

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

CÓDIGO DE CONDUTA / CODE OF CONDUCT

DIRETRIZ DO GRUPO DA voestalpine AG

A voestalpine é um grupo de aço e tecnologia de atuação mundial em suas áreas de negócios, com conhecimentos combinados de materiais e processamento, com foco em soluções de produtos e sistemas feitas de aço e outros metais em setores tecnologicamente intensivos e nichos com os mais altos padrões de qualidade. Na condição de parceiro confiável, a voestalpine torna seus os desafios de seus clientes.

Como parceiro confiável, sentimo-nos também responsáveis pelo tratamento proporcionado a nossos clientes, fornecedores, colaboradoras e colaboradores e demais parceiros comerciais. Nosso Código de Conduta apoia as colaboradoras e colaboradores do Grupo voestalpine em sua percepção própria acerca de suas atividades profissionais. Este constitui a base para a conduta de todas as colaboradoras e colaboradores do Grupo, sob os aspectos moral, ético e jurídico.

Nossas colaboradoras e colaboradores são um componente relevante do nosso sucesso empresarial e fundamentam uma parcela importante da confiança depositada em nós e no resguardo de nossa reputação. Mesmo por isto julgamos que é importante fixar bases e princípios sobre ética e moral na vida de negócios. Neste sentido, o presente código de conduta é um fundamento relevante. Através do exemplo vivenciado por cada um, o código deve ser um componente essencial de nossa cultura corporativa.

Linz, outubro de 2024

A Diretoria

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

1. INTRODUÇÃO E ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS

Em virtude de suas atividades internacionais, o Grupo voestalpine está sujeito às muitas condições gerais societárias, políticas e jurídicas a serem observadas. Violações dessas condições gerais, especialmente aquelas contra a ordem jurídica de um país, podem causar significativos prejuízos financeiros e danos permanentes ao bom nome do Grupo.

O presente Código de Conduta (Code of Conduct) representa a base para todos os atos e decisões negociais do Grupo voestalpine. Este constitui a base para a conduta de todas as colaboradoras e colaboradores do Grupo, sob os aspectos moral, ético e jurídico.

No caso de violação de regras legais, diretrizes internas, regulamentos e ordens de serviço ou de disposições do presente Código de Conduta, todo colaborador deve contar com consequências disciplinares. Além disso, condutas contrárias podem também ter consequências de direito civil e penal contra a pessoa envolvida, como, por exemplo, ações de ressarcimento e reparação de danos. Em caso de necessidade, a Diretoria da voestalpine AG deliberará sobre a atualização e, se for o caso, a complementação com diretrizes especiais, aplicáveis apenas a determinados países ou regiões.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta é aplicável a todas as colaboradoras e colaboradores do Grupo voestalpine, incluindo membros da Diretoria e gerentes (a seguir denominados “colaboradoras e colaboradores”). Colaboradoras e colaboradores recém-contratados devem se obrigar à observância do Código de Conduta em cláusula constante em seu contrato de trabalho.

Fazem parte do Grupo voestalpine todas as sociedades nas quais a voestalpine AG detenha, direta ou indiretamente, no mínimo 50% de participação ou sobre as quais exerça controle por outro modo. Em todas as demais sociedades, nas quais a voestalpine AG participe direta ou indiretamente com o mínimo de 25%, o Código de Conduta será introduzido com a exigência de que será implementado através de reconhecimento autônomo no âmbito de suas estruturas decisórias.

É do interesse da voestalpine que uma conduta moral, ética e juridicamente impecável seja exigida não somente de suas próprias colaboradoras e colaboradores, mas também de fornecedores de bens e serviços, negociantes sem estabelecimento, consultores e outros parceiros comerciais (a seguir denominados “parceiros comerciais”) da voestalpine. Por essa razão, as colaboradoras e colaboradores da voestalpine devem assegurar que os parceiros comerciais aceitam e cumprem o “Código de conduta para parceiros comerciais” específico.

3. RESPONSABILIDADE PELA IMPLEMENTAÇÃO

Cada colaborador é responsável individualmente pela observância e implementação do Código de Conduta.

