

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

KODE ETIK / CODE OF CONDUCT

PEDOMAN GRUP voestalpine AG

voestalpine adalah salah satu perusahaan di bidang usaha baja dan teknologi yang beroperasi di seluruh dunia dengan menggabungkan keahlian terkait bahan dan pemrosesan, berfokus pada solusi sistem dan produk yang terbuat dari baja dan logam lainnya dalam industri berbasis teknologi dan industri khusus dengan standar kualitas tertinggi. Sebagai mitra yang dapat diandalkan, voestalpine menjadikan tantangan yang dihadapi pelanggannya sebagai tantangan perusahaan juga.

Sebagai mitra yang dapat diandalkan, perusahaan juga merasa bertanggung jawab terkait hubungan dengan pelanggan, pemasok, karyawan, dan mitra bisnis lainnya. Kode etik mendukung karyawan Grup voestalpine dalam menjalankan aktivitas bisnis mereka atas tanggung jawab mereka sendiri. Kode etik merupakan dasar untuk perilaku yang benar secara moral, etis, dan legal bagi semua karyawan perusahaan.

Karyawan merupakan bagian penting dari kesuksesan perusahaan dan merupakan bagian penting dari kepercayaan yang diberikan kepada perusahaan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan aturan dan prinsip yang jelas terkait etika dan moral dalam kehidupan bisnis. Kode etik perusahaan merupakan dasar yang penting untuk hal tersebut. Setiap individu harus menjadi bagian penting dari budaya perusahaan dengan cara memberikan contoh perilaku yang baik.

Linz, Maret 2023

Dewan Direksi

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. PENDAHULUAN DAN TUJUAN

Grup voestalpine patuh terhadap berbagai ketentuan kerangka sosial, politik dan hukum yang berlaku serta harus diperhatikan karena aktivitas internasionalnya. Pelanggaran terhadap ketentuan kerangka tersebut, terutama yang bertentangan dengan sistem hukum suatu negara, dapat menyebabkan kerugian finansial yang cukup besar bagi perusahaan dan merusak reputasi perusahaan dalam jangka panjang.

Kode etik (Code of Conduct) perusahaan menjadi dasar bagi semua aktivitas bisnis dan keputusan bisnis di Grup voestalpine. Kode etik merupakan dasar untuk perilaku yang benar secara moral, etis, dan legal bagi semua karyawan perusahaan.

Jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan hukum, pedoman internal, aturan dan instruksi atau ketentuan kode etik perusahaan, setiap karyawan harus menerima konsekuensi berupa sanksi. Pelanggaran juga dapat mengakibatkan konsekuensi berupa hukum pidana dan perdata bagi pihak yang bersangkutan, seperti tuntutan ganti rugi dan kompensasi.

Bila perlu, kode etik diperbarui melalui keputusan Dewan Direksi voestalpine AG dan, bila perlu, dilengkapi dengan pedoman khusus yang hanya berlaku untuk negara atau wilayah tertentu.

2. RUANG LINGKUP PENGGUNAAN

Kode etik ini berlaku untuk semua karyawan, termasuk anggota dewan direksi, direktur pelaksana, dan manajer lainnya (selanjutnya disebut "karyawan") di Grup voestalpine. Karyawan yang baru diterima harus mematuhi kode etik yang tercantum dalam kontrak kerja mereka.

Grup voestalpine mencakup semua perusahaan yang dikelola oleh voestalpine AG setidaknya 50% secara langsung atau tidak langsung atau voestalpine AG melakukan kontrol dengan cara lain.

Semua perusahaan lain di mana voestalpine AG memiliki saham langsung atau tidak langsung setidaknya 25% dan tidak melakukan kontrol apa pun akan diberitahu mengenai kode etik dengan permintaan agar mereka juga menerapkannya melalui pengakuan independen dalam kerangka struktur pengambilan keputusan perusahaan mereka.

Demi kepentingan voestalpine, perilaku yang benar secara moral, etis, dan legal akan diamati tidak hanya oleh karyawan perusahaan tersebut, tetapi juga oleh pemasok barang dan jasa, perantara bisnis, konsultan, dan mitra bisnis lainnya (selanjutnya disebut sebagai "mitra bisnis") dari voestalpine. Dengan demikian, karyawan voestalpine harus memastikan mitra bisnis menerima dan mematuhi "Kode etik untuk mitra bisnis".

