

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

DAVRANIŞ KURALLARI / CODE OF CONDUCT

voestalpine AG GRUP KURALLARI

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, Ekim 2024

Yönetim Kurulu

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

1. 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.

“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.

2. 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 yararınadır. İş ortaklarının seçiminde, çalışanlar Davranış Kuralları'nın gereksinimlerine ya da benzer Uygunluk kurallarına bağlı kalarak karar vereceklerdir.

3. 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. Çalışanlarının 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 eleştirilere neden olup olamayacağını göz önünde bulunduracaktır. Ülkeye münhasır kurallar ve davranış biçimleri göz önünde bulundurulacaktır. Yürürlükteki kanun ve yasal düzenlemelere uygunluk hususunda hoşgörü söz konusu olmayacaktır.

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

Her çalışan yetkili Hukuk 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 departmanları ile aşağıdaki adreslerden iletişime geçilebilir:

Grup Uygunluk departmanı:	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:	metalfforming-compliance@voestalpine.com

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

4. UYUM VE SORUMLULUK SAHİBİ KURUMSAL YÖNETİM

Kanun ve diğer düzenlemelere 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).

Rekabet ve antitröst kanunu

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 bağdaştırılamaz.

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 sözleşmelerdeki gibi olacaktır.

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

- » Rakiplerle rekabetçi davranışı belirleyebilecek veya etkileyebilecek hiçbir anlaşma veya diğer anlaşmalı eylem yapılmayacaktır. Bu,
 - » fiyat ve koşul anlaşmaları (ör. fiyatlar, fiyat bileşenleri ve indirimler hakkında);
 - » pazar/bölgelerin, müşteri ve projelerin paylaşılması
 - » kota ve hacim anlaşmaları için özellikle geçerlidir.
 - » Aynı istihdam gücünü kazanmaya çalışan diğer işverenler ile personel piyasasında yapılan anlaşmalar da (ör. ücretler ve diğer istihdam koşulları, çalışan ikna etme yasakları ve çalışan alıkoyma anlaşmaları) yasaktır.
 - » Aynısı, kendi yenilikçilik çabalarını geriletebilecek teknik geliştirme anlaşmaları için de geçerlidir.
 - » Son olarak da bir müşterinin veya diğer pazar katılımcılarının boykot edilmesi de yasaktır.
- » Güncel veya potansiyel rakiplerle yapılan görüşme ve diğer iletişimlerde hassas ticari bilgilerin paylaşılması veya tek taraflı olarak ifşa edilmesine izin verilmez. Hassas olan ticari bilgiler iş stratejisini etkileyen bilgilerdir (ör. fiyat belirlenmesiyle ilgili bilgiler, satış sözleşme şartları, maliyetler, üretim kapasiteleri, kotalar veya kapasite planlaması. Talep veya stok durumları, pazara giriş veya pazardan çıkış, ücretler ve ücret bileşenleri ve diğer personel kazanma, teknik geliştirme ve yeniliklerle ilgili rekabet parametreleri ile ilgili tahminler).
- » Ticari komitelere / derneklere, teknik kurullara, 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, teknik kurullara, 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. Bu kural ve uygulamaların detayı için, voestalpine AG Anti – Tröst yasası ile ilgili Kurumsal Yönetmeliği'ni inceleyebilirsiniz. <https://voestalpine.net/compliance>.

Yolsuzluk / Rüşvet / Hediyeilerin Kabul Edilmesi

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 her durumda dikkate alınacaktır.

