

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

KÓDEX SPRÁVANIA / CODE OF CONDUCT

SMERNICA KONCERNU voestalpine AG

Spoločnosť voestalpine je celosvetovo pôsobiaci oceľarský a technologický koncern s kombinovanou odbornosťou v oblasti materiálov a spracovania, zameraný na riešenia výrobkov a systémov z ocele a iných kovov v technologicky intenzívnych odvetviach a špecializovaných oblastiach s najvyššími nárokmi na kvalitu. voestalpine ako spoľahlivý partner prijíma výzvy svojich zákazníkov.

Ako spoľahlivý partner sa cítime zodpovední aj za vzťahy s našimi zákazníkmi, dodávateľmi, zamestnancami a ostatnými obchodnými partnermi. Naš kódex správania pomáha zamestnancom koncernu voestalpine prevziať zodpovednosť za svoje profesionálne činnosti. Je základom morálne, eticky a právne bezchybného správania všetkých zamestnancov koncernu.

Naši zamestnanci sú dôležitou súčasťou našich podnikateľských úspechov a dôvodom významnej časti dôvery vkladanej do nás a nášho dobrého mena. Práve preto je pre nás dôležité stanovenie jednoznačných zásad a princípov etiky a morálky v obchodnej činnosti. Tento kódex správania je pre ne dôležitým základom. Ako vzor každého jednotlivca má byť dôležitou súčasťou našej podnikovej kultúry.

Linz marec 2023

Predstavenstvo

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. ÚVOD A CIEĽ

Na koncern voestalpine sa z dôvodov jeho medzinárodnej činnosti vzťahujú rozmanité spoločenské, politické a právne rámcové podmienky, ktoré sa musia dodržať. Porušenie týchto rámcových podmienok, najmä v prípade právneho poriadku krajiny, môže byť príčinou značných finančných strát a môže trvalo poškodiť dobré meno koncernu.

Tento kódex správania (Code of Conduct) predstavuje základ všetkých obchodných úkonov a rozhodnutí v koncerne voestalpine. Je základom morálne, eticky a právne bezchybného správania všetkých zamestnancov koncernu.

V prípade porušenia zákonných predpisov, interných smerníc, nariadení a pokynov alebo ustanovení tohto kódexu správania musí každý zamestnanec rátať s disciplinárnymi následkami. Takéto porušenie predpisov môže mať pre dotknuté osoby aj trestnoprávne a občianskoprávne následky, napr. uplatňovanie nárokov na náhradu škody.

Tento kódex správania sa bude podľa potreby aktualizovať na základe rozhodnutia predstavenstva voestalpine AG a prípadne sa doplní o osobitné platné smernice, ktoré sa v jednotlivom prípade uplatňujú len v určitých krajinách alebo regiónoch.

2. ROZSAH PÔSOBNOSTI

Tento kódex správania sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vrátane členov predstavenstva, konateľov a ostatných vedúcich pracovníkov (ďalej len „zamestnanci“) koncernu voestalpine. Noví zamestnanci sa musia zaviazat' v pracovnej zmluve, že budú dodržiavať kódex správania.

Do koncernu voestalpine patria všetky spoločnosti, v ktorých má spoločnosť voestalpine AG priamo alebo nepriamo podiel aspoň 50 % alebo nad ktorými vykonáva kontrolu iným spôsobom.

Všetky ostatné spoločnosti, v ktorých má voestalpine AG priamo alebo nepriamo podiel aspoň 25 % a nevykonáva nad nimi kontrolu, sa vyzývajú, aby vzali tento kódex správania na vedomie a samostatným uznaním v rámci svojich rozhodovacích podnikových štruktúr podľa právnych predpisov o obchodných spoločnostiach takisto zabezpečili jeho uplatňovanie.

Je v záujme koncernu voestalpine, aby sa morálne, eticky a právne bezchybné správanie vyžadovalo nielen od zamestnancov, ale aj od dodávateľov tovaru a služieb, sprostredkovateľov, poradcov a ostatných obchodných partnerov (ďalej len „obchodní partneri“) voestalpine. Z tohto dôvodu sa zamestnanci voestalpine majú zasaďovať o to, aby obchodní partneri prijali osobitný „Kódex správania pre obchodných partnerov“ a dodržiavali ho.