Os gerentes do Grupo devem servir de exemplos vivenciais na implementação dos conteúdos do Código de Conduta. Deverão também instruir suas colaboradoras e colaboradores no tratamento do Código de Conduta, supervisionar sua observância e, se necessário, treiná-los com assistência dada pelos setores competentes do Grupo.

Na interpretação das regras do Código de Conduta, as colaboradoras e colaboradores deverão pautar-se também pelo bom senso e analisar se, mediante a aplicação de parâmetros éticos e morais razoáveis, um determinado modo de agir poderia ser motivo de crítica. Neste sentido, devem ser levados em consideração principalmente os parâmetros, usos e costumes locais. Em caso de existência de disposições legais não há espaço para critérios subjetivos.

Em caso de dúvidas e perguntas, as colaboradoras e colaboradores têm à sua disposição seus superiores hierárquicos diretos, que prestarão consultoria e auxílio adequados.

Além disso, pode-se entrar em contato com os departamentos jurídico e de recursos humanos, a divisão de auditoria interna da voestalpine AG, o Compliance Officer do Grupo ou os Compliance Officers das divisões. O Compliance Officer do Grupo também é o órgão interpretativo de instância superior de interpretação responsável do Código de Conduta.

Para contatar os Compliance Officers, consulte os seguintes dados de contato:

Grupo:	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

O Compliance Officer do Grupo e os Compliance Officers das divisões com os seus devidos dados de contato podem ser obtidos na Intranet do Grupo, em <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE E GESTÃO EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

Observância de leis e demais prescrições

Em todos os atos e decisões negociais devem ser observadas estritamente as leis em vigor e todas as demais regras externas e internas do Grupo.

Todas as colaboradoras e colaboradores são instados a se informar de modo abrangente sobre todas as leis, demais regras, diretrizes internas e regulamentos relativos ao seu âmbito de responsabilidade, contactando, em caso de dúvida, os setores competentes (para isso, veja o item 3).

Direito concorrencial e lei anticartel

Uma conduta transparente e leal junto ao mercado garante, de modo sustentável, os interesses das diversas empresas do Grupo, assim como os das colaboradoras e colaboradores e ainda a competitividade do Grupo voestalpine como um todo. Restrições à livre concorrência e violações contra regras concorrenciais e anticartel não são compatíveis com a filosofia e cultura empresarial e a autoimagem do Grupo voestalpine.

Violações de regras nacionais ou internacionais contra a formação de cartéis podem incorrer em graves consequências, tanto para o Grupo voestalpine quanto para as colaboradoras e colaboradores envolvidos. Em especial, podem acarretar elevadas multas e pagamentos indenizatórios e em alguns países até penas privativas de liberdade para colaboradoras e colaboradores. Neste caso, acordos verbais e condutas sincronizadas têm o mesmo tratamento que acordos escritos.

No âmbito de suas atividades, todas as colaboradoras e colaboradores devem ater-se especialmente às seguintes regras de conduta:

- » Não pode haver acordos ou outras condutas sincronizadas com concorrentes sobre quaisquer assuntos que determinem ou influenciem o comportamento concorrencial. Isso se aplica especialmente aos seguintes casos
 - » Acordos sobre preços e condições (p. ex., preços, componentes de preços ou descontos);
 - » Divisão de mercados/regiões, clientes ou projetos e
 - » Acordos sobre quotas e quantidades;
 - » Também são proibidos acordos no mercado de trabalho (p. ex., sobre salários e outras condições de emprego, cláusulas de não aliciamento e acordos de suspensão) com outros empregadores que estejam competindo pelos mesmos trabalhadores;
 - » O mesmo se aplica a acordos sobre desenvolvimentos técnicos que podem reduzir os esforços de inovação da própria empresa;
 - » Por fim, é proibido boicotar um cliente ou outros participantes do mercado.

