

# КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ

## фьосталпине АГ

---

# КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ

## ГРУПОВИ НАСОКИ НА фьосталпине АГ

В своите бизнес сектори групата фьосталпине (voestalpine AG) е глобална стоманодобивна и технологична група, която може да се похвали с опит в областта на материалите и обработката, фокусира се върху продуктови и системни решения от стомана и други метали в технологично-интензивни отрасли и ниши и прилага най-високи стандарти за качество. Като надежден партньор на своите клиенти, групата фьосталпине превръща техните предизвикателства в свои собствени.

Като надежден партньор ние също така се чувстваме отговорни за това как се държим в отношенията си с клиенти, доставчици, служители и други бизнес партньори. Нашият Кодекс за поведение помага на служителите на групата фьосталпине да разберат индивидуалните си отговорности при изпълнение на бизнес дейностите си. Той осигурява основа за морално, етично и законосъобразно поведение от страна на всички служители на групата.

Нашите служители са съществена част от корпоративния ни успех и играят важна роля за понататъшното развитие на репутацията ни и доверието, което ни се оказва. Точно поради тази причина за нас е важно да определим недвусмислени насоки и принципи за бизнес етика и морал, основани по същество на настоящия Кодекс за поведение. Когато всички ние действваме в съответствие с тези насоки, този Кодекс за поведение се превръща в неразделна част от нашата корпоративна култура.

Линц, април 2024

### Управителен съвет

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

G. Mayer

R. Ndbauer

C. Richter

H. Zajicek

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ И ЦЕЛ

Поради международната си дейност групата фьосталпине е длъжна да се придържа към различни социални, политически и правни рамки. Нарушенията на тези рамки, по-специално нарушенията на законите или разпоредбите на дадена държава, могат да имат значителни неблагоприятни финансови последици за дружеството и да предизвикат трайни щети върху репутацията на групата.

Настоящият Кодекс за поведение е основа за всички търговски дейности и решения в рамките на групата фьосталпине. Той осигурява основата за морално, етично и законосъобразно поведение от страна на всички служители на групата.

Всеки служител, който нарушава закони, наредби, вътрешни указания, правила и инструкции или разпоредби на настоящия Кодекс за поведение, може да бъде подложен на дисциплинарни мерки. Освен това нарушенията могат да имат последици за засегнатите страни по силата на наказателното и гражданското право, напр. регресни искиове и искиове за обезщетение за вреди. Настоящият Кодекс за поведение ще бъде изменен при необходимост с решение на Управителния съвет на фьосталпине АГ и може да бъде допълван при необходимост със специфични указания, които могат да се прилагат само за определени държави или региони.

## 2. ОБХВАТ НА ПРИЛОЖЕНИЕ

Настоящият Кодекс за поведение се прилага за всички служители на групата фьосталпине, включително членовете на управителния съвет, изпълнителните директори и други ръководни кадри на групата фьосталпине (наричани по-долу „служители“). В трудовия си договор новите служители трябва да се съгласят да спазват настоящия Кодекс за поведение.

Групата на фьосталпине включва всички дружества, в които фьосталпине АГ притежава пряко или непряко поне 50% от акционерния капитал или върху които упражнява контрол по друг начин. Освен това настоящият Кодекс за поведение се предоставя на вниманието на всяко друго дружество, в което фьосталпине АГ притежава пряко или непряко поне 25% от акционерния капитал, но върху което няма контрол, с молба това дружество изрично да признае Кодекса за поведение като част от своите структури за вземане на корпоративни решения.

В интерес на фьосталпине е да изисква морално, етично и правно безупречно поведение не само от собствените си служители, но и от доставчиците на стоки и услуги, бизнес посредници, консултанти и други бизнес партньори (наричани по-долу „бизнес партньори“). Поради тази причина служителите на фьосталпине трябва да работят, за да гарантират, че бизнес партньорите приемат и спазват отделния „Кодекс за поведение на бизнес партньорите“.