3. ZODPOVEDNOSŤ ZA VYKONÁVANIE

Každý jednotlivý zamestnanec je sám zodpovedný za dodržiavanie a vykonávanie kódexu správania.

Vedúci pracovníci koncernu majú byť svojim konaním v praxi pre zamestnancov vzorom realizácie obsahu tohto kódexu správania. Svojich zamestnancov majú poučovať aj o zaobchádzaní s kódexom správania, kontrolovať jeho dodržiavanie a podľa potreby ich s podporou príslušných miest koncernu školiť.

Pri výklade pravidiel kódexu správania sa zamestnanci majú riadiť zdravým úsudkom a pýtať sa, či stanovenie rozumných etických a morálnych kritérií by mohlo predstavovať príležitosť na kritiku konkrétneho spôsobu konania. Zohľadniť treba predovšetkým takisto špecifické kritériá a zvyklosti danej krajiny. Ak existujú zákonné úpravy, nerozhoduje sa podľa vlastného uváženia. V prípade nejasností alebo otázok zamestnancom poradia a pri rozhodovaní pomôžu ich priami nadriadení.

Okrem nich je možné kontaktovať aj príslušné právne a osobné oddelenia, oddelenie Revision voestalpine AG, pracovníkov koncernu alebo divízií zodpovedných za súlad s predpismi (Group Compliance Officer alebo Divisional Compliance Officer). Group Compliance Officer je v prípade sporných otázok alebo výkladu aj najvyššou inštanciou pre záväzný výklad kódexu správania.

Compliance Officer príslušnej divízie je zastihnuteľný na týchto adresách:

Koncern:	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

Mená pracovníka koncernu a pracovníkov divízií zodpovedných za súlad s predpismi (Group Compliance Officer a Divisional Compliance Officer) a ich kontaktné údaje sú na intranete koncernu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE A ZODPOVEDNÉ RIADENIE SPOLOČNOSTI

Dodržiavanie zákonov a ostatných predpisov

Pri všetkých obchodných konaniach a rozhodnutiach sa musia vždy dôsledne dodržať príslušné platné zákony a ostatné externé a koncernové predpisy.

Všetci zamestnanci sa vyzývajú, aby sa o zákonoch, ostatných predpisoch a interných smerniciach a úpravách platných v ich príslušnej oblasti zodpovednosti dôkladne informovali a v prípade pochybností sa kontaktovali príslušné miesta (pozri bod 3).

Právo hospodárskej súťaže a kartelové právo

Transparentné a čestné správanie na trhu trvalo zabezpečuje záujmy jednotlivých koncernových spoločností, ako aj zamestnancov a konkurencieschopnosť koncernu voestalpine ako celku. Obmedzovanie voľnej hospodárskej súťaže a porušovanie právnych predpisov o hospodárskej súťaži a karteloch sú nezlučiteľné s filozofiou a kultúrou podniku, ako aj so sebaponímaním koncernu voestalpine.

Porušenia vnútroštátnych a medzinárodných právnych predpisov hospodárskej súťaže môžu mať pre koncern a dotknutých pracovníkov závažné dôsledky. Pre zamestnancov môžu byť dôvodom na vysoké peňažné tresty a náhrady škôd, v niektorých krajinách dokonca na tresty odňatia slobody. Ústne dohovory a zosúladené postupy sa pritom posudzujú rovnako ako písomné dohody.

V rámci obchodnej činnosti sa od všetkých zamestnancov očakáva najmä dodržanie týchto zásad správania:

- » S konkurentmi sa nesmie prijať žiadny dohovor na obchodné témy, ktorý by mohol určiť alebo ovplyvniť konkurenčné správanie. Platí to najmä o dohodách a dohovoroch, ktoré majú za cieľ stanovenie alebo ovplyvnenie ceny, súčasti ceny alebo výrobných kapacít, rozdelenie trhov alebo zákazníkov, alebo bojkot zákazníkov alebo iných účastníkov trhu.
- » Pri rokovaníach alebo iných kontaktoch s konkurentmi sa nesmú vymieňať žiadne informácie o dôverných záležitostiach, ako sú ceny, súčasti ceny, podmienky predaja, náklady, výrobné kapacity, využitie, skladové zásoby alebo podobné dôverné informácie – a to ani jednostranne.