- » Nenhuma informação comercial sensível pode ser trocada ou divulgada unilateralmente durante discussões ou outros contatos com concorrentes atuais e potenciais. São consideradas sensíveis todas as informações comerciais que possam influenciar a estratégia de negócios (p. ex., informações sobre preços, condições de venda, custos, capacidades de produção, quotas ou capacidades, previsões de demanda ou estoques, planos para entrar ou sair de um mercado, componentes de preços e de salários, assim como outros parâmetros competitivos relevantes para recrutamento, desenvolvimentos técnicos e inovações).
- » As afiliações e atividades em associações, grêmios técnicos, representações de classe ou outras organizações setoriais podem significar um fundamento importante para a representação dos interesses de grupos industriais e econômicos no âmbito da legislação nacional e internacional e também para a preparação de atividades de normatização e padronização. No entanto, os membros de tais federações, associações ou organizações setoriais geralmente são concorrentes. Nesse contexto, a voestalpine aplica um rigoroso regulamento para afiliações e atividades em associações, grêmios técnicos, representações de classe ou outras organizações setoriais, independentemente de essas serem voluntárias ou obrigatórias. Esse regulamento estipula, entre outras coisas, que a afiliação em tais organizações deve ser aprovada pela Diretoria da respectiva empresa administradora da divisão e que as colaboradoras e colaboradores que são ativos em vendas ou marketing estão proibidos, sem exceção, de participar em reuniões ou eventos de qualquer tipo organizados por tais organizações. Detalhes sobre esse regulamento podem ser acessados na diretriz do Grupo sobre a lei anticartel, na Intranet do Grupo, em <https://voestalpine.net/compliance>.

Corrupção/Suborno/Aceitação de presentes

Todas as colaboradoras e colaboradores ficam estritamente proibidos à oferta ou à aceitação, direta ou indireta de vantagens nos casos em que negócios possam ser influenciados ou passarem a impressão de terem sido influenciados de modo inadmissível. Excetuam-se desta regra exclusivamente presentes de menor valor e almoços ou jantares no âmbito dos costumes comerciais. Todos os demais presentes deverão ser recusados ou devolvidos, devendo o superior hierárquico ser informado a respeito.

Do mesmo modo, não é permitida a oferta ou o recebimento de dinheiro e outros benefícios de natureza monetária.

Leis e usos locais devem ser observados em todos os casos.

Impostos

Devido às suas atividades internacionais, o Grupo voestalpine está sujeito a uma variedade de regulamentações fiscais. Os regulamentos fiscais de cada país devem ser cumpridos em todas as atividades e decisões comerciais. A evasão fiscal é estritamente proibida. Todo colaborador tem a obrigação de agir com diligência para evitar que a voestalpine seja envolvida ou usada para evasão fiscal, auxílio e instigação à evasão fiscal ou qualquer outra transação relevante para o direito penal financeiro. Portanto, antes de entrar em um relacionamento com um parceiro de negócios e mesmo durante a manutenção de uma parceria de negócios, deve-se tomar cuidado razoável para identificar e monitorar possíveis sinais de alerta que possam contribuir para a detecção de atividades incomuns ou suspeitas. Os possíveis sinais de alerta incluem, por exemplo, pagamentos a uma conta bancária em um nome que não seja o do fornecedor ou a aceitação de uma descrição falsa ou imprecisa dos bens ou serviços fornecidos em uma fatura.

Regulamentos e processos detalhados podem ser encontrados na [Política Fiscal do Grupo](#), que está disponível em alemão e inglês.

Lavagem de dinheiro

Diversos Estados, entre eles os Estados da União Europeia e os EUA, dispõem de legislação em matéria de lavagem de dinheiro. Todas as colaboradoras e colaboradores estão proibidos, individualmente ou em conjunto com terceiros, de tomar medidas que infrinjam a legislação relativa à lavagem de dinheiro. Por lavagem de dinheiro se entende, em especial, o tráfico ilícito (por ex. através de troca ou transferência) de dinheiro proveniente de atividades ilegais ou de outros bens para o circuito financeiro e econômico legal.

Conflitos de interesses

No âmbito da atividade profissional é possível que colaboradoras e colaboradores fiquem em situações em que seus próprios interesses pessoais ou econômicos entrem ou possam entrar em conflito com os interesses do Grupo voestalpine. Frente a situações de tal natureza, o Grupo voestalpine espera que suas colaboradoras e colaboradores ajam exclusivamente na defesa dos interesses do Grupo voestalpine. Considerando que conflitos de interesses de tal natureza nem sempre podem ser evitados, o Grupo voestalpine exige que suas colaboradoras e colaboradores observem uma conduta transparente quando confrontados com tais assuntos.