## 3. ОТГОВОРНОСТ ЗА ПРИЛАГАНЕТО

Всеки отделен служител е отговорен за спазването и прилагането на Кодекса за поведение. Начинът, по който ръководителите на групата прилагат Кодекса за поведение, трябва да служи като модел за подражание за всички служители. Те трябва да инструктират служителите си за прилагането на Кодекса за поведение, да контролират спазването му от страна на служителите и при необходимост да ги обучават с подкрепата на компетентните отдели в групата.

При тълкуването на правилата на Кодекса за поведение служителите следва да се ръководят и от здравия разум и да си задават въпроса дали въз основа на разумни етични и морални норми даден начин на действие би могъл да предизвика критика. Преди всичко трябва да се вземат предвид специфичните за съответната страна стандарти и обичаи. Няма свобода на действие по отношение на спазването на приложимите закони и разпоредби.

При вземане на решение служителите могат да потърсят съвет и помощ от прекия си ръководител, ако имат въпроси или не са наясно с Кодекса за поведение. Могат да се обърнат и към компетентните правни отдели и отделите по човешки ресурси (ЧР), към вътрешния одит на

фьосталпине АГ, към отговорника по съответствието на групата или към отговорниците по съответствието на дивизиите. Служителят по съответствието на групата е крайната инстанция във връзка с въпроси, свързани със спорове и задължително тълкуване на настоящия Кодекс за поведение.

Със служителите по съответствието може да се свържете на следните имейл адреси:

Група: [group-compliance@voestalpine.com](mailto:group-compliance@voestalpine.com)

Отдел „Стомана“: [steel-compliance@voestalpine.com](mailto:steel-compliance@voestalpine.com)

Отдел „Висококачествени метали“: [highperformancemetals-compliance@voestalpine.com](mailto:highperformancemetals-compliance@voestalpine.com)

Отдел „Металообработване“: [metalengineering-compliance@voestalpine.com](mailto:metalengineering-compliance@voestalpine.com)

Отдел Обработка на метали: [metalforming-compliance@voestalpine.com](mailto:metalforming-compliance@voestalpine.com)

Отговорникът по съответствие на групата и отговорниците по съответствие на дивизиите, както и съответните им данни за контакт са достъпни в интранет на цялата група на <https://voestalpine.net/compliance>.

## 4. СЪОТВЕТСТВИЕ И ОТГОВОРНО КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ

### Спазване на закони и други разпоредби

При всички бизнес дейности и вземане на решения трябва стриктно да се спазват приложимите закони и други външни или вътрешни разпоредби.

От всички служители се изисква да бъдат подробно информирани за законите, другите нормативни актове и вътрешните насоки и правила, приложими към тяхната област на отговорност, и в случай на съмнение да се обърнат към компетентните отдели (вж. точка 3).

### Конкуренция и антитръстово законодателство

Прозрачното и честно поведение на пазара защитава интересите на всяко дружество от групата и на служителите му в дългосрочен план и защитава конкурентоспособността на групата фьосталпине като цяло. Всяко ограничаване на свободната конкуренция или нарушаване на законите за конкуренцията и антитръстовото законодателство са несъвместими не само с корпоративната философия и култура, но и с идентичността на групата фьосталпине. Нарушенията на националните или международните антитръстови изисквания могат да имат сериозни последици за цялата група фьосталпине и за съответните служители. По-специално, такива нарушения могат да доведат до високи парични глоби и компенсационни плащания, а в някои държави дори до лишаване от свобода за служителите. Устните споразумения и съгласуваните действия за ограничаване на конкуренцията се наказват по същия начин, както писмените споразумения.

