

# CODE OF CONDUCT

## voestalpine AG

---

# KODEX CHOVÁNÍ / CODE OF CONDUCT

## KONCERNOVÁ SMĚRNICE voestalpine AG

voestalpine je celosvětově působící ocelářský a technologický koncern s kombinovanou odborností v oblasti materiálů a zpracování, který se zaměřuje na produktová a systémová řešení z oceli a dalších kovů v technologicky intenzivních odvětvích a specializovaných oblastech s nejvyššími nároky na kvalitu. Jako spolehlivý partner se koncern voestalpine identifikuje s výzvami svých zákazníků.

Jako spolehlivý partner cítíme odpovědnost i ve vztahu k našim zákazníkům, dodavatelům, pracovníkům a ostatním obchodním partnerům. Náš kodex chování podporuje pracovníky koncernu voestalpine při výkonu jejich obchodní činnosti na vlastní odpovědnost. Je základem morálně, eticky a právně bezvadného chování všech pracovníků koncernu.

Naši pracovníci jsou důležitou součástí úspěšnosti našeho podniku a významně se podílí na budování důvěry v náš podnik a jeho pověsti. Právě z toho důvodu je důležité, abychom si stanovili jednoznačné zásady a principy etiky a morálky v podnikání. Tento kodex chování je pro to nezbytným základem. Naším cílem je, aby se jím řídil každý jednotlivec a aby se tak stal nedílnou součástí naší firemní kultury.

Linec, v říjnu 2024

### **Představenstvo společnosti**

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

## 1. ÚVOD A CÍLE

Na základě své mezinárodní činnosti podléhá koncern voestalpine rozmanitým společenským, politickým a právním rámcovým podmínkám, které musí dodržovat. Porušení těchto rámcových podmínek a zejména právního řádu státu může podniku přivodit značné finanční ztráty a trvale poškodit pověst koncernu.

Tento kodex chování (Code of Conduct) tvoří základ pro všechny obchodní činnosti a rozhodování v koncernu voestalpine. Je základem morálně, eticky a právně bezvadného chování všech pracovníků koncernu.

V případě porušení právních předpisů, interních směrnic, pravidel a nařízení nebo ustanovení tohoto kodexu chování musí každý pracovník počítat s disciplinárními důsledky. Kromě toho může mít porušení předpisů pro dotčené osoby také trestněprávní a občanskoprávní důsledky, vyplývající například z regresních nároků nebo nároků na náhradu škody.

Tento kodex chování bude usnesením představenstva společnosti voestalpine AG podle potřeby aktualizován a popřípadě doplněn o speciální směrnice platné jen pro určité země či regiony.

## 2. OBLAST PŮSOBNOSTI

Tento kodex chování platí pro všechny pracovníky včetně členů představenstva, jednatelů a dalších vedoucích pracovníků (dále jen „pracovníci“) koncernu voestalpine. Nově přijatí pracovníci se musejí v pracovní smlouvě zavázat k dodržování kodexu chování.

Ke koncernu voestalpine náležejí všechny společnosti, v nichž společnost voestalpine AG drží přímo nebo nepřímo alespoň 50% podíl nebo u nichž vykonává kontrolu jiným způsobem.

Všechny ostatní společnosti, ve kterých společnost voestalpine AG přímo nebo nepřímo drží alespoň 25% podíl a nevykonává žádnou kontrolu, jsou o tomto kodexu chování informovány a vyzvány k tomu, aby zajistily platnost kodexu chování jeho samostatným uznáním v rámci svých rozhodovacích struktur.

Je v zájmu koncernu voestalpine, aby bylo morálně, eticky a právně bezvadné chování vyžadováno nejen od vlastních pracovníků, ale také od dodavatelů zboží a služeb, obchodních zprostředkovatelů, poradců a dalších obchodních partnerů (dále jen „obchodní partnery“) koncernu voestalpine. Z tohoto důvodu musejí pracovníci koncernu voestalpine usilovat o to, aby obchodní partnery přijali a dodržovali samostatný „Kodex chování pro obchodní partnery“.

### 3. ODPOVĚDNOST ZA REALIZACI

Odpovědnost za dodržování a realizaci kodexu chování nese každý pracovník sám.