Todo colaborador fica obrigado a reportar imediata e voluntariamente conflitos de interesse concretos ou potenciais, e mesmo que estes somente possam despertar a impressão de tal conflito de interesses, tal situação deve ser reportada pelo colaborador ao seu superior hierárquico em toda sua abrangência e, se for o caso, solicitar uma autorização específica.

Conflitos de interesses podem surgir principalmente em relação aos seguintes aspectos:

- » O emprego secundário pode entrar em conflito com os deveres dentro do Grupo voestalpine ou levar a um conflito de interesses. Portanto, eles são proibidos no caso de empregos secundários com concorrentes, clientes ou parceiros comerciais. Em geral, o supervisor deve ser notificado por escrito sobre qualquer emprego secundário para remuneração. O supervisor deve proibir o emprego secundário se ele for incompatível com as disposições aplicáveis da lei sobre horas de trabalho ou se o emprego secundário for contrário aos interesses da voestalpine. O supervisor deve tomar sua decisão de acordo com o departamento de RH responsável.
- » Não é permitido o empenho econômico-financeiro junto a concorrentes, clientes ou parceiros comerciais do Grupo voestalpine (à exceção de participações de menor valor em sociedades cotadas em bolsas de valores, na medida em que correspondam a uma administração de valores usual). Participações dessa natureza através de parentes próximos devem ser comprovadamente levadas ao conhecimento do respectivo superior hierárquico. Parentes próximos abrangem o cônjuge ou companheiro em união estável do colaborador, seus pais, irmãos e filhos, assim como demais pessoas, na medida em que estas vivam no mínimo há um ano sob o mesmo teto com o colaborador.
- » Antes do estabelecimento de negociações contratuais, deverão ser comunicadas com a antecedência que o caso requer, as transações com clientes ou parceiros comerciais do Grupo voestalpine, em que, do lado do cliente ou parceiro comercial, as pessoas com poder decisório ou negociadores diretos sejam parentes próximos.

Proibição do uso de informações privilegiadas

Como empresa cotada em bolsa, a voestalpine AG está sujeita a requisitos rigorosos do mercado de capitais. Entre eles está a proibição do uso de informações privilegiadas para obter vantagens para si ou para terceiros. O comércio de ações e obrigações da voestalpine AG, assim como de instrumentos financeiros derivados, como, por exemplo, opções ou certificados, é estritamente proibido nos casos em que a pessoa que transaciona dispuser de informações que, segundo a legislação aplicável, possam ser consideradas como privilegiadas. Informações privilegiadas são aquelas relativas ao Grupo voestalpine, disponíveis apenas a um círculo restrito de pessoas e que, uma vez conhecidas, seriam apropriadas para influenciar a cotação das ações da voestalpine. O uso de informações privilegiadas é punível no âmbito da justiça criminal e tem também consequências disciplinares. Também a disponibilização interna ou externa de informações privilegiadas é estritamente proibida e pode ter as mesmas consequências jurídicas. Detalhes podem ser acessados na diretriz de conformidade com o mercado de capitais da voestalpine AG (na Intranet do Grupo, em <https://voestalpine.net/compliance>).

Proteção de dados

As empresas do Grupo voestalpine processam dados pessoais de colaboradoras e colaboradores, clientes e parceiros comerciais no âmbito de suas atividades comerciais. A voestalpine leva muito a sério a proteção de dados pessoais.

O processamento de dados pessoais (tais como a coleta, uso, divulgação, publicação e armazenamento) só é permitido em conformidade com as disposições legais e as diretrizes de proteção de dados da voestalpine. Todas as colaboradoras e colaboradores devem processar dados pessoais com cuidado e conscienciosamente. Todas as colaboradoras e colaboradores podem encontrar informações detalhadas sobre o tema da proteção de dados na área de proteção de dados da voestalpine, na Intranet do Grupo (veja <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Controles comerciais e sanções

O comércio internacional é uma parte essencial da estratégia de negócios das empresas do Grupo voestalpine. Por essa razão, é essencial que as empresas do Grupo e todas as colaboradoras e colaboradores conduzam seus negócios de acordo e em conformidade com as prescrições de controle comercial e sanções relevantes em todos os países em que as empresas do Grupo ou suas colaboradoras e colaboradores operam. Para garantir isso, as colaboradoras e colaboradores tomam as precauções necessárias para garantir que as violações desses regulamentos e requisitos sejam excluídas — isso inclui não só os regulamentos aplicáveis de importação, exportação e alfândega, mas também medidas para evitar o contorno através de fornecedores ou clientes.