В контекста на бизнес дейностите всички служители трябва да спазват по-специално следните насоки за поведение:

- » Не могат да се сключват споразумения или други координирани практики с конкуренти по въпроси, които биха могли да определят или да повлияят на конкурентното поведение. Това се отнася по-специално за:
  - » Споразумения за цени и условия (напр. за цени, ценови компоненти или отстъпки)
  - » Разделяне на пазари/територии, клиенти, проекти
  - » Споразумения за квоти и количества
  - » Споразумения за наемане на работа/набиране на персонал (напр. за заплати и други условия на труд, забрани за уволнение, клаузи за недопускане на уволнение) с други работодатели, които се конкурират за същите служители
  - » Споразумения за технически разработки, които биха могли да намалят собствените усилия на дружеството за иновации
  - » Бойкотиране на клиенти и други участници на пазара
  - » Чувствителна бизнес информация не може да бъде съобщавана, споделяна или едностранно разкривана на настоящи и потенциални конкуренти. Цялата бизнес информация, която може

да повлияе на бизнес стратегията (напр. информация за цени, условия на продажба, разходи, производствени мощности, квоти, използване на капацитета, прогнози за търсенето/инвентара, планове за навлизане или излизане от даден пазар, заплати и компоненти на заплатите и други важни конкурентни параметри за набиране на персонал, технически разработки и иновации), се счита за чувствителна.

» Членството и дейността в търговски асоциации, технически комитети, професионални асоциации или други търговски организации могат да осигурят важна основа за представяване на интересите на индустриалните и търговските групи във връзка с националното и международното законодателство, както и при подготовката на дейностите по стандартизация. В повечето случаи обаче членовете на такива търговски асоциации, професионални сдружения или други търговски организации са конкуренти. На този фон във фьосталпине се прилага строг набор от принципи и насоки по отношение на членството и дейностите за търговски асоциации, технически комитети, професионални асоциации и други търговски организации, независимо от това дали това членство е доброволно, или задължително. Наред с другото, съгласно този набор от принципи и насоки, членството в такива организации трябва да бъде одобрено от управителния съвет на съответното водещо подразделение; освен това служителите, работещи в сферата на продажбите или маркетинга, в никакъв случай не могат да участват в срещи или събития, независимо от тяхното естество, на която и да е такава организация. За подробности относно тези правила вижте Насоките на групата относно антиотръстовото законодателство в интранет страницата на групата на адрес <https://voestalpine.net/compliance>.

### **Корупция, подкуп и приемане на подаръци**

На всички служители е строго забранено пряко или непряко да предлагат или приемат облаги, които имат за цел да повлияят на бизнес сделките по неподходящ начин или които биха могли да се възприемат като имащи такова намерение. Единствените изключения от това правило са подаръци с номинална стойност и гостоприемство в рамките на обичайната бизнес практика. Всички други подаръци трябва да бъдат отказани или върнати, а прекият ръководител на служителя да бъде информиран. Предлагането или приемането на пари или облаги с парична стойност винаги е забранено. Във всички случаи трябва да се спазват местните закони и практики.

### **Пране на пари**

Различни държави, включително държавите членки на Европейския съюз и САЩ, са приели закони, забраняващи изпирането на пари. На всички служители е забранено да предприемат действия, които нарушават разпоредбите за пране на пари, самостоятелно или в сътрудничество с трети страни. Под изпиране на пари се разбира по-специално контрабандата (напр. чрез размяна или прехвърляне) на средства или други активи, получени от престъпни деяния, в законния финансов и икономически цикъл.

### **Конфликт на интереси**

По време на работата си служителите могат да се сблъскат със ситуации, в които техните лични или икономически интереси са в конфликт или могат да влязат в конфликт с интересите на групата на фьосталпине. В такива ситуации група фьосталпине очаква от служителите да действат единствено в интерес на групата. Въпреки това, тъй като подобни конфликти на интереси невинаги могат да бъдат избегнати, група фьосталпине изисква от своите служители да възприемат политика на прозрачност в такива ситуации. Всеки служител е длъжен незабавно и изчерпателно да разкрива пред своя пряк ръководител всички действителни или потенциални конфликти на интереси или всяка ситуация, която би могла да се възприеме като

такава, и при необходимост да поиска одобрение за конкретен начин на действие.