Členstvo a činnosť vo zväzoch, v profesijných komorách alebo iných organizáciách odvetvia môžu predstavovať významný základ zastupovania záujmov priemyselných a hospodárskych skupín vo vnútroštátnom alebo medzinárodnom zákonodarstve a to aj v rámci prípravy normalizačných a štandardizačných činností. Členovia takých zväzov, profesijných komôr alebo organizácií odvetvia sú však väčšinou príslušníkmi konkurencie. Za týchto okolností sa vo voestalpine vzťahuje na členstvo a činnosti vo zväzoch, profesijných komorách alebo iných organizáciách odvetvia prísny režim, bez ohľadu na to, či ide dobrovoľné alebo povinné členstvo. V tomto režime musí členstvo v takýchto organizáciách okrem iného schváliť predstavenstvo príslušnej vedúcej spoločnosti divízie a zamestnanci, ktorí pracujú na úsekoch odbytu alebo marketingu, majú bez ohľadu na druh bez výnimky zakázanú účasť na všetkých druhoch zasadnutí alebo podujatí takýchto organizácií. Podrobnosti o tomto súbore pravidiel pozri v smernici koncernu o práve hospodárskej súťaže (Kartellrecht) na intranete koncernu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>.

Korupcia/podplácanie/prijímanie darov

Všetkým zamestnancom sa prísne zakazuje priame aj nepriame ponúkание alebo prijímanie výhod, ktorým sa majú nedovoleným spôsobom ovplyvniť obchodné transakcie, a to aj vtedy, ak by mohol vzniknúť taký dojem. Výnimkou z tejto zásady sú výhradne darčeky s nepatrnou hodnotou a pohostenie v rámci bežných zvyklostí v obchodnom styku. Všetky ostatné dary sa musia odmietnuť alebo vrátiť a musí sa o tejto skutočnosti inoformovať nadriadený pracovník.

V žiadnom prípade nie je dovolené ponúkание alebo prijímanie peňazí alebo peňažných zvýhodnení. V každom prípade sa majú zohľadniť zákony a zvyklosti platné v konkrétnej krajine.

Pranie špinavých peňazí

V rôznych štátoch, vrátane štátov Európskej únie a v USA, boli vydané zákony proti praniu špinavých peňazí. Všetkým zamestnancom sa zakazuje, samostatne alebo v súčinnosti s tretími osobami prijať opatrenia, ktorými sa porušujú predpisy proti praniu špinavých peňazí. Pod pojmom pranie špinavých peňazí sa rozumie najmä prevedenie (napr. výmenou alebo prevodom) peňazí alebo iných aktív pochádzajúcich z trestnej činnosti do legálneho finančného alebo hospodárskeho obehu.

Konflikty záujmov

V rámci obchodnej činnosti je možné, že sa zamestnanci ocitnú v situáciách, keď sa ich osobné alebo hospodárske záujmy dostanú alebo môžu dostať do konfliktu so záujmami koncernu voestalpine. V takýchto situáciách koncern voestalpine očakáva, že jeho zamestnanci budú pôsobiť výhradne v záujme koncernu voestalpine. Keďže sa konflikty záujmov tohto druhu nedajú vždy vylúčiť, koncern voestalpine zaväzuje svojich zamestnancov, aby v prípade takýchto tém postupovali transparentne. Každý zamestnanec je povinný bez vyzvania bezodkladne oznámiť aktuálne alebo potenciálne konflikty záujmov príslušnému nadriadenému pracovníkovi, a to aj vtedy, ak by mohol vzniknúť náznak takého konfliktu záujmov, v plnom rozsahu situáciu objasniť a v krajnom prípade požiadať o osobitné povolenie.

Ku konfliktom záujmov môže dôjsť najmä v súvislosti s týmito aspektmi:

- » Vedľajšie činnosti môžu odporovať povinnostiam v koncerne voestalpine alebo môžu viesť ku stretu záujmov. Vedľajšie činnosti u konkurencie, zákazníkov alebo obchodných partnerov sú preto zakázané. V každom inom prípade si vyžadujú predchádzajúce písomné povolenie nadriadeného pracovníka s informáciou príslušnému osobnému oddeleniu.
- » Nepripustná je hospodárska angažovanosť u konkurenta, zákazníka alebo obchodného partnera koncernu voestalpine (s výnimkou majetkových účastí nepatrného rozsahu na spoločnostiach kótovaných na burze, pokiaľ zodpovedajú obvyklej správe majetku). Takéto majetkové účasti prostredníctvom blízkych príbuzných sa musia preukázateľne oznámiť príslušnému nadriadenému pracovníkovi. Blízkymi príbuznými sú: manželia/manželky resp. životní partneri, rodičia, súrodenci a deti, ako aj osoby, ktoré už aspoň jeden rok žijú so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
- » Rovnako včas pred začatím rokovaní o zmluve podliehajú oznamovacej povinnosti také transakcie so zákazníkmi alebo s obchodnými partnermi koncernu voestalpine, pri ktorých sa na rozhodnutiach podniku zo strany zákazníka alebo obchodného partnera podieľajú alebo priamymi partnermi na rokovaní sú blízki príbuzní.

Zákaz zneužitia dôverných informácií

Ako podnik kótovaný na burze podlieha spoločnosť voestalpine AG prísnyim požiadavkám kapitálového trhu. K nim patrí zákaz využívať dôverné informácie na vlastný prospech alebo na prospech tretej osoby. Obchodovanie s akciami a dlhopismi spoločnosti voestalpine AG, ako aj s finančnými nástrojmi odvodenými z nich, napr. s opciami alebo certifikátmi, je prísne zakázané, keď obchodujúca osoba disponuje s informáciami, ktoré sa podľa príslušného rozhodného práva považujú za dôverné informácie. Dôvernými informáciami sú informácie o koncerne voestalpine, ktoré sú k dispozícii iba obmedzenému okruhu osôb a ktoré by v prípade ich všeobecného zverejnenia mohli ovplyvniť kurz akcií voestalpine. Využitie dôverných informácií môže potrestať súd a za následok má aj disciplinárne dôsledky. Prísne zakázané je aj interné alebo externé poskytnutie dôverných informácií a môže mať za následok rovnaké dôsledky. Podrobnosti pozri v smernici „Kapitalmarkt Compliance Richtlinie“ spoločnosti voestalpine AG (na intranete koncernu na adrese <https://voestalpine.net/compliance>).

Ochrana údajov

Spoločnosti koncernu voestalpine spracúvajú v rámci svojej obchodnej činnosti osobné údaje zamestnancov, zákazníkov a obchodných partnerov. Spoločnosť voestalpine berie ochranu osobných údajov veľmi vážne.

Spracúvanie osobných údajov (napr. zisťovanie, používanie, odovzdávanie, zverejňovanie a uchovávanie) je prípustné výhradne pri dodržaní zákonných ustanovení, ako aj smerníc voestalpine o ochrane údajov. Všetci zamestnanci sú povinní zaobchádzať s osobnými údajmi starostlivo a svedomito. Podrobné informácie na tému ochrany údajov nájdú všetci zamestnanci v oddiele o ochrane údajov na intranete koncernu voestalpine (pozri <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Kontroly obchodu a sankcie

Medzinárodný obchod je pre spoločnosti koncernu voestalpine dôležitou súčasťou obchodnej stratégie. Z tohto dôvodu je pre spoločnosti koncernu a všetkých zamestnancov nevyhnutnosť, aby konali v súlade s príslušnými predpismi o kontrole obchodu a sankciách a aby ich dodržiavali vo všetkých krajinách, v ktorých spoločnosti koncernu a ich zamestnanci pôsobia. Aby bola možná takáto záruka, zamestnanci prijímú vždy vopred potrebné opatrenia s cieľom vylúčiť porušenie týchto predpisov a podmienok – k tomu okrem uplatniteľných predpisov o dovoze, vývoze a clách patria aj opatrenia na zabránenie právnym úkonom dodávateľov alebo odberateľov, ktorými obchádzajú zákon.

Nerasty z konfliktných oblastí

Zamestnanci musia rovnako dodržiavať uplatniteľné štandardy starostlivosti, pokiaľ ide o nerasty (cín, tantal, volfrám a zlato) z konfliktných oblastí, a podporovať snahy svojich zákazníkov a obchodných partnerov o zabránenie používaniu surovín, z výnosov ktorých sa priamo alebo nepriamo financujú ozbrojené skupiny, ktoré porušujú ľudské práva.