3. TANGGUNG JAWAB PELAKSANAAN

Setiap karyawan secara individu bertanggung jawab atas kepatuhan dan pelaksanaan kode etik.

Manajer perusahaan harus memberikan contoh kepada karyawan terkait pelaksanaan isi kode etik. Manajer perusahaan juga harus melatih karyawannya terkait cara berperilaku sesuai dengan kode etik, memantau kepatuhan, dan bila perlu, memberikan pelatihan dengan bantuan departemen yang bertanggung jawab atas hal tersebut di perusahaan.

Karyawan juga harus menggunakan akal sehat saat menginterpretasi aturan pada kode etik perusahaan dan mempertimbangkan apakah tindakan tertentu dapat menimbulkan kritik berdasarkan norma etika dan moral yang umumnya berlaku. Norma dan adat negara tertentu juga harus diperhitungkan. Jika terdapat peraturan hukum, tidak ada ruang untuk diskresi.

Jika terdapat ambiguitas atau pertanyaan, karyawan dapat menghubungi atasan langsung mereka untuk memperoleh saran yang tepat dan bantuan pengambilan keputusan.

Selain itu, karyawan juga dapat menghubungi departemen hukum dan personalia yang bertanggung jawab, departemen audit voestalpine AG, Group Compliance Officer atau Divisional Compliance Officer. Group Compliance Officer juga merupakan otoritas tertinggi untuk mengikat interpretasi kode etik saat terdapat perselisihan dan pertanyaan terkait interpretasi.

Compliance Officer dapat dihubungi melalui rincian kontak berikut:

Grup:	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

Group Compliance Officer dan Compliance Officer Divisional serta rincian kontak mereka dapat ditemukan di intranet Grup melalui <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE & MANAJEMEN PERUSAHAAN YANG BERTANGGUNG JAWAB

Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan lainnya

Pada semua aktivitas bisnis dan keputusan bisnis, peraturan yang berlaku dan peraturan eksternal dan internal lainnya harus dipatuhi dengan baik.

Semua karyawan diwajibkan untuk memperoleh informasi lengkap terkait peraturan yang berlaku di tiap bidang terkait, kebijakan lain, pedoman dan peraturan internal yang berlaku di tiap bidang terkait dan jika terdapat keraguan, silakan hubungi departemen terkait (lihat bagian 3.).

Peraturan persaingan dan kartel

Perilaku yang transparan dan adil di pasar menjamin kepentingan tiap afiliasi perusahaan dan karyawan serta daya saing Grup voestalpine secara keseluruhan dalam jangka panjang. Pembatasan persaingan bebas dan pelanggaran peraturan persaingan dan kartel tidak sesuai dengan filosofi dan budaya perusahaan serta citra Grup voestalpine.

Pelanggaran peraturan kartel tingkat nasional atau internasional dapat mengakibatkan konsekuensi besar bagi Grup voestalpine dan karyawan terkait. Hal tersebut terutama dapat mengakibatkan denda yang tinggi dan pembayaran kompensasi, serta di beberapa negara bahkan hukuman penjara bagi karyawan. Perjanjian lisan dan praktik bersama diadili dengan cara yang sama sesuai dengan perjanjian tertulis.

Perihal aktivitas bisnis, seluruh karyawan wajib mematuhi terutama pedoman perilaku berikut:

- » Tidak boleh ada perjanjian yang dibuat dengan pesaing terkait bisnis yang akan menentukan atau memengaruhi perilaku persaingan. Hal ini berlaku terutama untuk perjanjian dan kesepakatan yang bertujuan untuk menetapkan harga, elemen harga atau kapasitas produksi, segmentasi pasar atau pelanggan atau pemboikotan pelanggan atau pelaku pasar lainnya;
- » Informasi terkait hal yang bersifat rahasia seperti harga, elemen harga, ketentuan penjualan, biaya, kapasitas produksi, pemanfaatan kapasitas, inventaris, atau informasi rahasia serupa tidak boleh dipertukarkan dalam diskusi atau kontak lainnya dengan pesaing - bahkan tidak secara sepihak.

