



行为准则
奥钢联集团指导方针



CONTENT

- 5 序言和目标
适用范围
- 7 执行责任归属
- 8 遵守法律和其他内外规章
公平竞争
- 9 受贿/行贿/收受礼物
- 10 洗钱
尊重和正直
- 11 利益冲突
- 12 公司内部信息/保密协议
- 13 公司信息发布
网络
IT的使用
- 14 内幕信息禁止误用
- 15 错误行为的汇报

imprint

Owner and media proprietor: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Senior editor and editorial staff: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

Design and implementation: hufnagl/poex

All documents can be downloaded from the Group-wide Intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



行为准则

奥钢联集团指导方针

尊敬的女士们先生们，

奥钢联是一个在全球拥有众多子公司的大型集团，专业从事高品质钢制品的生产，加工以及再开发。作为诚信的伙伴，奥钢联把顾客提出的挑战与要求作为自己的目标并竭尽所能。

作为诚信的伙伴我们深深的感到所背负的责任，对于我们的客户，供应商，职工以及其他商业伙伴们的责任。因此，我们制定了一份工作准则。通过这份准则可以帮助我们的员工提高他们工作行为的自我责任意识。同时它也是集团所有成员道德、文明、合法行为的基本准则。

我们的员工是企业成功的重要组成部分，对于相互间信任的确立以及公司的荣誉，他们具有举足轻重的意义。正因为如此，在职业生活中确立一份清楚明了的道德行为守则是非常重要的。基于此眼前的这份行为准则应运而生，它是行为的根本依据。它也应会是我们奥钢联企业文化的重要组成部分。

林茨，2017年3月

董事会

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 序言和目标

奥钢联集团在全球都有下属企业，因而必须遵守世界各地的社会，政治及法律体系，奥钢联为了能够全球顺利开展自己的业务而制定此行为准则。如果违背了这些基本准则，特别是如果违反了一个国家的法律条款，将会使集团遭受巨大的经济损失并导致集团声誉长期受损。

此行为准则是奥钢联集团各种商业行为及商业决策的基础。它是全球奥钢联集团员工道德，伦理及法律行为不可违背的基础守则。

如员工违反法律规定，公司内部法规，规章及指令或是违反此行为准则的规定将会获得纪律处分。除此之外将视情节另外给予追诉民事或是刑事处罚责任，例如对相关人员提出赔偿和索赔等。

此行为准则将按照奥钢联集团股份有限公司董事会的决议要求做出修改，必要时会对一些特殊的，或者也有可能对一些特定的国家或地区的规章做一些补充。

02 适用范围

此份行为准则适用于奥钢联集团的所有职员。在新进员工雇佣合同内有此条款，新进员工有义务遵守公司的行为准则。

此行为准则适用于奥钢联集团的所有员工。适用于奥钢联集团直接或者间接参股50%以上的隶属于奥钢联集团的，或者由其他方式受奥钢联集团管理的公司。

同样适用于其他奥钢联集团直接或者间接参股25%以上的，未受奥钢联集团管理的，其被要求鉴于自身公司法规及管理方式，而自愿认可此行为准则条款的公司。

此外奥钢联集团也希望各下属公司将此行为准则发布给各自主要的商业伙伴获悉（如客户，供货商，顾问等）





03 执行责任归属

每个员工对于公司行为准则的遵守及履行负有责任。

集团的管理层应以自身为表率，自觉遵守行为准则的各项规定。集团管理层应指导其他员工，并监督该准则的执行情况，以及在必要时协助集团培训下属员工。

在运用此行为准则时应合理并做深入调查，应依据合乎伦理及道德的方式方法，以避免实际的处理方式动机过于偏激。同时应考虑到具体国家的国情及风俗习惯。在涉及到相关的法律法规时则无需作此相应的判断。

雇员如对此准则不理解或存在问题应首先咨询其直接上级以获得相应的解释及建议。

如对最基本的含义有问题可咨询相应的法律及人事部，奥钢联集团公司审核部，或是集团合规部，或是各部门合规专员。对于整个集团公司还特别设有合规职位，他们主要针对遇到争论或者执行问题时进行调解和解释各细则。同样遇到问题时上级主管也可进行相应解释。集团鉴于此目的而成立合规部，其任务在于监督行为法则的执行情况。