Utajenie dôverných informácií

Dôverné informácie každého druhu, ktoré sa získajú v rámci profesionálnej činnosti, ku ktorým patria aj informácie mimo vlastnej oblasti činnosti, sa nesmú použiť na sledovanie vlastných záujmov ani sprístupniť tretej osobe na využitie v jej záujme.

Zabezpečiť sa musí, aby sa informácie o podniku každého druhu (dokumenty, výpisy, súbory, výkresy, plány, nevyplnené tlačivá atď. vrátane rozmnoženín z nich, a to aj na papieri alebo elektronických alebo iných nosičoch dát) uchovávali vždy bezpečne. Ak sa takéto informácie musia zo služobných dôvodov vziať so sebou mimo podniku, musia sa zabezpečiť proti nahliadnutiu alebo prístupu tretej osoby.

O všetkých obchodných tajomstvách, ako aj o témach relevantných z hľadiska koncernu a podniku, najmä o postupoch výskumu a vývoja, akvizičných stratégiách alebo akvizičných cieľoch, ako aj o významných investíciách alebo zrušení investícií sa musí zachovávať prísna mlčanlivosť bez ohľadu na to, z akého zdroja pochádzajú. Pri prijímaní externých zákazníkov alebo obchodných partnerov (napr. dodávateľov, poradcov) sa musia uzavrieť vhodné dohody o zachovaní dôvernosti.

S informáciami, z ktorých sa dajú odvodiť obchodné tajomstvá, sa musí zaobchádzať rovnako ako s dôvernými a sprístupniť sa môžu len zamestnancom, ktorí tieto informácie potrebujú na výkon svojho povolania. Zamestnanci ich musia uchovávať bezpečne. Platí to aj o informáciách, na ktorých utajení majú záujem zmluvní partneri koncernu voestalpine najmä v prípadoch, keď sa o nich uzatvorila zodpovedajúca dohoda o zachovaní dôvernosti.

Závazok mlčanlivosti trvá bez obmedzenia aj po ukončení služobného pomeru.

Okrem toho platia príslušné ustanovenia o zachovaní dôvernosti v jednotlivých pracovných zmluvách.

Duševné vlastníctvo

Duševné vlastníctvo (t. j. patenty, ochranné známky, know-how, autorské práva atď.) patrí k najdôležitejším zdrojom koncernu voestalpine. Na zabezpečenie predstihu v hospodárskej súťaži sú všetci zamestnanci povinní chrániť duševné vlastníctvo a zabrániť tomu, aby prístup k týmto vedomostiam získala konkurencia alebo iná neoprávnená tretia osoba. Spoločnosť voestalpine zároveň rešpektuje duševné vlastníctvo a know-how svojich konkurentov, zákazníkov a obchodných partnerov.

Ochrana vlastníctva podniku a využitie IT

Zamestnanci koncernu voestalpine využívajú jeho majetok a zdroje náležite a šetrne a chránia ich pred stratou, krádežou alebo zneužitím. Komunikačné zariadenia koncernu voestalpine, napr. internet, intranet a e-mail, ako aj všetky pracovné prostriedky slúžia na účely potrieb prevádzky. Prípadné súkromné použitie upravujú osobitné predpisy jednotlivých koncernových spoločností.

Na obmedzenie všeobecných rizík pri používaní IT sa musia dodržiavať smernice a bezpečnostné ustanovenia koncernu. Zariadenia IT (PC, notebook atď.) sa musia uchovávať vždy vhodným spôsobom a v rámci technických možností zabezpečiť ochranou pred prístupom (napr. heslom). Osobné heslá sa nesmú sprístupniť iným zamestnancom ani iným tretím osobám. Na zastupovanie sa musia prijať jasné a preukázateľné predpisy.