Keanggotaan dan kegiatan dalam asosiasi, asosiasi profesi atau organisasi industri lainnya dapat menjadi dasar penting untuk mewakili kepentingan kelompok industri dan bisnis dalam kerangka peraturan perundang-undangan nasional dan internasional serta untuk persiapan kegiatan pembuatan norma dan standardisasi. Namun, anggota asosiasi, asosiasi profesional, atau organisasi industri seperti itu biasanya merupakan pesaing. Terkait latar belakang tersebut, voestalpine memiliki kebijakan yang ketat untuk keanggotaan dan aktivitas dalam asosiasi, asosiasi profesional, atau organisasi industri lainnya, terlepas dari apakah keanggotaan tersebut bersifat sukarela atau wajib. Kebijakan ini mengatur, antara lain, bahwa keanggotaan dalam organisasi tersebut harus atas persetujuan dewan direksi dari kepala divisi perusahaan masing-masing dan bahwa karyawan yang bekerja di bagian penjualan atau pemasaran dilarang berpartisipasi dalam segala jenis pertemuan atau acara apapun dari organisasi tersebut tanpa kecuali. Terkait detail kebijakan ini, lihat Pedoman Grup tentang kartel melalui intranet Grup di <https://voestalpine.net/compliance>.

Korupsi/Gratifikasi/Penerimaan Hadiah

Semua karyawan dilarang keras untuk memberi atau menerima hadiah, baik secara langsung maupun tidak langsung, jika hal tersebut bertujuan untuk memengaruhi aktivitas bisnis secara tidak benar atau bahkan dapat menimbulkan kesan demikian. Satu-satunya pengecualian untuk ini adalah hadiah bernilai rendah dan keramahtamahan sebagai bagian dari praktik bisnis biasa. Semua hadiah lainnya harus ditolak atau dikembalikan serta manajer harus diberitahu.

Pemberian atau penerimaan dalam bentuk uang atau tunjangan yang bernilai uang tidak diperbolehkan dalam keadaan apa pun.

Bagaimana pun, peraturan dan adat negara tertentu harus diperhitungkan.

Pencucian uang

Berbagai negara, termasuk negara-negara Uni Eropa dan Amerika Serikat, telah memberlakukan undang-undang pemberantasan pencucian uang. Seluruh karyawan dilarang melakukan tindakan yang melanggar peraturan terkait pencucian uang, baik secara independen maupun bekerja sama dengan pihak ketiga. Pencucian uang secara khusus berarti penyelundupan (misalnya melalui pertukaran atau transfer) dana yang berasal dari tindak pidana atau aset lainnya ke dalam sistem keuangan dan bisnis yang sah.

Konflik kepentingan

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, karyawan dapat mengalami situasi di mana kepentingan pribadi atau bisnis mereka muncul atau dapat berkonflik dengan kepentingan Grup voestalpine. Dalam situasi seperti itu, Grup voestalpine berharap karyawan akan memilih untuk bekerja hanya demi kepentingan Grup voestalpine. Saat konflik kepentingan tersebut tidak selalu dapat dikesampingkan, Grup voestalpine mewajibkan karyawannya untuk menangani masalah tersebut secara transparan. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk melaporkan konflik kepentingan yang ada atau yang mungkin terjadi, meskipun jika hanya berupa indikasi konflik kepentingan serupa, kepada atasan masing-masing dengan segera dan sepenuhnya tanpa diminta, serta untuk mengajukan permohonan persetujuan khusus jika diperlukan.