Конфликт на интереси може да възникне по-специално в следните случаи:

» Вторичната заетост може да влезе в противоречие със задълженията на служителя в рамките на групата фьосталпине или да доведе до конфликт на интереси. Следователно всякаква вторична заетост при конкуренти, клиенти или бизнес партньори е забранена. Във всеки друг случай такава заетост изисква предварително писмено одобрение от прекия ръководител, който трябва да информира съответния Отдел човешки ресурси.

» Забранено е всякакво търговско участие с конкуренти, клиенти или бизнес партньори на групата фьосталпине (с изключение на незначителни инвестиции в котиран на борсата дружества, които попадат в обхвата на обичайното управление на активи). За всякакви подобни инвестиции от страна на близки роднини трябва писмено да бъде уведомен прекият ръководител на служителя. Близките роднини включват съпруга/партньор на служителя, неговите родители, братя, сестри и деца, както и всички лица от едно домакинство със служителя в продължение на най-малко една година.

» Всички сделки с клиенти или бизнес партньори на групата фьосталпине, при които лицата, вземащи бизнес решения или преговарящи пряко от името на клиента или бизнес партньора, са близки роднини на служителя на фьосталпине, трябва да бъдат своевременно докладвани преди започването на преговорите.

### **Забрана за злоупотреба с вътрешна информация**

Като регистрирано на борсата дружество фьосталпине АГ подлежи на строгите законови изисквания на капиталовите пазари. Това включва забрана за използване на вътрешна информация за собствена изгода или за изгода на трети лица. Търговията с акции и облигации на фьосталпине АГ, както и с производни от тях финансови инструменти (напр. опции или сертификати) е строго забранена, ако лицето, участващо в такава търговия, знае информация, която се счита за вътрешна информация съгласно приложимото законодателство. Вътрешна информация е информация, свързана с групата на фьосталпине, която е достъпна само за ограничен кръг лица и ако бъде разкрита пред широката общественост, може да повлияе на цената на акциите на фьосталпине.

Всяко използване на вътрешна информация подлежи на наказателни санкции и ще доведе до дисциплинарни последици. Предаването на вътрешна информация на трети лица, вътрешно или външно, също е строго забранено и може да има същите правни последици. За подробности, моля, вижте Директивата за спазване на правилата на капиталовите пазари на фьосталпине АГ (достъпна в интранет страницата на групата на адрес: <https://voestalpine.net/compliance>).

### **Защита на данните**

По време на своята бизнес дейност дружествата от групата на фьосталпине обработват лични данни на служители, клиенти и бизнес партньори. фьосталпине се отнася много сериозно към защитата на личните данни.

Личните данни могат да бъдат обработвани (напр. събирани, използвани, споделяни, публикувани и съхранявани) само при спазване на законовите изисквания и насоките за защита на данните на фьосталпине. Всички служители трябва да боравят с личните данни разумно и съвестно. Всички служители могат да намерят подробна информация в раздела за защита на данните на фьосталпине във вътрешната мрежа на групата (вж. <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Търговски контрол и санкции**

Международната търговия е ключов компонент от бизнес стратегията на дружествата от

групата фьосталпине. Ето защо е наложително дружествата от групата и всички служители да гарантират, че техните действия се придържат и спазват приложимите изисквания относно търговския контрол и изискванията за санкции във всички държави, в които работят дружествата от групата фьосталпине или техните служители. За тази цел във всеки случай служителите трябва да вземат необходимите предпазни мерки, за да изключат нарушения на тези разпоредби и изисквания. Освен приложимите разпоредби по отношение на вноса, износа и митниците, това включва и мерки за предотвратяване на участието на доставчици или клиенти в бизнес сделки, целящи заобикаляне на приложимите правила.