Vedoucí pracovníci koncernu musejí jít pracovníkům příkladem tím, že budou obsah kodexu chování uplatňovat v praxi. Musejí také poučit pracovníky o uplatňování kodexu chování, sledovat jeho dodržování a v případě potřeby zajistit školení s podporou příslušných oddělení koncernu.

Při výkladu pravidel kodexu chování se pracovníci musejí řídit také zdravým rozumem a neustále zkoumat, zda by konkrétní chování mohlo na základě přiměřených etických a morálních měřítek zavdat podnět ke kritice. Především je třeba zohlednit také specifická měřítká a zvyklosti dané země. Při existenci zákonné úpravy neexistuje volný prostor pro zvažování.

V případě nejasností nebo otázek se mohou pracovníci obracet na své přímé nadřízené, kteří jim poradí a pomůžou při rozhodování.

Kromě toho je možné kontaktovat také příslušná právní a personální oddělení, oddělení Revize společnosti voestalpine AG, kGroup Compliance Officerů nebo Divizního Compliance Officerů. Group Compliance Officer je rovněž nejvyšší instancí pro závazný výklad kodexu chování v otázkách sporů a výkladu.

Compliance Officerů můžete kontaktovat následujícím způsobem:

Koncern:	<a href="mailto:group-compliance@voestalpine.com">group-compliance@voestalpine.com</a>
Steel Division:	<a href="mailto:steel-compliance@voestalpine.com">steel-compliance@voestalpine.com</a>
High Performance Metals Division:	<a href="mailto:highperformancemetals-compliance@voestalpine.com">highperformancemetals-compliance@voestalpine.com</a>
Metal Engineering Division:	<a href="mailto:metalengineering-compliance@voestalpine.com">metalengineering-compliance@voestalpine.com</a>
Metal Forming Division:	<a href="mailto:metalforming-compliance@voestalpine.com">metalforming-compliance@voestalpine.com</a>

Informace o Group Compliance Officerech a Divizních Compliance Officerech a také jejich kontaktní údaje najdete na koncernovém intranetu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>.

### 4. COMPLIANCE A ODPOVĚDNÉ VEDENÍ SPOLEČNOSTI

#### **Dodržování zákonů a ostatních předpisů**

Při veškerých obchodních činnostech a veškerém rozhodování je nutné přísně dodržovat platné zákony a ostatní externí i interní koncernové předpisy.

Všichni pracovníci jsou povinni se komplexně informovat o zákonech, jiných předpisech a interních směrnících a pravidlech platných pro jejich oblast odpovědnosti a v případě pochybností kontaktovat příslušná místa (viz část 3).

## Soutěžní a kartelové právo

Transparentní a férové chování na trhu udržitelně chrání zájmy jednotlivých koncernových společností i pracovníků a také konkurenceschopnost koncernu voestalpine jako celku. Omezování volné hospodářské soutěže a porušování právních předpisů o hospodářské soutěži a antimonopolních právních předpisů není slučitelné s filozofií podniku, naší firemní kulturou ani se sebepojetím koncernu voestalpine.

Porušení národních nebo mezinárodních antimonopolních právních předpisů může mít pro koncern voestalpine a dotčené pracovníky vážné důsledky. Může vést zejména k vysokým pokutám a náhradám škody a v některých zemích dokonce i k odnětí svobody pro pracovníky. Ústní dohody a jednání ve vzájemné shodě se trestají stejně jako písemná ujednání.

Všichni pracovníci musejí při své obchodní činnosti dodržovat zejména následující zásady chování:

- » s konkurenty nesmí docházet k domluvám nebo jinému koordinovanému chování ohledně témat, která by určovala nebo ovlivňovala konkurenční chování. To platí zejména pro
    - » dohody o cenách a prodejních podmínkách (např. ceny, cenové složky nebo slevy) ;
    - » rozdělení trhů/oblastí, zákazníků nebo projektů i
    - » určování kvót a dohody o množství.
  - » Zakázány jsou i dohody týkající se zaměstnanců (např. mzdové ohodnocení a další pracovní podmínky, různé doložky o nepřetahování zaměstnanců) s dalšími zaměstnavateli, kteří usilují o tytéž pracovníky.
  - » Totéž platí i pro dohody o technickém vývoji, které by mohly snížit vlastní inovační úsilí.
  - » Zakázán je i bojkot určitého zákazníka či jiných účastníků trhu;
- » Při jednáních nebo jiném kontaktu s aktuálními nebo potenciálními konkurenty nesmějí být vyměňovány ani jednostranně poskytovány důvěrné obchodní informace. Za důvěrné se považují veškeré obchodní informace, které mohou ovlivnit obchodní strategii (např. informace o cenách, prodejních podmínkách, nákladech, výrobních kapacitách, kvótách nebo vytížení, prognózy poptávky nebo skladových zásob, plánovaný vstup na trh nebo odchod z trhu, mzdové ohodnocení, složky mzdy a další relevantní konkurenční parametry týkající se nábory zaměstnanců, technického vývoje a inovací).
- » Členství a činnost ve svazech, technických grémiích, stavovských či jiných oborových organizacích mohou představovat důležitý základ pro zastupování zájmů průmyslových a hospodářských skupin v rámci národní a mezinárodní legislativy a také pro přípravu normalizačních a standardizačních aktivit. Členové těchto svazů a stavovských nebo oborových organizací jsou však většinou konkurenti. Z toho důvodu platí v koncernu voestalpine pro členství a činnosti ve svazech, technických grémiích nebo stavovských či jiných oborových organizacích soubor přísných pravidel, a to nezávisle na tom, zda se jedná o členství dobrovolné, nebo povinné. Tento soubor pravidel mimo jiné stanovuje, že členství v takových organizacích musí být schváleno představenstvem příslušné vedoucí společnosti dané divize a že pracovníci působící v oblasti prodeje nebo marketingu mají bez výjimky zakázáno účastnit se zasedání nebo akcí pořádaných těmito organizacemi. Podrobnosti o souboru pravidel najdete v koncernové směrnici o kartelovém právu na koncernovém intranetu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>.

### **Korupce / podplácení / přijímání darů**

Všem pracovníkům je přísně zakázáno přímo i nepřímo nabízet nebo přijímat výhody, pokud by to mělo za cíl nepřípustným způsobem ovlivnit obchodní transakce nebo i pokud by to jen mohlo takový dojem vzbudit. Výjimku představují výhradně dary malé hodnoty a pohoštění v rámci obvyklých obchodních zvyklostí. Všechny ostatní dary je nutné odmítnout nebo vrátit a informovat o tom nadřízeného.

Nabízení nebo přijímání peněz či nepeněžitých výhod není v žádném případě povoleno.

Vždy je nutné zohledňovat zákony a zvyklosti uplatňované v dané zemi.

### **Daně**

Vzhledem ke svým mezinárodním aktivitám podléhá skupina voestalpine různým daňovým předpisům. Při všech obchodních činnostech a rozhodnutích je třeba dodržovat daňové předpisy jednotlivých zemí. Daňové úniky jsou přísně zakázány. Každý zaměstnanec je povinen jednat svědomitě tak, aby zabránil tomu, že se společnost voestalpine bude podílet na daňových únicích, napomáhat daňovým únikům nebo na jiných transakcích relevantních z hlediska finančního trestního práva, nebo že tyto transakce budou k těmto únikům využívány. Proto je třeba před navázáním vztahu s obchodním partnerem a i během udržování obchodního partnerství věnovat přiměřenou péči identifikaci a sledování potenciálních červených vlajek, které by mohly přispět k odhalení neobvyklých nebo podezřelých aktivit. Mezi potenciální varovné signály patří například platby na bankovní účet vedený na jiné jméno než na jméno dodavatele nebo přijetí nepravdivého nebo nepřesného popisu dodaného zboží nebo služeb na faktuře.

Podrobné předpisy a postupy naleznete ve skupinové daňové politice, která je k dispozici v němčině a angličtině.

### **Praní špinavých peněz**

Různé státy, včetně států Evropské unie a USA, přijaly zákony proti praní špinavých peněz. Všem pracovníkům se zakazuje samostatně nebo v součinnosti s třetími stranami provádět opatření, která porušují předpisy o praní špinavých peněz. Práním špinavých peněz je zejména zavádění (např. výměnou nebo převodem) finančních prostředků nebo jiného majetku pocházejících z trestné činnosti do legálního finančního a hospodářského oběhu.