Konflik kepentingan terutama dapat muncul terkait aspek berikut:

- » Pekerjaan sampingan dapat bertentangan dengan pekerjaan di perusahaan voestalpine atau dapat menyebabkan konflik kepentingan. Oleh karena itu, karyawan dilarang memiliki pekerjaan sampingan dengan pesaing, pelanggan, atau mitra bisnis. Dalam kasus lain, karyawan memerlukan persetujuan tertulis sebelumnya dari manajer dan melanjutkan informasi tersebut ke departemen personalia terkait.
- » Keterlibatan bisnis dengan pesaing, pelanggan, atau mitra bisnis Grup voestalpine (kecuali untuk investasi skala kecil di perusahaan yang terdaftar dan selama sesuai dengan manajemen aset standar) tidak diperbolehkan. Investasi serupa yang dilakukan oleh kerabat dekat harus atas sepengetahuan atasan terkait. Kerabat dekat termasuk suami/istri atau pasangan hidup karyawan, orang tua, saudara kandung dan anak-anak serta pihak lain yang telah tinggal di rumah tangga karyawan setidaknya selama satu tahun.
- » Transaksi serupa dengan pelanggan atau mitra bisnis Grup voestalpine di mana pihak yang terlibat dalam keputusan perusahaan berada di pihak pelanggan atau mitra bisnis atau mitra negosiasi langsung yang merupakan kerabat dekat juga harus dilaporkan pada waktu yang tepat sebelum negosiasi kontrak dimulai.

Larangan penyalahgunaan informasi internal

Sebagai perusahaan yang terdaftar, voestalpine AG patuh pada ketentuan pasar modal yang ketat. Hal ini termasuk larangan pemanfaatan informasi internal untuk keuntungan pribadi atau untuk kepentingan pihak ketiga. Perdagangan saham dan obligasi voestalpine AG serta instrumen keuangan yang berasal darinya, seperti opsi atau sertifikat, dilarang keras jika pihak yang melakukan perdagangan memiliki informasi yang dianggap sebagai informasi internal berdasarkan peraturan yang berlaku. Informasi internal merupakan informasi terkait Grup voestalpine yang hanya tersedia untuk kalangan terbatas saja dan, jika dipublikasikan, kemungkinan akan memengaruhi harga saham voestalpine. Pemanfaatan informasi internal dapat diadili secara hukum dan juga memiliki konsekuensi berupa sanksi. Penyebaran informasi internal kepada pihak internal atau eksternal juga dilarang keras dan dapat mengakibatkan konsekuensi sanksi yang sama. Selengkapnya lihat Pedoman Kepatuhan Pasar Modal voestalpine AG (tersedia di intranet Grup melalui <https://voestalpine.net/compliance>).

Perlindungan data

Perusahaan Grup voestalpine memproses data pribadi karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis sebagai bagian dari aktivitas bisnis. voestalpine menangani perlindungan data pribadi dengan sangat serius.

Pemrosesan data pribadi (misalnya pengumpulan, penggunaan, penerusan, publikasi, dan penyimpanan) hanya diperbolehkan sesuai dengan ketentuan hukum dan pedoman perlindungan data voestalpine. Semua karyawan harus menangani data pribadi dengan teliti dan hati-hati. Semua karyawan dapat menemukan informasi lengkap terkait perlindungan data di bagian perlindungan data voestalpine di intranet Grup (lihat <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Kontrol perdagangan dan sanksi

Perdagangan internasional merupakan bagian penting dari strategi bisnis bagi perusahaan di Grup voestalpine. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan Grup dan semua karyawannya untuk mematuhi dan menjalankan bisnis mereka sesuai dengan peraturan kontrol perdagangan dan sanksi yang relevan di semua negara tempat perusahaan Grup atau karyawannya beroperasi. Untuk memastikan hal ini, karyawan melakukan tindakan pencegahan yang diperlukan sehingga pelanggaran peraturan dan ketentuan ini tidak dilakukan - selain peraturan yang berlaku tentang impor, ekspor, dan bea cukai, hal ini juga mencakup tindakan untuk mencegah penipuan oleh pemasok atau pelanggan.

Mineral konflik

Karyawan juga harus memperhatikan standar ketelitian yang berlaku terkait mineral konflik (timah, tantalum, tungsten, dan emas) dan mendukung upaya pelanggan dan mitra bisnis untuk menghindari penggunaan bahan baku yang keuntungannya secara langsung atau tidak langsung membiayai kelompok bersenjata yang melanggar hak asasi manusia.