Prípadné odcudzenie údajov týkajúcich sa podniku, resp. ich nevypátratelnosť, bezodkladne oznámte príslušnému nadriadenému pracovníkovi. Ak sa to týka elektronických údajov, po dohovore s príslušným oddelením IT sa bezodkladne musí zabezpečiť zablokovanie prístupových oprávnení alebo iné vhodné opatrenia; v prípade osobných údajov je potrebné navyše dodržať postup oznamovania stanovený v smernici o organizácii ochrany údajov Datenschutzorganisationsrichtlinie (k tomu pozri sekciu Datenschutz na intranete koncernu voestalpine na adrese <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Podniková komunikácia

Všetky tlačové správy a ostatné informácie koncernu voestalpine alebo jednotlivých koncernových spoločností určené pre verejnosť sa zverejňujú výhradne prostredníctvom príslušných členov predstavenstva, konateľov alebo pracovníkov zodpovedných za komunikáciu. Toto sa týka klasickej, ako aj digitálnej komunikácie. Podrobné informácie na túto tému nájdú všetci zamestnanci v komunikačnom oddiele intranetu koncernu voestalpine (pozri <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ

Dodržiavanie ľudských práv a pracovných podmienok

Podniková kultúra voestalpine uznáva a víta tézu, že každý človek je jedinečný a cenný a vzhľadom na svoje individuálne schopnosti sa má rešpektovať. Vchádzajúc z Medzinárodnej charty ľudských práv, zo Zásad OSN v oblasti podnikania a ľudských práv, zásad globálneho paktu OSN a základných pracovných noriem Medzinárodnej organizácie práce (MOP) považujeme ľudské práva za základné hodnoty, ktoré musia rešpektovať všetci zamestnanci.

Zákaz detskej práce

Koncern voestalpine je preto proti každej forme detskej práce¹. Okrem zákazu detskej práce sa musí zabezpečiť, aby zamestnávanie mladých zamestnancov neohrozovalo ich zdravie, bezpečnosť a vývoj.

Zákaz nútenej a povinnej práce, obchodovania s ľuďmi a moderného otroctva

My, voestalpine, sme dôrazne proti nútenej a povinnej práci, obchodovaniu s ľuďmi a modernému otroctvu². Nútená a povinná práca sa pritom vzťahuje najmä na všetky výkony práce a služieb, ktoré nie sú dobrovoľné, resp. ku ktorým sú osoby prinútené pod hrozbou trestu a ktorých súčasťou je aj zadržanie preukazov a pasov, obmedzenia pohybu a dlhové otroctvo.

Kolektívne vyjednávanie a právo na slobodu združovania

Koncern voestalpine okrem toho – v závislosti od príslušného rozhodného práva – uznáva a podporuje slobodu združovania a právo zamestnancov na vstup do odborových zväzov, na vytváranie zastúpení zamestnancov a na uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo porovnateľných medzipodnikových dohôd³.

Rozmanitosť, rovnosť príležitostí a zákaz diskriminácie

Spoločnosť voestalpine sa hlási k rovnosti príležitostí a rešpektu. Preto upúšťame od každého druhu diskriminácie⁴ na základe pohlavia, osobného stavu alebo rodičovstva, etnickej alebo štátnej príslušnosti, veku, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, náboženstva alebo iných osobných charakteristík. Povinný rešpekt voči svojim spoluobčanom sa zameriava aj proti sexuálnemu obťažovaniu každého druhu, napr. zjavným pokusom o zblíženie, ponižujúcim poznámkam, vtipom, vulgárnym výrazom, dvojzmyselným gestám alebo ukazovaniu takéhoto obrazového materiálu v obchodných alebo výrobných zariadeniach koncernu. Takéto správanie možno považovať za obťažovanie aj vtedy, keď to nebol jeho pôvodný úmysel.

Odmeňovanie

Mzda zamestnancov musí zodpovedať príslušným zákonným predpisom a ustanoveniam kolektívnych zmlúv a musí postačovať na pokrytie základných potrieb zamestnancov a ich rodín a umožňovať im primeraný životný štandard.

¹ Pozri Dohovor MOP č. 138 z 26. júna 1973 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania a Dohovor MOP č. 182 zo 17. júna 1999 o zákaze a okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce.

² Pozri Dohovor MOP č. 29 z 28. júna 1930 o nútenej alebo povinnej práci vrátane protokolu z 11. júna 2014, ako aj Dohovor MOP č. 105 z 25. júna 1957 o zrušení nútenej práce.

³ Pozri Dohovor MOP č. 87 z 9. júla 1948 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a č. 98 z 1. júla 1949 o uplatňovaní zásad práva na združovanie a práva na kolektívne vyjednávanie.

⁴ Dohovor MOP č. 100 z 29. júna 1951 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty a č. 111 z 25. júna 1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani, ako aj Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

Pracovný čas

Pre pracovný čas zamestnancov sa musia stanoviť jasné usmernenia, ktoré zodpovedajú zákonným podmienkam a pôsobia proti nadmernej duševnej a telesnej únave zamestnancov.