Minerais de conflito

As colaboradoras e colaboradores também devem observar as normas de diligência aplicáveis relativamente a minerais de conflito (estanho, tântalo, tungstênio e ouro) e apoiar os esforços de seus clientes e parceiros comerciais para evitar o uso de matérias-primas cujos rendimentos financiam, direta ou indiretamente, grupos armados que violam os direitos humanos.

Sigilo de informações confidenciais

Informações confidenciais de qualquer espécie, obtidas no âmbito da atividade profissional, das quais fazem parte também informações fora de seu próprio âmbito de atividades, não podem ser usadas nem para a perseguição de interesses próprios nem disponibilizados para a satisfação de interesses de terceiros.

Deve ficar garantida sempre a guarda segura de informações corporativas de qualquer espécie (documentos, extratos, arquivos, planos, impressos, etc., inclusive suas cópias e reproduções em papel ou dispositivos eletrônicos ou em qualquer outro tipo de armazenamento de dados). Nos casos em que informações dessa natureza precisam ser levadas para fora da empresa por motivos profissionais, estas deverão ser resguardadas contra a vista ou acesso por terceiros.

Deve ser mantido o mais estrito sigilo sobre todo e qualquer segredo industrial e empresarial, assuntos relevantes relativos ao Grupo e suas empresas, em especial procedimentos de pesquisa e desenvolvimento, estratégias e metas aquisitivas, assim como investimentos ou desinvestimentos relevantes, seja qual for a fonte de informação dos quais procedam. No caso de necessidade de inclusão de clientes ou parceiros comerciais externos (por exemplo, fornecedores, consultores), devem ser celebrados os acordos de sigilo necessários, mediante consulta ao departamento jurídico competente.

Informações a partir das quais possam ser derivados segredos industriais e de negócios, devem ter o mesmo tratamento confidencial e somente podem ser disponibilizados àquelas colaboradoras e colaboradores que delas necessitem para o exercício de sua atividade profissional. Tais informações devem ser guardadas com segurança pelas colaboradoras e colaboradores. Isto se aplica também a informações pelas quais os parceiros contratuais do Grupo voestalpine tenham interesse de sigilo, principalmente nos casos em que tenha sido celebrado o respectivo pacto de confidencialidade.

A obrigação de manter sigilo permanece irrestrita mesmo após o encerramento da relação de trabalho.

Além disso são aplicáveis as disposições sobre manutenção de sigilo constantes dos respectivos contratos de trabalho.

Propriedade intelectual

A propriedade intelectual (= patentes, marcas, know-how, direitos autorais, etc.) é um dos recursos mais importantes do Grupo voestalpine. A fim de assegurar a vantagem competitiva, todas as colaboradoras e colaboradores estão obrigados a proteger a propriedade intelectual e impedir que concorrentes ou outros terceiros não autorizados tenham acesso a esse conhecimento. Ao mesmo tempo, a voestalpine respeita a propriedade intelectual e o know-how de seus concorrentes, clientes e parceiros comerciais.

Proteção da propriedade da empresa e uso de TI

A propriedade e os recursos do Grupo voestalpine devem ser usados pelas colaboradoras e colaboradores de forma adequada e cuidadosa e de forma protegida contra perda, roubo ou uso indevido. Os meios de comunicação do Grupo voestalpine, tais como Internet, Intranet e e-mail, assim como todos os equipamentos de trabalho, destinam-se às necessidades operacionais. Qualquer uso privado subordina-se a regras específicas, aplicáveis a cada empresa do Grupo.