Kerahasiaan informasi rahasia

Informasi rahasia dalam bentuk apa pun yang diperoleh selama aktivitas bisnis, termasuk informasi di luar area aktivitas bisnis, tidak boleh digunakan untuk mengejar kepentingan pribadi atau dibuat untuk dapat diakses demi kepentingan pihak ketiga.

Pastikan informasi perusahaan dalam bentuk apa pun (dokumen, pernyataan, file, gambar, rencana, formulir, dll. termasuk salinannya di atas kertas, dalam format elektronik, atau dalam media penyimpanan lainnya) selalu disimpan dengan aman. Jika informasi tersebut harus dibawa ke luar perusahaan untuk alasan resmi, informasi tersebut harus diamankan dari pemeriksaan atau akses oleh pihak ketiga.

Terkait semua rahasia perdagangan dan rahasia bisnis serta topik yang relevan dengan Grup dan perusahaan, khususnya proses penelitian dan pengembangan, strategi akuisisi atau target akuisisi serta investasi atau divestasi yang signifikan, terlepas dari sumber informasinya harus dijaga kerahasiaannya. Jika pelanggan eksternal atau mitra bisnis (misalnya pemasok, konsultan) terlibat, perjanjian kerahasiaan yang sesuai harus dibuat.

Sumber informasi rahasia perusahaan dan bisnis juga harus dijaga kerahasiaannya dan hanya dapat diakses oleh karyawan yang membutuhkannya dalam konteks kegiatan bisnis mereka. Sumber informasi tersebut dijaga keamanannya oleh para karyawan. Hal ini juga berlaku untuk informasi di mana mitra kontrak dari Grup voestalpine memiliki kepentingan dalam kerahasiaan, terutama jika perjanjian kerahasiaan terkait telah dibuat untuk hal ini.

Kewajiban kerahasiaan berlanjut tanpa batasan bahkan setelah hubungan kerja berakhir.

Selain itu, ketentuan kerahasiaan yang relevan dari tiap kontrak layanan berlaku.

Hak kekayaan intelektual

Hak kekayaan intelektual (= paten, merek dagang, keahlian, hak cipta, dll.) merupakan salah satu aset terpenting Grup voestalpine. Agar terus unggul dalam persaingan bisnis, semua karyawan berkewajiban untuk melindungi kekayaan intelektual dan mencegah pesaing atau pihak ketiga yang tidak sah untuk mendapatkan akses ke pengetahuan tersebut. Pada saat yang sama, voestalpine menghormati kekayaan intelektual dan pengetahuan para pesaing, pelanggan, dan mitra bisnisnya.

Perlindungan properti perusahaan & penggunaan TI

Properti dan aset Grup voestalpine harus digunakan dengan benar dan hati-hati oleh karyawan dan dilindungi dari kehilangan, pencurian, atau penyalahgunaan. Fasilitas komunikasi Grup voestalpine, seperti internet, intranet dan e-mail, serta semua peralatan kerja memenuhi kebutuhan operasional. Peraturan terpisah dari tiap perusahaan Grup berlaku untuk setiap penggunaan pribadi.

Dalam konteks penggunaan TI, pedoman Grup dan peraturan keamanan harus diperhatikan untuk membatasi risiko umum. Perangkat TI (PC, notebook, dll.) harus selalu disimpan sedemikian rupa dan diamankan dengan perlindungan akses (misalnya kata sandi) dalam lingkup kemampuan teknologi. Kata sandi pribadi tidak boleh diberikan kepada karyawan lain atau pihak ketiga. Peraturan yang jelas dan dapat diverifikasi harus dibuat untuk perwakilan.

Jika data terkait perusahaan dicuri atau tidak dapat ditemukan, laporan harus segera dibuat ke atasan masing-masing. Jika menyangkut data elektronik, pemblokiran otorisasi akses atau langkah lain yang sesuai harus segera dilakukan dengan berkonsultasi ke departemen TI terkait; Dalam hal data pribadi, proses pelaporan yang ditentukan dalam pedoman organisasi perlindungan data juga harus diperhatikan (lihat bagian perlindungan data intranet Grup voestalpine di <http://voestalpine.net/dataprotection>).