### **Střety zájmů**

V rámci obchodní činnosti se mohou pracovníci ocitnout v situaci, kdy se jejich osobní nebo ekonomické zájmy dostanou nebo mohou dostat do střetu se zájmy koncernu voestalpine. V takových situacích koncern voestalpine očekává, že jeho pracovníci budou jednat výhradně v zájmu koncernu voestalpine. Takový střet zájmů nelze vždy vyloučit. Koncern voestalpine proto své zaměstnance zavazuje k transparentnímu řešení těchto otázek.

Každý pracovník je povinen neprodleně, bez vyzvání a v plném rozsahu oznámit příslušnému nadřízenému aktuální nebo potenciální střet zájmů, a to i v případě, že by mohlo vzniknout pouze zdání takového střetu, a v případě potřeby si vyžádat zvláštní souhlas.

Střety zájmů mohou vzniknout zejména v souvislosti s následujícími aspekty:

- » Vedlejší zaměstnání může být v rozporu s povinnostmi ve skupině voestalpine nebo může vést ke střetu zájmů. Jsou proto zakázána v případě vedlejšího zaměstnání u konkurence, zákazníků nebo obchodních partnerů. Obecně platí, že o každém vedlejším zaměstnání za úplaty musí být písemně informován nadřízený. Vedlejší zaměstnání musí nadřízený zakázat, pokud je neslučitelné s platnými ustanoveními zákona o pracovní době nebo pokud je vedlejší zaměstnání v rozporu se zájmy společnosti voestalpine. Nadřízený musí své rozhodnutí učinit po dohodě s příslušným personálním oddělením.
- » Hospodářská angažovanost u konkurentů, zákazníků nebo obchodních partnerů koncernu voestalpine není přípustná (s výjimkou podílů malého rozsahu ve společnostech kótovaných na burze, pokud odpovídají běžné správě majetku). Na takové podíly blízkých příbuzných musí být prokazatelně upozorněn příslušný nadřízený. Mezi blízké příbuzné patří manžel či manželka, resp. životní partner či partnerka pracovníka, jeho rodiče, sourozenci a děti a také další osoby, pokud žijí s pracovníkem po dobu nejméně jednoho roku ve společné domácnosti.
- » Povinnost včasného nahlášení před zahájením smluvních jednání platí také pro transakce se zákazníky nebo obchodními partnery koncernu voestalpine, v nichž se na straně zákazníka nebo obchodního partnera blízcí příbuzní podílejí na obchodním rozhodování nebo jsou přímými partnery při jednání.

#### **Zákaz zneužívání důvěrných informací**

Jako podnik kótovaný na burze podléhá společnost voestalpine AG přísným požadavkům kapitálového trhu. Patří mezi ně i zákaz využívání důvěrných informací ve vlastní prospěch nebo ve prospěch třetích stran. Obchodování s akcemi a dluhopisy společnosti voestalpine AG, jakož i s finančními nástroji z nich odvozenými, jako jsou například opce nebo certifikáty, je přísně zakázáno, pokud jednáající osoba disponuje informacemi, které by podle platných právních předpisů byly považovány za důvěrné. Důvěrné informace jsou informace týkající se koncernu voestalpine, které jsou dostupné pouze omezenému okruhu osob a které by v případě vstupu ve všeobecnou známost mohly ovlivnit kurz akcií koncernu voestalpine. Využívání důvěrných informací je trestné a má také disciplinární důsledky. Přísně zakázáno je také interní nebo externí předávání důvěrných informací, které může mít stejné právní důsledky. Podrobné informace najdete ve směrnici společnosti voestalpine AG o dodržování pravidel kapitálového trhu (k dispozici na koncernovém intranetu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>).

#### **Ochrana osobních údajů**

Společnosti z koncernu voestalpine zpracovávají v rámci své obchodní činnosti osobní údaje pracovníků, zákazníků a obchodních partnerů. Koncern voestalpine nebere ochranu osobních údajů na lehkou váhu.