Vergiler

Uluslararası faaliyetleri nedeniyle voestalpine Grubu çeşitli vergi düzenlemelerine tabidir. Tüm ticari faaliyetlerde ve kararlarda her ülkenin vergi düzenlemelerine uyulmalıdır. Vergi kaçakçılığı kesinlikle yasaktır. Her çalışan, voestalpine'in vergi kaçakçılığı, vergi kaçakçılığına yardım ve yataklık veya mali ceza hukuku ile ilgili başka herhangi bir işleme dahil olmasını veya bu amaçla kullanılmasını önlemek için özenle hareket etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, bir iş ortağı ile ilişkiye girmeden önce ve hatta bir iş ortaklığını sürdürürken, olağandışı veya şüpheli faaliyetlerin tespit edilmesine katkıda bulunabilecek potansiyel tehlike işaretlerini belirlemek ve izlemek için makul özen gösterilmelidir. Potansiyel tehlike işaretleri arasında, örneğin, tedarikçinin adı dışında bir banka hesabına yapılan ödemeler veya bir faturada tedarik edilen mal veya hizmetlere ilişkin yanlış veya hatalı bir tanımın kabul edilmesi yer almaktadır.

Ayrıntılı düzenlemeler ve süreçler, Almanca ve İngilizce dillerinde mevcut olan Grup vergi kılavuzlarında bulunabilir.

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.

Çıkar Çatışması

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, olması düşük bir olasılık olsa 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:

- » İkincil istihdam voestalpine Grubu içindeki görevlerle çatışabilir veya bir çıkar çatışmasına yol açabilir. Bu nedenle, rakipler, müşteriler veya iş ortakları ile ikincil istihdam durumunda yasaktır. Genel olarak, ücret karşılığı yapılan ikincil işler amire yazılı olarak bildirilmelidir. Amir, geçerli çalışma süresi yönetmelikleriyle uyumsuzsa veya ikincil istihdam voestalpine'nin çıkarlarına aykırıysa ikincil istihdamı yasaklamalıdır. Amir, kararını sorumlu İK departmanı ile mutabık kalarak vermelidir.
- » 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 bildirimin 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.

Kurum içi Bilgilerin Amacına Uygun Olmayan Şekilde Kullanımının Yasaklanması

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>).

Verilerin Korunması

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>).

Ticari Kontroller ve Yaptırımlar

Uluslararası ticaret, voestalpine Grup şirketlerinin iş stratejisinin önemli bir bileşenini teşkil etmektedir. Bu nedenle, Grup şirketlerinin ve tüm çalışanlarının faaliyetlerinin voestalpine Grup şirketlerinin ya da çalışanlarının çalıştığı tüm ülkelerdeki ticari kontroller ve yaptırım zorunlulukların ilgili geçerli gerekliliklere uygun olmasını temin etmeleri zorunludur. Bu amaçla, çalışanlar her durumda bu düzenlemelerin ve gerekliliklerin ihlal edilmesini önlemek için gerekli önlemleri alacaktır. İthalat, ihracat ve gümrüklerle ilgili uygulanabilir düzenlemelere ilave olarak, bu, tedarikçilerin ya da müşterilerin kuralların boşluklarından yararlanmayı amaçlayan ticari işlemlere girmesini önlemeye yönelik adımları da içermektedir.

Çatışmaya konu olan mineraller

Benzer şekilde, çalışanlar çatışma mineralleri (kalay, tantal, tungsten ve altın) ile ilgili olarak geçerli özen standartlarına uymalı ve iş ortaklarının, gelirleri doğrudan ya da dolaylı olarak insan haklarını ihlal eden silahlı grupları finanse eden hammaddeleri kullanmaktan kaçınma çabalarını desteklemelidirler.

Gizli Bilgilerin Korunması

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 bilgisinin (örn. Kağıt üzerinde veya elektronik ortamda ve diğer veri saklama cihazları aracılığıyla çoğaltılmaları da dahil olmak üzere belgeler, ekstreler, elektronik veriler, çizimler, haritalar, önceden basılı formlar vb.) her daim gizli tutulmasını sağlamaları gerekmektedir. Bu tür bilginin iş için kuruluş dışına çıkarılması 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.

Fikri Mülkiyet

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.

Şirket Malının Korunması ve Kullanımı

Çalışanların voestalpine Grubun mallarını ve kaynaklarını profesyonel ve sağduyulu 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. (bakınız [https:// voestalpine.net/dataprotection](https://voestalpine.net/dataprotection) adresindeki voestalpine Group intranetindeki veri koruma bölümü).