Komunikasi perusahaan

Semua siaran pers dan informasi lain dari Grup voestalpine atau tiap perusahaan Grup yang ditujukan untuk publik akan dikeluarkan secara khusus melalui tiap anggota Dewan Direksi, direktur pelaksana, atau pihak yang bertanggung jawab terkait komunikasi. Hal ini berlaku untuk komunikasi klasik dan digital. Semua karyawan dapat menemukan informasi lengkap mengenai topik ini di bagian intranet komunikasi Grup voestalpine (lihat <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. TANGGUNG JAWAB SOSIAL

Menghormati hak asasi manusia dan kondisi kerja

Budaya perusahaan voestalpine mengakui dan menghargai bahwa setiap orang itu berbeda dan berharga serta harus dihormati atas kemampuannya masing-masing. Berdasarkan Piagam Hak Asasi Manusia Internasional, Prinsip-Prinsip PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia, prinsip-prinsip UN Global Compact dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan dari Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), perusahaan menganggap hak asasi manusia sebagai nilai-nilai fundamental untuk menjadi perhatian seluruh karyawan.

Larangan mempekerjakan anak di bawah umur

Grup voestalpine melarang segala bentuk bisnis dengan mempekerjakan anak di bawah umur¹. Selain larangan mempekerjakan anak di bawah umur, harus dipastikan bahwa mempekerjakan karyawan berusia muda tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, dan perkembangan mereka.

Kerja paksa dan kerja wajib, perdagangan manusia, dan perbudakan modern

Kami di voestalpine menentang dengan keras kerja paksa dan kerja wajib, perdagangan manusia dan perbudakan² modern. Kerja paksa dan kerja wajib terutama merujuk pada semua pekerjaan atau layanan yang tidak bersifat sukarela atau dipaksa oleh orang-orang di bawah ancaman hukuman dan juga termasuk penyimpanan kartu identitas dan paspor, pembatasan pergerakan dan penjeratan utang.

Perundingan bersama dan kebebasan berserikat

Selain itu, Grup voestalpine mengakui dan mendukung - bergantung pada hukum yang berlaku - kebebasan berserikat dan hak karyawan untuk bergabung dengan serikat pekerja, membentuk perwakilan karyawan dan membuat perjanjian bersama atau perjanjian antarperusahaan yang sebanding³.

Keanekaragaman, kesempatan yang sama dan larangan diskriminasi

voestalpine mendukung kesempatan yang sama dan rasa hormat. Oleh karena itu, kami melawan segala jenis diskriminasi⁴ terkait jenis kelamin, status perkawinan atau peran sebagai orang tua, etnis atau kebangsaan, usia, disabilitas, orientasi seksual, agama atau karakteristik pribadi lainnya. Prinsip menghormati sesama manusia juga berlaku untuk segala jenis pelecehan seksual, misalnya melalui rayuan yang terang-terangan, komentar yang merendahkan, lelucon, ekspresi kasar, gerakan sugestif atau tampilan materi gambar yang serupa di fasilitas bisnis dan fasilitas produksi Grup. Perilaku seperti itu dapat tergolong sebagai pelecehan meskipun tujuan awalnya tidak seperti itu.

Remunerasi

Pemberian upah karyawan harus sesuai dengan peraturan hukum dan kesepakatan bersama yang berlaku serta cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya serta memungkinkan mereka untuk memiliki standar hidup yang wajar.

¹ berdasarkan Konvensi ILO No. ¹³⁸ tanggal 26 Juni ¹⁹⁷³ tentang Usia Minimum untuk Bekerja dan Konvensi ILO No. ¹⁸² tanggal 17 Juni ¹⁹⁹⁹ tentang Larangan dan Tindakan Cepat Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

² berdasarkan Konvensi ILO No. ²⁹ tanggal 28 Juni ¹⁹³⁰ tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib termasuk Protokol ¹¹ Juni ²⁰¹⁴ dan Konvensi ILO No. ¹⁰⁵ tanggal 25 Juni ¹⁹⁵⁷ tentang Penghapusan Kerja Paksa

³ berdasarkan Konvensi ILO No. ⁸⁷ tanggal 9 Juli ¹⁹⁴⁸ tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi dan No. ⁹⁸ tanggal 1 Juli ¹⁹⁴⁹ tentang Penerapan Prinsip Hak Berorganisasi dan Hak untuk Berunding Bersama

⁴ Konvensi ILO No. ¹⁰⁰ tanggal 29 Juni ¹⁹⁵¹ tentang Pemberian Upah yang Sama bagi Pria dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai yang Sama dan No. ¹¹¹ tanggal 25 Juni ¹⁹⁵⁸ tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan serta Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan

Waktu kerja

Pedoman yang jelas harus dibuat terkait jam kerja karyawan yang sesuai dengan persyaratan hukum dan mencegah kelelahan mental serta fisik yang berlebihan bagi karyawan.