合规部人员的联系方式如下：

集团合规部人员：

group-compliance@voestalpine.com

部门合规人员：

钢铁部门: steel-compliance@voestalpine.com

不锈钢部门: highperformancemetals-compliance@voestalpine.com

金属工程部门: metalengineering-compliance@voestalpine.com

金属成形部门: metalforming-compliance@voestalpine.com

集团和部门合规专员及他们的联系方式都可在公司内部网页 <https://voestalpine.net/compliance> 上找到。



04 遵守法律和其他内外规章

集团各种商业行为及商业决策需严格遵守相应法律法规以及集团其他内外规章。

所有雇员有义务全面了解其责任范围内所适用的法律法规，其他的各项规定以及内部方针和规章。如有疑问请及时咨询相应的部门（参见第3款）。

05 公平竞争

透明与公平的商业行为是集团公司以及所有员工利益的保证，也是奥钢联集团作为一个整体，维持持久竞争力 的保证。对自由竞争的限制以及搞不正当竞争，或是搞垄断都是与奥钢联集团经营哲学和经营理念，公司文化相违背的。

违背一个国家或是国际的反垄断法都将给奥钢联集团或是相关员工带来严重后果。特别是有可能导致高额罚款 及损失赔偿，在某些国家甚至可能导致监禁。口头及经投票表决的协议所导致的违法行为也将获得与书面协议相同的处罚。

集团所有员工在开展商业活动中需严格遵守以下行为准则：

- » 与商业竞争对手不得约定与业务相关的协议。此项内容包括，不得签订以约定售价或生产数量，约定市场分配或是客户份额分配，共同制裁客户或其他的市场参与者为目的的或是可能导致类似后果的协议或条约。
- » 不得运用不正当的商业手段或是通过对中间商施加压力来获得产品的特定售价。
- » 不得签订与商业造假相关的协议或条约。



奥钢联集团员工严禁与商业竞争对手谈论涉及公司商业机密的内容，如价格，销售条件，成本，产能，库存状况等或是与产品相关的商业机密。

参与相关协会的活动或者加入相关协会是国际上工业与经济团体争取自身利益的普遍做法。但在协会的日常工作中奥钢联集团员工也需同样遵守上述行为准则并注意反垄断法的各项规定。雇员如发现所在协会小组的其他成员或是协会所举办的活动有违反反垄断法的情况，应及时退出相应的小组及协会并向各自的上级汇报。

06 受贿/行贿/收受礼物

对于直接或间接的可能影响商业交易行为或是产生类似后果的利益或物品，所有员工应严禁提供或获取。

奥钢联集团员工原则上不得互赠礼物。互赠价值较低的节日礼品或是节日宴请可以例外，但必须与商业行为无关。对于其他任何物品理应拒绝接受，接受的应予以归还，同时应向上级领导汇报。

严禁收受现金或是贵重礼物。重视所在国的律法和惯例



07 洗钱

很多国家，包括美国和欧盟，都已经颁发抵制洗钱的法律。所有员工都严禁触犯洗钱条例，无论是个人或是与第三方合作。洗钱尤其是指犯罪行为所得的资金转入和转出（例如货币的转换或转移），或者将其他不合法的财产转入合法的财政和金融体系内。

08 尊重和正直

基于联合国宪章和欧盟公约对于人权作为人的根本价值的规定，所有雇员都应对此尊重和重视。奥钢联集团企业文化承认和赞成，每个人都是独一无二与宝贵的，其个人的能力也是需受到尊重的。奥钢联集团不能容忍无论在任何时间，或以任何形式出现的歧视。

奥钢联集团禁止各种类型的性骚扰，例如明显的改善关系的尝试，侮辱性的评论，玩笑，猥亵的措辞与表示或是类似的在办公地点或是厂区内发生的行为。类似行为即使不是有意为之，也有可能被归于性骚扰。

这些准则同样适用于在公司的外来人员。



09 利益冲突

奥钢联集团希望雇员能始终将集团利益放在第一位。集团员工应尽可能的避免出现个人利益或是自身的经济利益与集团利益发生冲突的情况发生。尽管如此有时候这种利益冲突还是可能会发生。奥钢联集团要求雇员能够以公开的方式来处理类似冲突。

每位雇员都有义务，无论在接受集团任命前或是发现在工作中，对已经存在的或是潜在的利益冲突，立即主动的向直接上级进行全面的汇报，必要时还应申请相应的许可。

需注意在以下几方面可能出现利益冲突的情况：

- » 兼职工作可能会与集团的工作相冲突或是导致利益冲突，因而需要事先获得上级主管的书面批准并通知人事部门。对于参加集团以外的监事会或是咨询委员会也同样适用。
- » 在接受集团商业竞争对手或是合作伙伴的商业聘请，特别是客户或者供货商的商业聘请（对有正常资产管理的上市公司的小规模入股可作为例外）必须事先获得书面的审批。直系亲属接受此类型的商业聘请需向直接上级汇报并备案。直系亲属包括雇员配偶及伴侣，父母，兄弟姐妹及子女或与雇员在相同居所居住至少一年以上的人员。
- » 如雇员的直系亲属是集团商业合作伙伴的公司决策人员或是直接谈判人员，雇员有同样的义务在一项交易签约前向集团汇报。
- » 同部门亲属关系的存在也可能引起利益冲突。应向上级领导表明亲属关系。