No âmbito do uso de TI devem ser observadas as diretrizes gerais do Grupo e as regras de segurança para delimitação dos riscos de ordem geral. Aparelhos de TI (PC, Notebook, etc.) devem ser guardados sempre de modo apropriado e o acesso aos mesmos deve ser protegido (por exemplo, por senhas), na medida das possibilidades técnicas disponíveis. Senhas pessoais não podem ser disponibilizadas a outras colaboradoras e colaboradores ou a terceiros. Para os casos de substituições devem ser estabelecidas regras claras e comprováveis.

Nos casos em que dados corporativos são extraviados ou não podem ser encontrados, tal fato deve ser comunicado imediatamente ao respectivo superior hierárquico. Caso tal fato se refira a dados eletrônicos, as permissões de acesso devem ser imediatamente bloqueadas em sincronismo com a seção de TI responsável, tomando-se ainda outras providências cabíveis; no caso de dados pessoais, também deve ser cumprido o processo de notificação estabelecido na diretriz organizacional de proteção de dados (para isso, veja a área de proteção de dados da voestalpine na Intranet do Grupo, em <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Comunicação corporativa

Todos os comunicados de imprensa e outras informações, do Grupo voestalpine ou empresas coligadas, destinados ao público são veiculados exclusivamente através dos respectivos membros da Diretoria, gerentes ou responsáveis pelo setor de comunicações. Esta regra se aplica tanto à comunicação pelos meios clássicos quanto digitais. Todas as colaboradoras e colaboradores podem encontrar informações detalhadas sobre esse tema na área da Intranet de Group Communications da voestalpine (veja <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Respeito aos direitos humanos e condições de trabalho

A cultura empresarial da voestalpine reconhece e incentiva no sentido de que cada ser humano seja único e valioso, digno de respeito por suas capacidades individuais. Com base na Carta Internacional dos Direitos Humanos, nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, nos princípios do Pacto Global da ONU e nas normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consideramos os direitos humanos valores fundamentais a serem respeitados e observados por todas as colaboradoras e colaboradores.

Proibição do trabalho infantil

O Grupo voestalpine é contra qualquer tipo de trabalho infantil¹. Relativamente à proibição do trabalho infantil, é necessário garantir que o emprego de jovens colaboradores não coloque em perigo sua saúde, segurança e desenvolvimento.

Trabalho forçado e obrigatório, tráfico humano e escravidão moderna

A voestalpine é estritamente contra trabalho forçado e obrigatório, tráfico humano e escravidão moderna². Trabalho forçado e obrigatório se refere especificamente a quaisquer trabalhos ou serviços que não sejam voluntários ou que sejam coagidos por pessoas sob ameaça de punição e inclui a retenção de documentos de identidade e passaportes, restrições à circulação e servidão por dívidas.

Negociações coletivas e direito à liberdade sindical

Além disso, o Grupo voestalpine reconhece e promove — segundo a legislação aplicável — a liberdade sindical e o direito das colaboradoras e colaboradores, de se associarem a sindicatos, formar órgãos representativos dos trabalhadores e celebrar acordos coletivos ou acordos interempresariais equivalentes³.

¹ cf. Convenção n.º 138 da OIT, de 26 de junho de 1973, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, e a Convenção n.º 182 da OIT, de 17 de junho de 1999, relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho Infantil e à Ação Imediata com vista à sua Eliminação

² cf. Convenção n.º 29 da OIT, de 28 de junho de 1930, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, incluindo o protocolo de 11 de junho de 2014, e Convenção n.º 105 da OIT, de 25 de junho de 1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado

³ cf. Convenção n.º 87 da OIT, de 9 de julho de 1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical e Convenção n.º 98, de 1 de julho de 1949, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Diversidade, igualdade de oportunidades e proibição de discriminação

A voestalpine apoia a igualdade de oportunidades e o respeito. Portanto, nos abstermos de qualquer tipo de discriminação⁴ com base no gênero, estado civil ou paternidade, origem étnica ou nacional, idade, deficiência, orientação sexual, religião ou outras características pessoais. A exigência de respeitar nossos semelhantes também abrange o repúdio por assédio sexual de qualquer ordem, por exemplo, mediante evidentes tentativas de aproximação, comentários vexatórios, piadas, expressões obscenas, gestos provocativos ou mostra de material visual inadequado nos escritórios e unidades produtivas do Grupo. Tal conduta pode ser enquadrada como assédio, mesmo que não tenha sido esta sua intenção.