Zpracování osobních údajů (jako je například jejich shromažďování, používání, předávání, zveřejňování a ukládání) je přípustné výhradně v souladu se zákonnými ustanoveními a směnicemi koncernu voestalpine o ochraně osobních údajů. Všichni pracovníci musejí s osobními údaji nakládat pečlivě a svědomitě. Podrobné informace na téma ochrany osobních údajů najdou všichni pracovníci v sekci věnované ochraně osobních údajů v koncernu voestalpine na koncernovém intranetu (viz <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Kontrola obchodu a sankce**

Mezinárodní obchod představuje pro společnosti z koncernu voestalpine podstatnou součást obchodní strategie. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby koncernové společnosti i všichni pracovníci ve všech zemích, v nichž koncernové společnosti nebo jejich pracovníci působí, jednali v souladu s příslušnými předpisy o kontrole obchodu a sankcích a dodržovali je. Aby to bylo zajištěno, přijímají pracovníci nezbytná opatření, která vylučují porušování těchto předpisů a požadavků; to zahrnuje kromě příslušných dovozních, vývozních a celních předpisů také opatření zabráňující jejich obcházení ze strany dodavatelů nebo odběratelů.

### **Konfliktní minerály**

Pracovníci musejí rovněž dodržovat příslušné standardy náležité péče v oblasti konfliktních minerálů (cínu, tantalu, wolframu a zlata) a podporovat úsilí svých zákazníků a obchodních partnerů, jehož cílem je zamezit používání surovin, jejichž výnosy přímo či nepřímo financují ozbrojené skupiny porušující lidská práva.

### **Utajení důvěrných informací**

Důvěrné informace jakéhokoli druhu získané v rámci profesní činnosti, včetně informací mimo vlastní oblast působnosti, se nesmějí využívat k prosazování vlastních zájmů ani zpřístupňovat k využití v zájmu třetích stran.

Je nutné zajistit, aby podnikové informace jakéhokoli druhu (dokumenty, výpisy, soubory, výkresy, plány, formuláře atd., včetně jejich kopií na papíře a elektronických nebo jiných nosičích dat) byly vždy uchovávány bezpečně. Pokud je třeba takové informace ze služebních důvodů brát s sebou mimo podnik, musejí být zabezpečeny proti nahlížení nebo přístupu třetích stran.

Je nezbytné zachovávat přísnou mlčenlivost o všech provozních a obchodních tajemstvích, jakož i tématech relevantních pro náš koncern a podnik, zejména o výzkumných a vývojových operacích, akvizičních strategiích či cílech a významných investicích či prodejkách, a to nezávisle na tom, ze kterého informačního zdroje pocházejí. Při zapojování externích zákazníků nebo obchodních partnerů (např. dodavatelů, konzultantů) musejí být uzavřeny vhodné dohody o mlčenlivosti.

Důvěrně je nutné nakládat rovněž s informacemi, z nichž lze odvodit provozní a obchodní tajemství. Tyto informace se smějí zpřístupňovat pouze těm pracovníkům, kteří je potřebují v rámci své pracovní činnosti. Pracovníci je musejí uchovávat v bezpečí. To platí i pro informace, na jejichž utajení mají zájem smluvní partneři koncernu voestalpine, zejména pokud byla za tímto účelem uzavřena odpovídající dohoda o mlčenlivosti.

Povinnost zachovávat mlčenlivost trvá bez omezení i po skončení pracovního poměru.

Kromě toho platí příslušná ustanovení o mlčenlivosti z příslušných pracovních smluv.

### **Duševní vlastnictví**

Duševní vlastnictví (= patenty, značky, know-how, autorská práva atd.) představuje jeden z nejdůležitějších zdrojů koncernu voestalpine. V zájmu zajištění náskoku před konkurenty jsou všichni pracovníci povinni chránit duševní vlastnictví a zabraňovat konkurentům nebo jiným neoprávněným třetím stranám v přístupu k těmto znalostem. Koncern voestalpine zároveň respektuje duševní vlastnictví a know-how svých konkurentů, zákazníků a obchodních partnerů.

### **Ochrana majetku podniku a využívání IT**

Majetek a zdroje koncernu voestalpine musejí pracovníci využívat řádně a šetrně a chránit je před ztrátou, odcizením nebo zneužitím. Komunikační prostředky koncernu voestalpine, jako jsou internet, intranet a e-mail, stejně jako veškeré pracovní prostředky slouží provozním potřebám. Pro případné soukromé využití platí samostatná úprava jednotlivých koncernových společností.

V rámci využívání IT je nutné pro omezení obecných rizik dodržovat koncernové směrnice a bezpečnostní ustanovení. IT zařízení (počítače, notebooky atd.) je vždy nutné uchovávat vhodným způsobem a v rámci technických možností je zabezpečit přístupovou ochranou (např. heslem). Osobní hesla se nesmějí předávat ostatním pracovníkům ani třetím stranám. Musí být přijata jasná a prokazatelná úprava zastupování.