Miestne spoločenstvá a pôvodné obyvateľstvo

Koncern voestalpine od všetkých zamestnancov očakáva, že podporujú miestne spoločenstvá a pôvodné obyvateľstvo v okolí podnikov koncernu voestalpine. Zabrániť treba najmä nepriaznivým účinkom obchodnej činnosti voestalpine na zdravie, bezpečnosť a živobytie miestnych spoločenstiev a pôvodných obyvateľov.

Bezpečnostné sily

Pokiaľ na ochranu závodov koncernu voestalpine zamestnávame vlastné bezpečnostné sily, zabezpečujeme, aby dodržiavali ľudské práva a aby boli viazané našimi zásadami správania. Pri poverovaní verejných alebo súkromných poskytovateľov bezpečnostných služieb sa musí takisto vhodnými opatreniami zabezpečiť, že práva všetkých osôb dotknutých príslušnou bezpečnostnou službou budú zachované.

Peňažné dary a sponzorstvo

Do výkonu sociálnej zodpovednosti sa voestalpine zapája rôznym spôsobom. Spoločnostiam koncernu voestalpine je dovolené poskytovať peňažné a vecné dary predovšetkým na podporu humanitných a sociálnych projektov, ako aj kultúrnych a vedeckých zariadení a na vzdelávanie.

Koncern voestalpine okrem toho sponzorsky podporuje vybrané kultúrne projekty a športové podujatia. Finančné plnenie tohto druhu nesmie v žiadnom prípade obchádzať iné ustanovenia kódexu správania alebo smerníc platných v koncerne voestalpine. Koncern voestalpine v žiadnom prípade neposkytuje dary ani iné finančné príspevky politikom, politickým stranám, organizáciám, ktoré sú blízke politickým stranám alebo sú ich predvoj a nesledujú výlučne sociálnu problematiku. Sem patrí aj zapojenie do straníckych médií alebo médií organizácií blízkyh politickým stranám.

Bezpečnosť na pracovisku

Bezpečnosť a zdravie zamestnancov sú pre voestalpine základnými hodnotami, ktoré majú najvyššiu prioritu. Neustále zlepšovanie pracovného prostredia, ako aj rozmanité preventívne a zdravotnícke opatrenia sú základom úspešnej podnikovej kultúry koncernu voestalpine v oblasti health & safety. Všetci zamestnanci majú povinnosť podporovať bezpečnosť a ochranu zdravia vo svojom pracovnom prostredí a dodržiavať bezpečnostné normy, ako aj smernice a predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. To platí aj v prípade podnikov a ich zamestnancov, ktorí konajú v mene koncernu voestalpine.

Ľudské práva v dodávateľskom reťazci

Uvedené zásady platia aj v prípade nášho správania voči zákazníkom a obchodným partnerom. Okrem toho sa zasadzujeme o to, aby aj naši obchodní partneri – najmä naši priami dodávatelia – prijali vhodné opatrenia na rozpoznanie rizík v oblasti dodržiavania ľudských práv a na ich prípadné odstránenie resp. minimalizovanie.

6. OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA A KLÍMY

Udržateľné výrobné postupy, zodpovedné využívanie zdrojov a používanie najlepších možných technológií sú pevnou súčasťou podnikovej filozofie a operatívnych činností koncernu voestalpine. Tieto predpoklady zároveň tvoria základ nároku na dlhodobé vodcovstvo v oblasti kvality výrobkov a služieb. Všetky úseky výrobného reťazca sa podľa možnosti orientujú na úsporné zaobchádzanie so zdrojmi (predovšetkým surovín a energie) a minimalizáciu účinkov procesov a výrobkov na životné prostredie. Intenzívny výskum zameraný na vývoj ekologických postupov výroby ocele a výrobkov z nej, opatrenia na zvyšovanie efektívnosti, znižovanie emisií a úspory energie, a takisto aj transparentné a efektívne environmentálne manažérstvo umožňujú udržateľnú minimalizáciu účinkov procesov a výrobkov koncernu voestalpine na životné prostredie.