### **Конфликтни минерали**

По същия начин служителите спазват приложимите стандарти за дължима грижа по отношение на конфликтните минерали (калай, тантал, волфрам и злато) и подкрепят усилията на своите бизнес партньори да избягват използването на суровини, чиито приходи пряко или косвено финансират въоръжени групи, които нарушават правата на човека.

### **Секретност на поверителната информация**

Конфиденциална информация от всякакъв вид, получена по време на работа, включително информация, получена извън сферата на дейност на съответния служител, не може да бъде използвана за преследване на лични интереси на служителя, нито да бъде предоставяна в интерес на трети страни.

Служителите трябва да гарантират, че информацията на групата от всякакъв вид (документи, извлечения, електронни файлове, чертежи, планове, предварително отпечатани формуляри и т.н., включително техни репродукции на хартия или на електронни и други носители на данни) се съхранява по всяко време на сигурно място. Ако такава информация трябва да бъде изнесена извън работното място по служебни причини, служителите трябва да гарантират, че тя не може да бъде проверена или достъпна за трети лица.

Всички бизнес и търговски тайни, както и информация, свързана с групата и отделните дружества – по-специално информация относно научноизследователска и развойна дейност, стратегии или цели за придобиване, както и съществени инвестиции или продажби – трябва да бъдат строго поверителни, независимо от източника на тази информация. Когато става въпрос за външни клиенти или бизнес партньори (напр. доставчици, консултанти), трябва да се сключат подходящи споразумения за поверителност.

Същото изискване за конфиденциалност се отнася и за информацията, от която могат да се извлекат стопански и търговски тайни. Достъп до такава информация може да бъде предоставен само на служители, които се нуждаят от нея за своята работа. Тези служители трябва да съхраняват тази информация по безопасен и сигурен начин. Това се отнася и за информация, в която договорните партньори на групата фьосталпине могат да имат интерес от конфиденциалност, особено когато е сключено съответното споразумение за конфиденциалност.

Задълженията за конфиденциалност на всеки служител остават в сила и след прекратяване на трудовото му правоотношение с групата.

Освен това се прилагат и задълженията за конфиденциалност, включени в трудовия договор на всеки служител.

### **Интелектуална собственост**

Интелектуалната собственост (= патенти, търговски марки, ноу-хау, авторски права и т.н.) е един от най-важните ресурси на групата фьосталпине. За да се гарантира конкурентното предимство на групата, всички служители трябва да защитават интелектуалната собственост на фьосталпине и да не позволяват на конкуренти или други неоторизирани трети страни да

получат достъп до тези знания. В същото време фьосталпине уважава интелектуалната собственост и ноу-хау на своите конкуренти, клиенти и бизнес партньори.

### **Защита на корпоративната собственост и използване на ИТ**

Служителите са длъжни да се отнасят професионално и разумно към собствеността и ресурсите на групата фьосталпине и да ги защитават от загуба, кражба или злоупотреба. Комуникационните системи на групата фьосталпине, като интернет, интранет и електронна поща, както и всички материали и инструменти, принадлежащи на групата, служат за нейните оперативни нужди. За всяко тяхно използване за лични цели се прилагат отделни разпоредби на отделните дружества от групата.

За да се ограничат общите рискове, свързани с използването на ИТ, трябва да се спазват всички насоки и правила за сигурност на групата. ИТ устройствата (персонални компютри, преносими компютри и т.н.) винаги се съхраняват по подходящ начин и се защитават чрез контрол на достъпа (напр. парола), доколкото това е технически възможно. Личните пароли не могат да се предават на други служители или на трети страни. Трябва да се вземат ясни и добре документирани мерки, когато даден служител е представяван или замества от други лица.

За откраднати, изгубени или неправилно поставени корпоративни данни трябва незабавно да се докладва на прекия ръководител на служителя. Когато такива случаи се отнасят до електронни данни, приложимите пароли трябва незабавно да бъдат спрени и/или да се предприемат други адекватни мерки в координация с компетентния ИТ отдел; когато става въпрос за лични данни, трябва да се спазва процедурата за докладване, определена в Общия регламент за защита на данните (ОРЗД) (вж. раздела за защита на данните във вътрешната мрежа на групата на фьосталпине на адрес <https://voestalpine.net/dataprotection>).