Pokud by došlo ke krádeži dat souvisejících s podnikem nebo pokud je nebylo možné dohledat, je třeba to neprodleně nahlásit příslušnému nadřízenému. Pokud se to týká elektronických dat, je nutné po dohodě s příslušným IT oddělením neprodleně zahájit blokování přístupových oprávnění nebo přijmout jiné vhodné kroky; v případě osobních údajů je třeba rovněž dodržet postup nahlásování stanovený v organizační směrnici o ochraně osobních údajů (v této souvislosti viz sekci ochrany osobních údajů na intranetu koncernu voestalpine na adrese <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Podniková komunikace**

Veškeré tiskové zprávy a další informace koncernu voestalpine nebo jednotlivých koncernových společností, určené pro veřejnost, vydávají výhradně příslušní členové představenstva, jednatele nebo osoby odpovědné za komunikaci. Tato zásada platí pro klasickou i digitální komunikaci. Podrobné informace na toto téma najdou všichni pracovníci v sekci koncernové komunikace na intranetu (viz <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

## **5. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST**

### **Dodržování lidských práv a pracovních podmínek**

Firemní kultura koncernu voestalpine uznává a vítá, že každý člověk je jedinečný a cenný a že je třeba respektovat jeho individuální schopnosti. Na základě Mezinárodní listiny lidských práv, Obecných zásad OSN v oblasti podnikání a lidských práv, zásad iniciativy OSN „Global Compact“ a základních pracovních norem Mezinárodní organizace práce (MOP) považujeme lidská práva za základní hodnoty, které musejí dodržovat všichni pracovníci.

### **Zákaz dětské práce**

Koncern voestalpine se proto staví proti všem formám dětské práce<sup>1</sup>. Kromě zákazu dětské práce musí být zajištěno, aby zaměstnávání mladých pracovníků neohrožovalo jejich zdraví, bezpečnost a vývoj.

### **Nucená a povinná práce, obchodování s lidmi a moderní otroctví**

V koncernu voestalpine jsme striktně proti nucené a povinné práci, obchodování s lidmi a modernímu otroctví<sup>2</sup>. Nucená a povinná práce se vztahuje zejména ke všem pracím nebo službám, které nejsou dobrovolné, resp. jsou po lidech vynucovány pod hrozbou trestu, a zahrnuje také zadržování průkazů totožnosti a pasů, omezení pohybu a dluhové otroctví.

### **Kolektivní vyjednávání a svoboda sdružování**

Koncern voestalpine kromě toho uznává a podporuje – v závislosti na příslušných právních předpisech – svobodu sdružování a právo pracovníků na vstup do odborových organizací, zakládání orgánů k zastupování zaměstnanců a uzavírání kolektivních smluv nebo srovnatelných nadpodnikových dohod<sup>3</sup>.

### **Rozmanitost, rovné příležitosti a zákaz diskriminace**

Koncern voestalpine prosazuje rovné příležitosti a respekt. Z toho důvodu netolerujeme jakýkoli způsob diskriminace<sup>4</sup> na základě pohlaví, rodinného stavu nebo rodičovství, etnického nebo národnostního původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženského vyznání nebo jiných osobních charakteristik. Požadavek respektovat své bližní cílí rovněž proti jakémukoli sexuálnímu obtěžování, například prostřednictvím zjevných pokusů o sblížení, ponižujících poznámek, vtipů, vulgárních výrazů, neslušných gest nebo vystavování příslušného vizuálního materiálu v obchodních a výrobních zařízeních koncernu. Takové chování může být klasifikováno jako obtěžování, i když jako takové nebylo zamýšleno.

### **Odměňování**

Mzda zaměstnanců musí odpovídat příslušným právním předpisům a kolektivním smlouvám, musí být dostatečná k uspokojení základních potřeb zaměstnanců a jejich rodin a umožňovat jim přiměřený životní standard.

### **Pracovní doba**

Pro pracovní dobu zaměstnanců je nutné stanovit jasné směrnice, které budou odpovídat požadavkům právních předpisů a budou působit proti nadměrné duševní a fyzické únavě zaměstnanců.