10 正确处理公司内部信息/保密协议

公司内部信息是指，在日常工作中所获得的信息，其中也包括自身工作范围以外的其他内部信息。公司内部信息不允许用于私人利益的获取，也不可交予第三方用于利益的获取。

要始终确保含有公司信息各种类型的文本（文件，摘录，数据，图纸，计划，表格等，以及各种文字的或是电子版的副本）得到妥善的保管。由于工作的需要将类似信息携带至公司以外时，需防止泄露或是被第三方获知。

所有的与集团或是下属公司相关的公司运营或是商业机密，特别是科研与发展进程，收购策略与收购目标以及投资方向，不管其来源于何种信息渠道，都应严守机密。当必要与外部人员（如供应商，顾问）合作时，应在有关纪律部门监管下签订保密协议。

对于那些相关公司运营或是商业机密的具有启发性的信息也应同样严守机密，只有相应部门的雇员在工作需要的情况下才允许接触。相应部门的雇员也应将其妥善保存。此外其他信息也适用，比如对于与奥钢联集团有合作关系的第三方存在保密义务的，特别是对此签订过相应的保密协议的公司信息。

雇员的保密责任在其与集团的合同关系解除后依然有效。此外工作合同中涉及的保密条款同样有效。



11 公司信息发布

集团所有的口头和书面的，涉及奥钢联集团或是下属公司利益的通告与新闻公告，只能由相应的董事会，执行董事或者奥钢联集团官方相应的信息发布部门委派的发言人发布。

对于集团员工的个人资料，不论是在公司内部或是外部的传递，都应严格按照相应的法律规章处理。

12 网络

集团的通讯设施，如英特网，内部网和邮件系统，应首先服务于企业的需求。私人用途的邮件，因特网及其他电子通讯的使用参见各集团下属公司的单独条款。

13 IT的使用

IT的使用应遵照集团规定及安全规章以规避风险。

IT设备（个人电脑及便携电脑等）应小心保管，如有可能应设定密码保护。

公务出差时应只携带必备的数据资料。

个人密码数据不允许告知其他员工或是第三方人员。在代表或接替其他雇员时应出示清晰与完备的证明文件。

如公司文件失窃或是无法找到，应立即向直接上级汇报。如为电子数据，则应在IT部门的许可下锁定密码，或者立即采取其他相应的措施



14 禁止内幕信息的滥用

奥钢联集团股份公司的股票交易受严格的法律保护。此项内容包括严禁利用公司内幕信息为个人或是第三方谋取利益。在对奥钢联集团股票交易或是其衍生项，如股票期权的交易时，若交易利用了可被相应法律判定为内幕消息的信息，类似交易将被严格禁止。一般意义上来说可称为奥钢联集团内幕消息的，比如只为公司内部小部分人知晓的信息，或是虽然为常识，但可被用来影响奥钢联集团股价的信息。利用公司内幕消息将会导致法律制裁以及公司纪律处分。同时严禁任意在公司内外散播内幕消息，此类行为也将导致相同的法律后果。

15 错误行为的报告

奥钢联集团员工有可能发现违背行为法则的规定，其他内部的公司规定和规章，或者违法的行为。如雇员发现类似的错误行为应立即举报。举报有如下几种方式：

- » 首先应立即向部门主管汇报情况，或
- » 向相应的纪律或人事部门举报，或
- » 向任何集团子公司的总经理汇报情况，或
- » 向奥钢联集团审核部举报，或
- » 向集团合规部或者部门合规专员举报，或
- » 向中心网络情报系统举报。此系统不仅内部员工可以使用，外部人员也一样可以使用。此情报系统可在 <https://www.bkms-system.net/voestalpine> 找到。详细资料可在内部网上获得 (<https://voestalpine.net/compliance>)。



所有的深入详细的汇报都会进行周密的调查研究，并按照个人意愿在保守机密的情况下妥善处理。

为减少调查过程的难度，提供举报信息的雇员需提供个人资料，集团将会根据相关个人的意愿而保持机密度。为促进开放的，和谐的人际交往，集团要求对举报类似违反法律的，违反行为法则的，或其他内部的公司规定和规章的行为的员工正确对待，决不允许因其举报行为而受到不合理的，不公正的待遇。这对为调查提供重要信息的其他人员也同样适用。

对于蓄意的或者任意捏造事实的虚假指控，奥钢联集团将保留对相关员工纪律处分的权利。

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.