### **Корпоративни комуникации**

Всички прессъобщения и друга информация, свързана с групата фьосталпине или с отделни дружества от групата на фьосталпине, които са предназначени за публично ползване, се публикуват изключително от съответните членове на управителния съвет, управляващи директори или служители по комуникациите. Това се отнася както за традиционните, така и за цифровите форми на комуникация. Всички служители могат да намерят подробна информация по тази тема в раздела за комуникации на групата фьосталпине в интранет (вж. <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

## **5. СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ**

### **Спазване на човешките права и условията на труд**

Корпоративната култура на фьосталпине признава и приветства факта, че всеки човек е уникален и ценен и трябва да бъде уважаван за своите индивидуални способности. Ние считаме правата на човека за основни ценности, които трябва да бъдат спазвани от всички служители, в съответствие с Международната харта за правата на човека, Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, принципите на Глобалния договор на ООН и основните трудови стандарти на Международната организация на труда (МОТ).

### **Забрана на детския труд**

Групата фьосталпине се противопоставя на всяка форма на детски труд. В допълнение към забраната на детския труд трябва да се гарантира, че наемането на млади работници не застрашава тяхното здраве, безопасност или развитие.



## **Принудителен и задължителен труд, трафик на хора и модерно робство**

Ние във фьосталпине сме категорично против принудителния и задължителния труд, трафика на хора и съвременното робство. Принудителният и задължителен труд се отнася по-специално до всяка работа или услуги, извършвани от лица, които не ги извършват доброволно или са принудени да ги извършват под заплахата от наказание, и включва също така отнемането на лични карти и паспорти, ограничения за придвижване и дългово робство.

## **Колективно договаряне и право на свобода на сдружаване**

Освен това групата фьосталпине признава и насърчава - в съответствие със съответното местно законодателство - свободата на сдружаване и правото на служителите да се присъединяват към профсъюзи, да формират представители на служителите и да сключват колективни трудови договори или подобни корпоративни споразумения.

## **Разнообразие, равни възможности и забрана за дискриминация**

фьосталпине подкрепя равните възможности и уважението. Ето защо се въздържа от всякаква форма на дискриминация, основана на пол, семейно положение или родителство, етническа принадлежност или националност, възраст, увреждане, сексуална ориентация, религия или други лични характеристики. Изискването за уважение към другите се отнася и за сексуалния тормоз под всякаква форма, например очевидни аванси, унизителни коментари, шеги, вулгарен език, неприлични жестове или показване на графични материали в бизнес и производствените помещения на групата. Такова поведение може да се счита за тормоз, дори и да не е замислено като такъв.

1 Вж. Конвенция № 138 на МОТ от 26 юни 1973 г. за минималната възраст за приемане на работа и Конвенция № 182 на МОТ от 17 юни 1999 г. за забрана и незабавни действия за премахване на най-тежките форми на детски труд

2 срв. Конвенция № 29 на МОТ от 28 юни 1930 г. за принудителния или задължителния труд, включително Протокола от 11 юни 2014 г., и Конвенция № 105 на МОТ от 25 юни 1957 г. за премахване на принудителния труд

3 срв. Конвенция № 87 на МОТ от 9 юли 1948 г. за свободата на сдружаване и защита на правото на организиране и Конвенция № 98 от 1 юли 1949 г. за прилагане на принципите на правото на организиране и колективно договаряне

4 Конвенция № 100 на МОТ от 29 юни 1951 г. за равностойно заплащане на мъжете и жените работници за еднакъв труд и Конвенция № 111 от 25 юни 1958 г. за дискриминацията в областта на заетостта и професиите и Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените възнаграждение

Служителите трябва да получават възнаграждение в съответствие с приложимите правни разпоредби и колективни трудови договори, като това възнаграждение трябва да е достатъчно, за да задоволи основните нужди на служителите и техните семейства и да им осигури достоен стандарт на живот.