---

<sup>1</sup> cf. ILO Convention No. 138 of June 26, 1973 on the Minimum Age for Admission to Employment, and ILO Convention No. 182 of June 17, 1999 on the prohibition and immediate action for the elimination of the Worst Forms of Child Labour

<sup>2</sup> cf. ILO Convention No. 29 of June 28, 1930 on Forced or Compulsory Labour, including the Protocol of June 11, 2014, and ILO Convention No. 105 of June 25, 1957 on the Abolition of Forced Labour

<sup>3</sup> cf. ILO Convention No. 87 of July 9, 1948 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, and Convention No. 98 of July 1, 1949 on the Application of the Principles of the Right to Organise and Collective Bargaining

<sup>4</sup> ILO Convention No. 100 of June 29, 1951 on Equal Remuneration of Male and Female Workers for Work of Equal Value and No. 111 of June 25, 1958 on Discrimination in Employment and Occupation and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

### **Místní komunity a původní obyvatelé**

Koncern voestalpine očekává, že budou všichni pracovníci podporovat místní komunity a původní obyvatele v okolí podniků z koncernu voestalpine. Zejména je třeba zabránit negativním dopadům obchodní činnosti koncernu voestalpine na zdraví, bezpečnost a živobytí místních komunit a původních obyvatel.

### **Bezpečnostní pracovníci**

Pokud k ochraně provozů koncernu voestalpine zaměstnáváme vlastní bezpečnostní pracovníky, zajišťujeme, aby dodržovali lidská práva a byli vázáni našimi zásadami chování. Při pověření veřejných a soukromých poskytovatelů bezpečnostních služeb musí být prostřednictvím vhodných opatření zaručeno, aby příslušná bezpečnostní služba chránila práva všech dotčených osob.

### **Příspěvky a sponzorství**

Koncern voestalpine se zavázal plnit svou společenskou odpovědnost různými způsoby. Společnostem z koncernu voestalpine je dovoleno poskytovat peněžní i věcné příspěvky zejména na podporu humanitárních a sociálních projektů, kulturních a vědeckých zařízení a vzdělávání.

Kromě toho koncern voestalpine sponzoruje vybrané kulturní projekty a sportovní akce.

Tato finanční plnění nesmějí být v žádném případě poskytována za účelem obcházení jiných ustanovení kodexu chování nebo směrnic platných v koncernu voestalpine. Koncern voestalpine neposkytuje dary ani jiné finanční příspěvky politikům, politickým stranám, organizacím spřízněným s politickými stranami nebo politickým organizacím, které nesledují výhradně sociální cíle. Patří sem také reklama ve stranických médiích nebo v médiích organizací spřízněných s politickými stranami.

### **Bezpečnost na pracovišti**

Bezpečnost a zdraví pracovníků jsou pro koncern voestalpine základními hodnotami a mají nejvyšší prioritu. Neustálé zlepšování pracovního prostředí a rozmanitá preventivní a zdravotní opatření jsou základem úspěšné firemní kultury koncernu voestalpine v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Všichni pracovníci jsou povinni podporovat ve svém pracovním okolí bezpečnost a ochranu zdraví a dodržovat bezpečnostní standardy a také směrnice a předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. To platí i pro podniky a jejich pracovníky, kteří jednají z pověření koncernu voestalpine.

### **Lidská práva v dodavatelském řetězci**

Tyto zásady platí i pro naše chování vůči zákazníkům a obchodním partnerům. Kromě toho se zasazujeme o to, aby i naši obchodní partneři – zejména naši přímí dodavatelé – přijali vhodná opatření k rozpoznání rizik pro dodržování lidských práv a v případě potřeby je odstranili, resp. minimalizovali.

## 6. ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A OCHRANA KLIMATU

Udržitelné výrobní procesy, odpovědné nakládání se zdroji a využívání nejlepších možných technologií jsou nedílnou součástí firemní filozofie a provozních činností koncernu voestalpine. Tyto předpoklady zároveň tvoří základ pro naše úsilí o dlouhodobě vedoucí postavení v kvalitě produktů a služeb. Všechny oblasti výrobního řetězce se zaměřují na co nejšetrnější nakládání se zdroji (zejména surovinami a energiemi) a minimalizaci dopadu procesů a produktů na životní prostředí. Intenzivní výzkum v oblasti vývoje procesů pro výrobu oceli a produktů přívětivých k životnímu prostředí, opatření pro zvyšování účinnosti, snižování emisí a úsporu energie a také transparentní a efektivní environmentální management umožňují udržitelně minimalizovat dopad procesů a produktů koncernu voestalpine na životní prostředí.

