



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ
АО voestalpine



ОГЛАВЛЕНИЕ

- 5 Вводные примечания и цели
Сфера применения
- 7 Ответственность за претворение в жизнь
- 8 Соблюдение законов и прочих внешних и внутренних норм
Добросовестная конкуренция
- 9 Коррупция/взятничество/принятие подарков
- 10 Отмывание денег
Уважение и моральная целостность
- 11 Конфликты интересов
- 12 Обращение с информацией о предприятии / конфиденциальность
- 13 Коммуникация предприятия
Интернет
Использование ИТ
- 14 Запрет злоупотребления инсайдерской информацией
- 15 Сообщения о некорректном поведении

отпечаток

владелец: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.
издатель: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.
дизайн: hufnagl/poex. Все документы можно найти в корпоративном интранете <https://voestalpine.net/compliance>.



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

ДИРЕКТИВА КОНЦЕРНА АО voestalpine

Уважаемые дамы и господа!

voestalpine является всемирно действующим концерном с множеством специализированных и гибко реагирующих на условия рынка компаний, которые изготавливают, перерабатывают и разрабатывают высококачественную стальную продукцию. Будучи надежным партнером, voestalpine рассматривает требования клиентов как свои собственные.

Будучи надежным партнером, мы также осознаем свою ответственность во взаимоотношениях с нашими клиентами, поставщиками, сотрудниками и прочими деловыми партнерами. По этой причине мы разработали Кодекс поведения, с помощью которого поддерживаем наших сотрудников при самостоятельном осуществлении ими коммерческих операций. Он является основой для безупречного в моральном, этическом и правовом отношениях делового поведения всех сотрудников концерна.

Наши сотрудники являются существенной составляющей наших деловых успехов и именно они в значительной степени завоевывают оказываемое нам доверие и составляют основу нашей репутации. Именно по этой причине нам представляется важным установить однозначные принципы по вопросам этики и морали в деловых отношениях. Настоящий Кодекс поведения является важной основой для достижения этой цели. Каждый сотрудник должен своим личным примером вносить значительный вклад в корпоративную культуру концерна.

Линц, в марте 2017 года

Правление

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 ВВОДНЫЕ ПРИМЕЧАНИЯ И ЦЕЛИ

Концерн voestalpine ввиду своей международной деятельности обязан соблюдать разнообразные общественные, политические и юридические рамочные условия. Несоблюдение этих рамочных условий, в частности, нарушения правового порядка другой страны, могут причинить предприятию существенный финансовый ущерб и подорвать репутацию концерна на длительное время.

Настоящий Кодекс поведения (Code of Conduct) служит основой для всех деловых действий и решений внутри концерна voestalpine. Он является основой для безупречного делового поведения всех сотрудников¹ концерна в моральном, этическом и правовом отношениях.

В случае нарушения положений законодательства, внутренних директив, регламентов и указаний, а также несоблюдения положений настоящего Кодекса каждый сотрудник должен знать, что он понесет за это дисциплинарную ответственность. Кроме того, нарушение положений может повлечь за собой также уголовно-правовые или гражданско-правовые последствия, как, например, регрессные требования и требования о возмещении ущерба пострадавшему.

В случае необходимости, Кодекс поведения будет по решению Правления АО voestalpine адаптирован и дополнен специальными директивами, которые могут иметь силу только для определенных стран или регионов.

02 СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий Кодекс поведения действует для всех сотрудников концерна voestalpine. Принимаемые на работу новые сотрудники должны в своем трудовом договоре принять на себя обязательство соблюдать положения Кодекса поведения.

В состав концерна voestalpine входят все компании, в которых АО voestalpine имеет прямую или косвенную долю участия в размере не менее 50% или в которых оно осуществляет контроль иным способом.

Всем остальным компаниям, в которых АО voestalpine имеет прямую или косвенную долю участия в размере не менее 25% и не осуществляет контрольной функции, Кодекс поведения доводится до сведения с предложением руководствоваться им также в рамках их кооперативно-правовых структур, обладающих правом принятия решения.

Кроме того, концерн заинтересован в том, чтобы компании концерна также доводили Кодекс поведения до сведения своих основных деловых партнеров (клиентов, поставщиков, консультантов и т.д.).

¹ В данном тексте слово «сотрудник» используется как для сотрудников, так и для сотрудниц; другие названия определенной родовой формы в дальнейшем тоже будут автоматически относиться к представителям обоих полов.