## **Работни часове**

Трябва да се определят ясни насоки за работното време на служителите, които са в съответствие със законовите разпоредби и предотвратяват прекомерната физическа и умствена умора на служителите.

## **Местни общности и коренно население**

фьосталпине очаква от всички служители да подкрепят местните общности и коренното население в близост до дружествата от групата на фьосталпине. По-специално фьосталпине трябва да гарантира, че бизнес дейностите ѝ нямат отрицателно въздействие върху здравето, безопасността и поминъка на местните общности и коренното население.

### **Персонал по сигурността**

В случаите, когато фьосталпине наема свой собствен охранителен персонал за защита дейността на групата фьосталпине, ние гарантираме, че той зачита човешките права и е обвързан с нашия Кодекс за поведение. При възлагане на обществени и частни доставчици на охранителни услуги също трябва да се вземат подходящи мерки, за да се гарантира, че съответните доставчици на охранителни услуги спазват правата на всички, с които работят.

### **Дарения и спонсорство**

фьосталпине се ангажира с околната среда по различни начини, за да изпълни своите социални отговорности. На дружествата от групата на фьосталпине е разрешено да правят дарения в пари и в натура, по-специално в подкрепа на хуманитарни и социални проекти, културни и научни институции и за образование.

Освен това групата фьосталпине спонсорира избрани културни проекти и спортни събития.

В никакъв случай не се допускат парични плащания от такъв характер, за да се заобиколят други разпоредби на Кодекса за поведение или някое от настоящите ръководства на групата фьосталпине. фьосталпине не прави дарения или други парични плащания от какъвто и да е характер на политици, политически партии, организации, свързани с политически партии, или организации предшественици, които преследват политически цели вместо единствено социални. Това включва и реклами, публикувани в медии, принадлежащи на политически партии или организации, свързани с политически партии.

### **Безопасност на работното място**

Безопасността и здравето на служителите на компанията са ключова грижа на фьосталпине и поради това имат най-висок приоритет. Успешната култура на здраве и безопасност на групата фьосталпине се корени в непрекъснатото подобряване на работната среда и в редица превантивни и здравни програми. Всички служители трябва да насърчават безопасността и здравето на работното си място и да спазват стандартите за безопасност, както и насоките и разпоредбите относно здравето и безопасността на работното място. Това се отнася и за компаниите и техните служители, които действат по нареждане на фьосталпине.

### **Правата на човека във веригата за доставки**

Тези принципи се прилагат и за поведението ни към клиентите и бизнес партньорите. Освен това се ангажираме да гарантираме, че нашите бизнес партньори, особено преките доставчици, предприемат подходящи мерки за идентифициране на рисковете за спазването на правата на човека и за премахване или минимизиране на тези рискове, ако е необходимо.

## **6. ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА И КЛИМАТА**

Устойчивите производствени процеси, отговорното боравене с ресурсите и използването на най-добрите възможни технологии са неразделна част от корпоративната философия и оперативната дейност на групата фьосталпине. Същевременно тези параметри са в основата

на претенцията на групата за устойчиво лидерство в качеството, както на продуктите, така и на услугите. Всички аспекти на производствената верига са съсредоточени върху най-икономичното използване на ресурсите (особено на суровините и енергията) и свеждането до минимум на въздействието на процесите и продуктите на групата фьосталпине върху околната среда. Интензивните научни изследвания, насочени към разработване на екологосъобразни процеси и продукти за производство на стомана, мерките, насочени към повишаване на ефективността, намаляване на емисиите и постигане на икономии на енергия, както и прозрачното и ефективно управление на околната среда позволяват на групата фьосталпине да смекчи въздействието на своите процеси и продукти върху околната среда в дългосрочен план.