Pracovníci koncernu voestalpine musejí dodržovat všechny rozhodující zákony a předpisy o ochraně životního prostředí a také mezinárodně uznávané standardy ochrany životního prostředí. Patří k nim mimo jiné požadavky Minamatské úmluvy o rtuti, Stockholmské úmluvy o persistentních organických polutantech a Basilejské úmluvy o kontrole pohybu nebezpečných odpadů přes hranice států a jejich zneškodňování.

Koncern voestalpine se hlásí k cílům Pařížské dohody o změně klimatu, závazkem k nízkouhlíkové výrobě a rozsáhlému výzkumu a vývoji nových technologií zlepšuje svou uhlíkovou stopu a dlouhodobě usiluje o klimatickou neutralitu. Koncern voestalpine věnuje pozornost minimalizaci dopadů na životní prostředí nejenom ve svých vlastních závodech, ale zavazuje k tomu i své obchodní partnery – zejména přímé dodavatele.

## 7. NAHLAŠOVÁNÍ POCHYBENÍ

Může se stát, že pracovníci koncernu voestalpine zjistí porušení ustanovení kodexu chování nebo porušení jiných interních směrnic a pravidel či právních předpisů. Koncern voestalpine povzbuzuje všechny pracovníky, kteří byli svědky takových případů porušení pravidel nebo se na základě konkrétních indicií domnívají, že k porušení pravidel došlo, aby tyto případy nahlásili na některém z následujících míst, a to bez obav z jakýchkoli postihů:

- » informování Group Compliance Officerů nebo některého z Divizních Compliance Officerů;
- » informování oddělení Revize a řízení rizik společnosti voestalpine AG;
- » informování přímého nadřízeného;
- » informování vedení nebo příslušného právního či personálního oddělení dané koncernové společnosti;
- » informování oddělení Group Human Resources společnosti voestalpine AG;
- » informování pověřence pro lidská práva;
- » informování pracovníka na pozici Corporate Data Protection Manager nebo některého z divizních pracovníků na pozici Data Protection Manager;
- » informování prostřednictvím webového systému nahlásování, který mohou využít jak pracovníci, tak externí oznamovatelé.

Za účelem podpory důvěrné komunikace výslovně prohlašujeme, že pracovníci, kteří nahlásí porušení právních předpisů, kodexu chování nebo jiných interních směrnic a pravidel, nebudou v žádném případě vystaveni represím ani negativním důsledkům jakéhokoli druhu. Platí to rovněž pro ostatní osoby, které důležitými informacemi přispějí k vyšetření takového pochybení. Koncern voestalpine si však výslovně vyhrazuje právo na disciplinární postih pracovníků, kteří učiní křivé obvinění úmyslně nebo z hrubé nedbalosti.

Upozornění na porušení pravidel a předpisů by mělo proběhnout v první řadě otevřeně, to znamená s uvedením jména oznamovatele. Pokud si to oznamovatel přeje, bude s neanonymními podněty nakládáno v důvěrném režimu.

Pracovníci koncernu voestalpine mohou kromě neanonymního oznámení zvolit i anonymní způsob oznámení porušení ustanovení kodexu chování, jiných interních směrnic a pravidel nebo právních předpisů v následujících oblastech:

- » kartelové právo, korupce, podvod, střet zájmů, dodržování pravidel a předpisů na kapitálovém trhu,
- » diskriminace, sexuální obtěžování, mobbing, lidská práva,
- » ochrana osobních údajů,
- » dodržování technických pravidel, zejména technických norem a certifikací ve výrobních procesech, zabezpečení IT,
- » životní prostředí,
- » bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jakož i
- » porušení pravidel v dalších oblastech.

Takový anonymní podnět lze oznámit prostřednictvím webového systému nahlašování koncernu voestalpine. Systém je k dispozici pracovníkům koncernu voestalpine i externím oznamovatelům (např. dodavatelům) na adrese <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Další související informace najdete na webu koncernu voestalpine (viz <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance> ) a také na koncernovém intranetu (viz <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](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.