Masyarakat lokal dan masyarakat adat

voestalpine berharap semua karyawan untuk dapat mendukung masyarakat lokal dan masyarakat adat di sekitar perusahaan Grup voestalpine. Terutama terkait efek negatif dari kegiatan bisnis voestalpine terhadap kesehatan, keamanan dan mata pencaharian masyarakat lokal dan masyarakat adat harus dihindari.

Staf keamanan

Jika kami menugaskan staf keamanan kami sendiri untuk melindungi operasional Grup voestalpine, kami memastikan bahwa mereka menghormati hak asasi manusia dan terikat oleh kode etik kami. Saat menugaskan penyedia layanan keamanan publik dan swasta, tindakan yang sesuai juga harus diambil untuk memastikan bahwa hak semua orang yang terkena dampak akan dilindungi oleh layanan keamanan masing-masing.

Donasi dan sponsor

voestalpine berkomitmen untuk mengemban tanggung jawab sosial dengan berbagai cara. Perusahaan Grup voestalpine diperbolehkan untuk memberikan donasi berupa uang dan barang, terutama untuk mendukung proyek kemanusiaan dan sosial, institusi budaya dan ilmiah juga untuk pendidikan. Selain itu, Grup voestalpine mensponsori proyek budaya dan acara olahraga tertentu.

Pemberian dana tersebut tidak boleh dilakukan untuk menghindari ketentuan lain dari pedoman kode etik atau pedoman lain yang berlaku di Grup voestalpine. voestalpine tidak memberikan donasi atau pemberian dana lainnya kepada politisi, partai politik, organisasi yang berafiliasi dengan partai atau organisasi pendukung politik yang secara khusus tidak memiliki tujuan sosial. Hal ini juga termasuk kemunculan di media partai atau di media organisasi yang berafiliasi dengan partai.

Keamanan di tempat kerja

Keamanan dan kesehatan karyawan merupakan nilai utama dari voestalpine dan menjadi prioritas utama. Perbaikan berkelanjutan di lingkungan kerja dan berbagai tindakan pencegahan dan kesehatan merupakan dasar dari budaya perusahaan terkait kesehatan & keselamatan Grup voestalpine yang sukses. Semua karyawan harus mempromosikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja mereka dan mengikuti standar keselamatan serta pedoman dan peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan dan karyawannya yang melakukan bisnis atas nama voestalpine.

Hak asasi manusia dalam rantai suplai

Prinsip-prinsip ini juga berlaku untuk perilaku kita terhadap pelanggan dan mitra bisnis. Selain itu, kami berkomitmen untuk memastikan bahwa mitra bisnis kami - terutama pemasok langsung kami - mengambil tindakan yang tepat untuk mengenali risiko terhadap penegakan hak asasi manusia dan, jika perlu, menghilangkan atau meminimalkannya.

6. LINGKUNGAN & PERLINDUNGAN IKLIM

Proses produksi yang berkelanjutan, penggunaan sumber daya dengan penuh tanggung jawab, dan penggunaan teknologi terbaik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari filosofi perusahaan dan aktivitas operasional Grup voestalpine. Pada saat yang sama, premis-premis ini menjadi dasar klaim kualitas kepemimpinan jangka panjang dalam produk dan layanan. Semua area rantai produksi diarahkan untuk menggunakan sumber daya sehemat mungkin (terutama bahan baku dan energi) serta meminimalkan dampak lingkungan pada proses dan produk. Penelitian intensif dalam pengembangan produk dan proses produksi baja yang ramah lingkungan, langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi emisi dan menghemat energi, serta pengelolaan lingkungan yang transparan dan efisien memungkinkan minimalisasi dampak lingkungan jangka panjang pada proses dan produk Grup voestalpine.

