlal edildiğini bildiren çalışanların, yaptıkları bildirim nedeniyle olumsuz sonuçlarla karşılaşmalarına dikkat edilmesi gerekir. Bu husus görevi suistimalin sorgulanmasına ilişkin elle tutulur bilgilere katkıda bulunan diğer kişiler için de geçerlidir.

voestalpine Grup, bilerek ya da ihmal sonucu gerçek olmayan suçlamalarda bulunan çalışanlar hakkında disiplin işlemi yapma hakkını saklı tutar.



voestalpine AG  
voestalpine-Strasse 1  
4020 Linz, Avusturya  
T. +43/50304/15-0 F.  
+43/50304/55-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

voestalpine