Salários

A remuneração dos colaboradores tem que estar em conformidade com os regulamentos legais e acordos coletivos aplicáveis e tem que ser suficiente para atender às necessidades básicas dos colaboradores e suas famílias, assim como para lhes proporcionar um padrão de vida decente.

Horário de trabalho

Para o horário de trabalho dos colaboradores, devem ser estabelecidas diretrizes claras, que estejam em conformidade com as especificações legais e impeçam um cansaço mental e físico excessivo nos colaboradores.

Comunidades locais e povos indígenas

A voestalpine espera que todas as colaboradoras e colaboradores apoiem as comunidades locais e os povos indígenas nas proximidades das empresas do Grupo voestalpine. Devem ser evitados, em particular, impactos negativos das atividades da voestalpine sobre a saúde, segurança e subsistência das comunidades locais e dos povos indígenas.

Forças de segurança

Se empregarmos nossas próprias forças de segurança para a proteção das operações do Grupo voestalpine, garantimos que eles respeitam os direitos humanos e estão vinculados a nossos princípios de conduta. Ao contratar prestadores de serviços de segurança públicos e privados, também têm que ser tomadas medidas adequadas para assegurar que os direitos de todas as pessoas envolvidas são respeitados pelo respectivo serviço de segurança.

Doações e patrocínios

A voestalpine está empenhada em cumprir a sua responsabilidade social de várias formas. As empresas do Grupo voestalpine estão autorizadas a fazer doações monetárias e materiais, principalmente para apoiar projetos humanitários e sociais, assim como instituições culturais e científicas e para a educação.

⁴ Convenção n.º 100 da OIT, de 29 de junho de 1951, relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina em Trabalho de Igual Valor, e da Convenção n.º 111, de 25 de junho de 1958, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, assim como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

Além disso, o Grupo voestalpine patrocina projetos culturais e eventos desportivos selecionados. Em nenhuma circunstância tais contribuições financeiras podem ser feitas para contornar outras disposições do Código de Conduta ou diretrizes aplicáveis no Grupo voestalpine. A voestalpine não faz doações ou outras contribuições financeiras a doações a políticos, partidos políticos, organizações ligadas a partidos políticos ou organizações paralelas, sendo que as doações a organizações paralelas poderão ser autorizadas desde que estas organizações sigam exclusivamente preocupações sociais. Isto também inclui anúncios na mídia de partidos ou na mídia de organizações filiadas a partidos.

Segurança no local de trabalho

A segurança e saúde das colaboradoras e colaboradores são valores fundamentais para a voestalpine e têm prioridade máxima. A melhoria contínua do ambiente de trabalho e uma vasta gama de medidas preventivas e de saúde são a base da cultura empresarial de sucesso do Grupo voestalpine em matéria de health & safety. Todas as colaboradoras e colaboradores devem promover a segurança e a proteção da saúde em seu ambiente de trabalho e cumprir as normas de segurança, bem como as diretrizes e regulamentos para a proteção no trabalho e da saúde. Isso também se aplica a empresas e suas colaboradoras e colaboradores agindo em nome da voestalpine.

Direitos Humanos na cadeia de fornecimento

Esses princípios também se aplicam à nossa conduta em relação a clientes e parceiros comerciais. Além disso, estamos empenhados em assegurar que nossos parceiros comerciais — em particular, nossos fornecedores diretos — também tomam as medidas apropriadas para identificar riscos relativamente ao cumprimento dos direitos humanos e, se necessário, eliminá-los ou minimizá-los.

6. MEIO AMBIENTE E PROTEÇÃO CLIMÁTICA

Processos de produção sustentáveis, uso responsável dos recursos e uso das melhores tecnologias possíveis são parte integrante da filosofia empresarial e das atividades operacionais do Grupo voestalpine. Ao mesmo tempo, estas premissas formam a base para a reivindicação de liderança de qualidade a longo prazo em produtos e serviços. Todas as áreas da cadeia de produção estão orientadas para o uso mais econômico dos recursos (especialmente matérias-primas e energias) e para a minimização do impacto ambiental dos processos e produtos. A pesquisa intensiva sobre o desenvolvimento de produtos e processos de produção de aço ecológicos, medidas para aumentar a eficiência, reduzir emissões e economizar energia, assim como uma gestão ambiental transparente e eficiente, permitem a minimização sustentável do impacto ambiental dos processos e produtos do Grupo voestalpine.