Kurumsal İletişim

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. Tüm çalışanlar bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgileri intranette yer alan "voestalpine Group Communications" / voestalpine Grup İletişimi bölümünde bulabilirler (bakınız <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. SOSYAL SORUMLULUK

İnsan Haklarına ve Çalışma Koşullarına Saygı

voestalpine'in kurumsal kültürü, her bireyin eşsiz ve değerli olduğu ve bireysel yeteneklerine saygı duyulması gerektiği gerçeğini kabul etmekte ve memnuniyetle karşılamaktadır. İnsan haklarını; Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel çalışma standartlarına uygun bir şekilde tüm çalışanlar tarafından gözetilmesi gereken temel değerler olarak kabul etmekteyiz.

Çocuk İşçi Çalıştırmanın Yasaklanması

voestalpine Grubu, her türlü çocuk işçiliğine karşıdır¹. Çocuk işçiliği yasağına ilave olarak, genç işçilerin istihdamının onların sağlığını, güvenliğini ya da gelişimini tehlikeye atmaması da temin edilmelidir.

Zorla ve Zorunlu Çalıştırma, İnsan Ticareti ve Modern Kölelik

voestalpine olarak; zorla ve zorunlu çalıştırmaya, insan kaçakçılığına ve modern köleliğe² kesinlikle karşıyız. Zorla ve zorunlu çalıştırma, özellikle, isteyerek yapmayan ya da ceza tehdidi altında zorlanan kişiler tarafından gerçekleştirilen tüm işleri ya da hizmetleri ifade etmekte ve ayrıca kimlik kartlarının ve pasaportların alıkonulmasını, hareket kısıtlamalarını ve borç esaretini de içermektedir.

Toplu İş Sözleşmesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Hakkı

Ayrıca voestalpine Grubu -ilgili yerel kanunlara uygun bir şekilde-, örgütlenme özgürlüğünü ve çalışanların sendikalara katılma, çalışan temsilcileri oluşturma ve toplu sözleşmeler ya da benzer kurumsal sözleşme imzalama hakkını tanımakta ve desteklemektedir³.

Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı

voestalpine, fırsat eşitliğini ve saygıyı desteklemektedir. Bu nedenle cinsiyet, medeni durum ya da ebeveynlik, etnik köken ya da milliyet, yaş, engellilik, cinsel yönelim, din ya da diğer kişisel özelliklere dayalı her türlü ayrımcılıktan⁴ kaçınmaktayız. Başkalarına saygı gösterme gerekliliği; Grubun iş ve üretim tesislerinde bariz yaklaşmalar, küçük düşürücü yorumlar, şakalar, kaba dil, müstehcen jestler ya da grafiksel materyallerin sergilenmesi gibi her türlü cinsel taciz için de geçerlidir. Böylesi davranışlar, amaçları bu olmasa dahi, taciz olarak değerlendirilebilir.

¹ bakınız 26 Haziran 1973 tarihli ve 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin ILO Sözleşmesi ve 17 Haziran 1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Sözleşmesi.

² Bakınız 11 Haziran 2014 tarihli Protokol de dahil olmak üzere Zorla veya Zorunlu Çalıştırmaya ilişkin 28 Haziran 1930 tarihli ve 29 sayılı ILO Sözleşmesi ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına ilişkin 25 Haziran 1957 tarihli ve 105 sayılı ILO Sözleşmesi.

³ bakınız ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 9 Temmuz 1948 tarihli ve 87 sayılı Sözleşmesi ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına ilişkin 1 Temmuz 1949 tarihli ve 98 sayılı Sözleşmesi.

⁴ ILO'nun 29 Haziran 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Ücret Ödenmesine İlişkin Sözleşmesi ve 25 Haziran 1958 tarihli ve 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.

Ücret

Çalışanlara yürürlükteki yasal düzenlemelere ve toplu sözleşmelere uygun bir şekilde ücret ödenmeli ve bu ücret, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara makul bir yaşam standardı sağlamak için yeterli olmalıdır.