Karyawan Grup voestalpine harus mematuhi semua undang-undang dan peraturan lingkungan yang relevan serta standar perlindungan lingkungan yang diakui secara internasional. Hal ini termasuk persyaratan konvensi internasional Minamata (merkuri), Stockholm (polutan organik persisten) dan Basel (limbah berbahaya).

voestalpine berkomitmen pada tujuan Perjanjian Paris, memperbaiki jejak CO₂ melalui komitmen terkait produksi rendah karbon dan penelitian ekstensif serta pengembangan teknologi baru, dan mengupayakan netralitas iklim jangka panjang. Namun, Grup voestalpine tidak hanya menaruh perhatian untuk meminimalkan dampak lingkungan di pabriknya sendiri, tetapi juga mewajibkan mitra bisnisnya untuk melakukan hal yang sama - terutama pemasok langsungnya.

7. LAPORAN PELANGGARAN

Karyawan Grup voestalpine mungkin mengetahui terjadinya pelanggaran terhadap kode etik, pedoman dan peraturan internal lainnya, atau terhadap ketentuan hukum. Grup voestalpine mendukung kebebasan semua karyawan untuk mengamati dan melaporkan setiap indikasi pelanggaran tanpa takut akan pembalasan. Pelaporan dapat dilakukan melalui salah satu departemen berikut:

- » Informasi kepada Group Compliance Officer atau ke Divisionalen Compliance Officer, atau
- » Informasi ke Departemen Audit dan Manajemen Risiko voestalpine AG, atau
- » Informasi kepada atasan langsung, atau
- » Informasi ke Manajemen atau Departemen Hukum atau Departemen Personalia terkait tiap Grup perusahaan, atau
- » Informasi ke Departemen Personalia Grup voestalpine AG, atau
- » Informasi ke Komisariat Hak Asasi Manusia, atau
- » Informasi kepada Manajer Perlindungan Data Perusahaan atau kepada Manajer Perlindungan Data Divisi, atau
- » Informasi melalui sistem pelapor pelanggaran berbasis web yang dapat digunakan baik oleh karyawan maupun pelapor eksternal.

Untuk mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur, secara tegas dinyatakan bahwa karyawan yang melaporkan pelanggaran hukum, kode etik atau pedoman dan peraturan internal lainnya tidak akan mendapatkan konsekuensi negatif dalam bentuk apa pun. Hal ini juga berlaku untuk pihak lain yang berkontribusi memberikan informasi penting untuk penyelidikan pelanggaran serupa. Namun, Grup voestalpine secara tegas berhak mengambil tindakan disipliner terhadap karyawan yang dengan sengaja atau akibat kelalaian membuat tuduhan palsu.

Pelanggaran kepatuhan terutama harus dilaporkan secara terbuka, yaitu dengan menyebutkan nama pelapor. Nama dalam laporan akan dirahasiakan atas permintaan.

Karyawan voestalpine memiliki kesempatan untuk secara anonim melaporkan pelanggaran kode etik, pedoman dan peraturan internal lainnya, atau ketentuan hukum yang termasuk ke dalam bidang di bawah ini

- » Kartel, korupsi, penipuan, konflik kepentingan, kepatuhan pasar modal
- » Diskriminasi, pelecehan seksual, intimidasi, hak asasi manusia
- » Perlindungan data
- » Kepatuhan teknis, khususnya kepatuhan terhadap standar teknis dan sertifikasi dalam proses produksi dan keamanan TI
- » Lingkungan
- » Kesehatan & keselamatan dan juga
- » Pelanggaran di bidang lainnya.

Laporan anonim tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan sistem pelaporan pusat berbasis web Grup voestalpine. Sistem tersebut dapat diakses oleh karyawan voestalpine dan pihak eksternal (misalnya pihak pemasok) melalui internet di <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Informasi selengkapnya dapat ditemukan di situs web voestalpine (lihat <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) dapat juga diakses melalui intranet Grup (lihat <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.