As colaboradoras e colaboradores do Grupo voestalpine devem cumprir todas as leis e prescrições ambientais relevantes, assim como as normas de proteção ambiental reconhecidas internacionalmente. Elas incluem, entre outros, os requisitos das Convenções Internacionais de Minamata (mercúrio), Estocolmo (poluentes orgânicos persistentes) e Basileia (resíduos perigosos).

A voestalpine está comprometida com os objetivos do Acordo de Paris, está melhorando sua pegada de CO₂ através de um compromisso para uma produção de carbono reduzido, uma extensa pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias, e está lutando pela neutralidade climática a longo prazo. Contudo, o cuidado do Grupo voestalpine relativamente à minimização dos impactos ambientais não se limita a suas próprias fábricas, sendo que também obriga seus parceiros comerciais — em particular, seus fornecedores diretos — a fazer o mesmo.

7. DENÚNCIA DE CONDUTAS INADEQUADAS

Pode ocorrer que colaboradoras e colaboradores do Grupo voestalpine constatem violações às disposições do Código de Conduta, a outras diretrizes internas e regulamentos ou a disposições legais. O Grupo voestalpine incentiva todas as colaboradoras e colaboradores que observem tais violações de regras, ou suspeitem delas por razões concretas, a denunciá-las sem medo de represálias a um dos seguintes canais:

- » Informação para o Compliance Officer do Grupo ou para um dos Compliance Officers das Divisões, ou
- » Informação ao departamento de Revisão e Gerenciamento de Riscos da voestalpine AG, ou
- » Informação ao superior hierárquico direto, ou
- » Informação à gerência ou o departamento jurídico ou de Recursos Humanos responsável da respectiva empresa do Grupo, ou
- » Informação ao departamento Group Human Resources da voestalpine AG, ou
- » Informação ao Provedor de Direitos Humanos, ou
- » Informação ao Corporate Data Protection Manager ou Data Protection Manager da divisão, ou
- » Informação através de um sistema de denúncias baseado na web, que pode ser usado tanto por colaboradoras e colaboradores como também por denunciante externos.

A fim de promover uma comunicação confiável, fica expressamente declarado que as colaboradoras e colaboradores que denunciam violações de leis, do Código de Conduta ou de outras diretrizes e regulamentos internos, não estarão sujeitos a represálias ou consequências negativas de qualquer tipo. Esta disposição se aplica também às demais pessoas que contribuírem com informações relevantes para a análise de tais condutas inadequadas. Entretanto, o Grupo voestalpine reserva-se expressamente o direito de impor medidas disciplinares contra colaboradoras e colaboradores que, de modo premeditado ou insidioso, fizerem falsas acusações.

As violações de Compliance devem ser denunciadas abertamente, ou seja, mencionando o nome do denunciante. As denúncias que incluam o nome do denunciante serão tratadas confidencialmente mediante solicitação.

As colaboradoras e colaboradores da voestalpine têm a possibilidade de denunciar, tanto de forma identificada como de modo anônimo, violações às disposições do Código de Conduta, a outras diretrizes internas e regulamentos ou a disposições legais nas seguintes áreas:

- » Lei anticartel, corrupção, fraude, conflitos de interesses, conformidade com o mercado de capitais
 - » Discriminação, assédio sexual, mobbing, direitos humanos
 - » Proteção de dados
 - » Conformidade técnica, em particular conformidade com normas técnicas e certificações em processos de produção, assim como segurança de TI
 - » Meio ambiente
 - » Health & Safety
- assim como
- » Violações em outras áreas.

Tais denúncias anônimas podem ser feitas usando o sistema de denúncias baseado na web do Grupo voestalpine. Ele está disponível para colaboradoras e colaboradores da voestalpine, assim como para denunciante externos (por exemplo, fornecedores), na Internet, <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Mais informações podem ser encontradas no site da voestalpine (veja <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) assim como na Intranet do Grupo (veja <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.