Mesai Saatleri

Çalışanların çalışma saatlerine ilişkin, yasal düzenlemelere uygun ve çalışanların aşırı fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşamasını önleyecek açık kurallar belirlenmelidir.

Yerel Topluluklar ve Yerli Halklar

voestalpine, tüm çalışanlarından voestalpine Grup şirketlerinin çevresindeki yerel toplulukları ve yerli halkları desteklemelerini beklemektedir. voestalpine özellikle, ticari faaliyetlerinin yerel toplulukların ve yerli halkların sağlığı, güvenliği ve geçim kaynakları üzerinde olumsuz bir etkisi olmamasını sağlamalıdır.

Güvenlik Personeli

voestalpine, voestalpine Grubu'nun faaliyetlerini korumak için kendi güvenlik personelini istihdam ettiğinde, bu personelin insan haklarına saygı göstermesini ve Davranış Kurallarımıza bağlı kalmasını sağlamaktadır. Kamu ve özel güvenlik hizmeti sağlayıcılarını görevlendirirken, ilgili güvenlik hizmeti sağlayıcılarının ilişki kurdukları tüm kişilerin haklarına saygı göstermelerini temin etmek için uygun önlemler de alınmalıdır.

Bağışlar 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.

İş yeri güvenliği

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.

Tedarik Zincirinde İnsan Hakları

Bu ilkeler aynı zamanda müşterilerimize ve iş ortaklarımıza yönelik davranışlarımız için de geçerlidir. Buna ilave olarak, iş ortaklarımızın, özellikle de doğrudan tedarikçilerimizin, insan haklarının korunmasına yönelik riskleri belirlemek ve bu riskleri uygun şekilde ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için uygun önlemleri almalarını temin edeceğimizi taahhüt etmekteyiz.

6. ÇEVRE VE İKLİM KORUMA

Sürdürülebilir üretim süreçleri, kaynakların sorumlu kullanımı ve mümkün olan en iyi teknolojilerin kullanımı, voestalpine Grubu'nun kurumsal felsefesinin ve işletme faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasını teşkil etmektedir. Aynı zamanda bu parametreler, Grubun hem ürünlerde hem de hizmetlerde sürdürülebilir kalite liderliği iddiasının temelini oluşturmaktadır. Üretim zincirinin tüm yönleri, kaynakların (özellikle hammadde ve enerjinin) en ekonomik şekilde kullanılmasına ve voestalpine Grubu'nun süreçlerinin ve ürünlerinin çevresel etkilerinin en düşük seviyeye indirilmesine odaklanmaktadır. Çevre dostu çelik üretim süreçleri ve ürünleri geliştirmeye yönelik yoğun araştırmalar, verimliliği artırmaya, emisyonları azaltmaya ve enerji tasarrufu sağlamaya yönelik önlemler ile şeffaf ve etkin çevre yönetimi, voestalpine Grubu'nun süreçlerinin ve ürünlerinin çevresel etkilerini uzun vadede azaltmasını sağlamaktadır.

voestalpine Grubu çalışanları, yürürlükteki tüm çevre kanunlarına ve yönetmeliklerine ve uluslararası kabul gören çevre koruma standartlarına riayet edeceklerini taahhüt etmektedir. Bu; diğerlerinin yanı sıra uluslararası Minamata (cıva), Stockholm (kalıcı organik kirleticiler) ve Basel (tehlikeli atık) sözleşmelerinin gereksinimlerini de içermektedir.

voestalpine, Paris Anlaşması'nın hedeflerine ilave olarak, düşük karbonlu üretim ve yeni teknolojilerin kapsamlı araştırma ve geliştirme taahhüdü yoluyla karbon ayak izini daha da azaltacaklarını taahhüt etmekte ve uzun vadede iklim nötrlüğüne ulaşmaya çalışmaktadır. voestalpine Grubu kendi tesislerinin çevresel etkilerini en düşük seviyeye indirmeye odaklanmaya ilave olarak, iş ortaklarını, özellikle de doğrudan tedarikçilerini de aynı şeyi yapmaya zorlamaktadır.