Служителите на групата фьосталпине се задължават да спазват всички приложими закони и разпоредби в областта на околната среда, както и международно признатите стандарти за опазване на околната среда. Това включва, наред с другото, изискванията на международните конвенции от Минамата (живак), Стокхолм (устойчиви органични замърсители) и Базел (опасни отпадъци).

фьосталпине се ангажира с целите на Парижкото споразумение, както и с по-нататъшното намаляване на въглеродния си отпечатък чрез ангажимент за нисковъглеродно производство и широка научноизследователска и развойна дейност в областта на новите технологии, и се стреми да постигне климатична неутралност в дългосрочен план. Групата фьосталпине не само се фокусира върху минимизиране на въздействието върху околната среда на собствените си заводи, но и задължава своите бизнес партньори, особено преките си доставчици, да правят същото.

## 7. ДОКЛАДВАНЕ НА НЕПРАВОМЕРНО ПОВЕДЕНИЕ

Служителите на групата фьосталпине могат да станат свидетели на нарушения на разпоредбите на настоящия Кодекс за поведение, други вътрешни насоки и правила или на закони и разпоредби. Насърчаваме всички служители, които са забелязали такива нарушения или са видели дейности, за които подозират, че могат да представляват нарушение, да докладват за това, без да се страхуват от негативни последици, по някой от следните начини:

- » на служителя по съответствието на групата или на служителя по съответствието на подразделението, или
- » отдела за одит и управление на риска на фьосталпине АГ, или
- » прекия си ръководител, или
- » ръководството или отговорния правен отдел или отдел "Човешки ресурси" на съответното дружество от групата, или
- » отдел "Човешки ресурси" на групата на фьосталпине АГ, или
- » служителя по правата на човека, или
- » корпоративният мениджър по защита на данните или мениджър по защита на данните в подразделение, или
- » чрез уеб-базирана система за подаване на сигнали за нередности, предназначена за използване, както от нейните служители, така и от външни податели на сигнали.

За да се насърчи доверителната комуникация, изрично се заявява, че служителите, които добросъвестно докладват за нарушения на законите, Кодекса за поведение или други вътрешни правила и разпоредби, няма да бъдат подложени на репресии или негативни последици от какъвто и да било вид, като последица от своите действия.

Горното се отнася и за всяко друго лице, което предоставя важна информация от този вид, отнасяща се до разследване на неправомерни действия. Групата фьосталпине, обаче, изрично си запазва правото да предприеме дисциплинарни мерки срещу служители, които преднамерено или поради груба небрежност, повдигат фалшиви обвинения.

По принцип, при докладване на нарушения на разпоредбите следва да има идентифициране, т.е. да се съобщи името на докладващия, който съобщава за нарушението. При поискване от лицата, подаващи сигнали за нарушения, се гарантира пълна конфиденциалност, когато докладват за нарушение от свое име.

Служителите на фьосталпине могат също така да подават анонимни сигнали за нарушения на разпоредбите на настоящия Кодекс за поведение, други вътрешни насоки и правила или закони и разпоредби, в следните области:

- » Антитръстово законодателство, корупция, измами, конфликт на интереси, спазване правилата на капиталовите пазари
- » Дискриминация, сексуален тормоз, тормоз, човешки права
- » Поверителност и защита на данните
- » Техническо съответствие, особено спазване на техническите стандарти и сертификати за производствени процеси и ИТ сигурност
- » Околна среда
- » Здраве и безопасност, както и
- » нарушения в други области.

Анонимни доклади от този вид могат да се подават чрез уеб базираната система за подаване на сигнали за нарушения на групата фьосталпине. Тя е достъпна онлайн, както за служителите на фьосталпине, така и за външни податели на сигнали (напр. доставчици), на адрес <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Допълнителна информация е налична на уебсайта на фьосталпине (вж. <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) и на интранет страницата на групата (вж. <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.