Zamestnanci koncernu voestalpine sú povinní dodržiavať všetky rozhodujúce environmentálne zákony a právne predpisy, ako aj medzinárodne uznávané normy ochrany životného prostredia. K nim okrem iného patria požiadavky medzinárodných dohôrov z Minamaty (ortuť), zo Štokholmu (perzistentné organické látky) a z Bazileja (nebezpečné odpady).

Spoločnosť voestalpine sa hlási k cieľom Parížskej dohody o zmene klímy. Prihlásením sa k nízkouhlíkovej výrobe a k rozsiahlemu výskumu a vývoju nových technológií zlepšuje svoju stopu CO₂ a dlhodobo sa usiluje o klimatickú neutralitu. Koncern voestalpine však dbá na minimalizáciu účinkov na životné prostredie nielen vo svojich vlastných závodoch, ale zaväzuje na tento účel aj svojich obchodných partnerov – najmä svojich priamych dodávateľov.

7. OZNAMOVANIE PROTIPRÁVNEHO KONANIA

Môže sa stať, že zamestnanci koncernu voestalpine zistia porušenie ustanovení kódexu správania, iných interných smerníc a predpisov alebo zákonných predpisov. Koncern voestalpine vyzýva všetkých zamestnancov, ktorí takéto porušenie predpisov zistia alebo sa na základe konkrétnej udalosti domnievajú, že k nemu došlo, aby ho bez obáv z postihu oznámili na niektorom z týchto miest:

- » informácia pre pracovníka koncernu alebo pracovníka divízie zodpovedného za súlad s predpismi (Group Compliance Officer alebo Divisional Compliance Officer), alebo
- » informácia pre oddelenie revízie a manažérstva rizík spoločnosti voestalpine AG, alebo
- » informácia pre priamo nadriadeného pracovníka, alebo
- » informácia pre obchodné vedenie alebo príslušné právne alebo personálne oddelenie príslušnej koncernovej spoločnosti, alebo
- » informácia pre oddelenie Group Human Resources voestalpine AG, alebo
- » informácia pre pracovníka zodpovedného za ochranu ľudských práv, alebo
- » informácia pre manažérov ochrany údajov Corporate Data Protection Manager alebo Divisional Data Protection Manager, alebo
- » informácia prostredníctvom webového oznamovacieho systému, ktorý môžu používať zamestnanci, ako aj externí oznamovatelia.

Na podporu dôvernej komunikácie sa výslovne stanovuje, že zamestnancom, ktorí oznamujú zistené porušenie zákonov, kódexu správania alebo iných interných smerníc alebo predpisov z toho v žiadnom prípade nevznikne postih ani žiadne negatívne následky bez ohľadu na ich druh. Toto isté platí aj o iných osobách, ktoré dôležitými informáciami prispievajú k vyšetrovaniu takéhoto protiprávneho konania. Koncern voestalpine si však výslovne vyhradzuje právo prijať disciplinárne opatrenia voči zamestnancom, ktorí niekoho úmyselne alebo z hrubej nedbalosti krivo obvinia.

Porušenia v oblasti Compliance sa majú v prvom rade oznamovať verejne, t. j. s uvedením mena oznamovateľa. S oznámeniami, pri ktorých je uvedené meno, sa na želanie zaobchádza dôverne.

Zamestnanci voestalpine majú možnosť okrem identifikovaného oznamovania oznámiť porušenie ustanovení kódexu správania, ostatných interných smerníc a predpisov alebo zákonných ustanovení aj anonymne v týchto oblastiach:

- » kartelové právo, korupcia, podvod, konflikty záujmov, súlad s podmienkami kapitálových trhov,
 - » diskriminácia, sexuálne obťažovanie, mobbing, ľudské práva,
 - » ochrana údajov,
 - » compliance v oblasti techniky, najmä dodržovanie technických noriem a certifikácií vo výrobných postupoch, ako aj bezpečnosť IT,
 - » životné prostredie,
 - » Health & Safety,
- ako aj
- » porušenia predpisov v iných oblastiach.

Takéto anonymné oznámenia možno podávať s využitím webových oznamovacích systémov koncernu voestalpine. Pre zamestnancov koncernu voestalpine aj externých oznamovateľov je k dispozícii na internete napr. na adrese <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Ďalšie informácie nájdete na webovej stránke koncernu voestalpine (pozri <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>), ako aj na intranete koncernu (pozri <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.