7. GÖREVİ SUİSTİMALLERİN BİLDİRİLMESİ

voestalpine Grubu çalışanları, bu Davranış Kuralları hükümlerinin, diğer iç yönergelerin ve kuralların ya da kanunların ya da yönetmeliklerin ihlal edildiğinin farkına varabilirler. voestalpine Grubu, böylesi ihlalleri gözlemleyen ya da ihlal teşkil edebileceğinden şüphelendikleri faaliyetlere tanıklık eden tüm çalışanlarını, herhangi bir olumsuz sonuca maruz kalma korkusu olmaksızın olayı aşağıda belirtilenlerden birine bildirmeye teşvik etmektedir:

- » Grup Uygunluk Görevlisi ya da Bölüm Uygunluk Görevlisi ya da
- » voestalpine AG Denetim ve Risk Yönetimi Departmanı ya da
- » doğrudan amirleri ya da

- » ilgili Grup şirketinin yönetimi ya da sorumlu Hukuk veya İK departmanı ya da
- » voestalpine AG Grubu İnsan Kaynakları departmanı ya da
- » İnsan Hakları Görevlisi ya da
- » Kurumsal Veri Koruma Müdürü ya da bölümün Veri Koruma Müdürü ya da
- » hem çalışanlarının hem de dışarıdan ihbarcılarının kullanımına sunulan web tabanlı bir ihbar sistemi aracılığıyla.

Güvenilir iletişimi teşvik etmek amacıyla; kanunların, Davranış Kurallarının ya da diğer iç kurallar ve yönetmeliklerin ihlallerini iyi niyetle bildiren çalışanların, eylemlerinin bir sonucu olarak herhangi bir misillemeye ya da olumsuz sonuçla karşılaşmayacakları açıkça belirtilmektedir. Yukarıda belirtilenler, görevi suistimalin soruşturulmasıyla ilgili olarak böylesi önemli bilgiler veren diğer kişiler için de geçerlidir. Bununla birlikte voestalpine Grubu, kasıtlı olarak ya da ağır ihmal sonucu yanlış suçlamalarda bulunan çalışanlara karşı disiplin işlemi başlatma hakkını açıkça saklı tutmaktadır.

Prensip olarak, uyum ihlalleri açıkça tanımlanmalıdır, yani ihlali bildiren tarafın adı bildirilmelidir. Talep edilmesi durumunda, ihbarcılara bir ihlali kendi adlarıyla bildirirken tam gizlilik sağlanmaktadır.

voestalpine çalışanları ayrıca bu Davranış Kuralları hükümlerinin, diğer iç yönergelerin ve kuralların ya da aşağıda belirtilen alanlardaki kanunlar ya da yönetmeliklerin ihlallerini anonim olarak da bildirebilirler:

- » Antitröst hukuku, yolsuzluk, dolandırıcılık, çıkar çatışmaları, sermaye piyasası uygunluğu;
- » Ayrımcılık, cinsel taciz, zorbalık, insan hakları;
- » Veri gizliliği ve korunması;
- » Teknik uyumluluk, özellikle üretim süreçleri ve BT güvenliği için teknik standartlara ve sertifikalara bağlılık;
- » Çevre;
- » Sağlık ve güvenlik
- ve de
- » Diğer alanlardaki ihlaller.

Böylesi anonim bildirimler, voestalpine Grubu'nun web tabanlı ihbar sistemi kullanılarak gönderilebilir. Bu sisteme hem voestalpine çalışanları hem de dışarıdan ihbarda bulunanlar (örneğin tedarikçiler) <https://www.bkms-system.net/voestalpine> adresinden ulaşabilir. Ayrıntılı bilgi, voestalpine web sitesinde (bakınız <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) ve Grup içi ağda (bakınız <https://voestalpine.net/compliance>) bulunmaktadır.

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.