03 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРЕТВОРЕНИЕ В ЖИЗНЬ

Каждый сотрудник лично отвечает за соблюдение Кодекса поведения и за претворение его положений в жизнь.

Руководители концерна обязаны быть примером для своих сотрудников, реализуя на практике положения Кодекса поведения. Они должны наставлять сотрудников по вопросам применения Кодекса поведения, следить за его соблюдением и, в случае необходимости, обучать сотрудников при содействии компетентных служб концерна. При толковании положений Кодекса поведения сотрудники также должны руководствоваться здравым смыслом и задавать себе вопрос о том, не смогут ли конкретные действия, исходя из разумных этических и моральных принципов, дать повод для критики. Здесь, прежде всего, следует также учитывать специфические установившиеся порядки и обычаи конкретной страны. При наличии законодательного урегулирования не предусматривается никакой свободы действия по собственному усмотрению.

В случае неясности или возникших вопросов, каждый сотрудник может обратиться к своему непосредственному начальнику за советом и помощью для принятия решений. Можно также обратиться в соответствующие службы по правовым и кадровым вопросам, в Ревизионный отдел АО voestalpine, в компетентную для всего концерна Compliance-службу по наблюдению за выполнением предписаний или к комплаенс-офицерам дивизиональных подразделений. При наличии разногласий и спорных вопросов, касающихся толкования положений, отвечающая за весь концерн Compliance-служба является также высшей инстанцией по обязательному для всех толкованию Кодекса поведения.

Контакт с Compliance-службами можно установить по нижеуказанным адресам:

Compliance-служба концерна:

group-compliance@voestalpine.com

Compliance-службы структурных подразделений:

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

Все координаты комплаенс-официера концерна, а также комплаенс-офицеров дивизиональных подразделений можно запросить в Интранете концерна по адресу <https://voestalpine.net/compliance>.



04 СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОВ И ПРОЧИХ ВНЕШНИХ И ВНУТРЕННИХ НОРМ

При выполнении всех деловых операций и при принятии решений следует неукоснительно соблюдать соответствующие законы и другие внешние и внутриконцерновые нормы.

Все сотрудники обязаны владеть полной информацией о законах, прочих нормативных актах, внутренних директивах и правилах, касающихся подотчетственной им области деятельности, и в иных случаях обращаться в компетентные службы (см. п. 3 выше).

05 ДОБРОСОВЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

Однозначное и добросовестное поведение на рынке гарантирует соблюдение интересов как отдельных предприятий концерна, так и из сотрудников, и обеспечивает конкурентоспособность концерна voestalpine в его совокупности. Ограничение свободной конкуренции и нарушения положений законодательства о конкуренции и картельного права несовместимы с корпоративной философией и культурой предприятия, а также с самооценкой концерна voestalpine.

Нарушения национальных или международных норм картельного права могут привести к серьезным последствиям для концерна voestalpine и для соответствующих сотрудников. В частности, они могут повлечь за собой высокие штрафы и платежи по возмещению ущерба, а в некоторых странах даже наказание в виде лишения свободы. Устные договоренности и согласованные действия при этом так же караются законом, как и письменные соглашения.

В рамках коммерческой деятельности все сотрудники обязаны, в частности, соблюдать следующие нормы поведения:

- » Не допускается заключение договоренностей с конкурентами по деловым вопросам, которые определяют конкурентные отношения или влияют на них. Это, в частности, относится к соглашениям и договоренностям, нацеленным или направленным на оговаривание цен или производственных мощностей, на разделение рынков или клиентов или на бойкотирование клиента или других участников рынка;



- » Недопустимы недобросовестные деловые практики или оказание давления на торговых посредников с целью сбыта продукции по определенной цене;
- » Недопустимы соглашения или договоренности о предоставлении фиктивных предложений.

Во время бесед и контактов конкурентами сотрудникам концерна voestalpine запрещается говорить о таких конфиденциальных вопросах, как цены и условия продажи, стоимость, производственные мощности, складские запасы и аналогичная конфиденциальная информация.

Деятельность в ассоциациях и, в частности, участие в заседаниях ассоциаций являются важной основой для представления интересов промышленных и экономических групп в рамках национального и международного законодательства. При осуществлении работы в рамках ассоциаций сотрудники концерна voestalpine, однако, также обязаны соблюдать как вышеуказанные принципы и нормы поведения, так и положения картельного законодательства. Если в рамках работы таких комитетов или в связи с мероприятиями таких ассоциаций им становятся известны действия других участников, противоречащие нормам картельного права, они должны незамедлительно прекратить свое участие в деятельности этих комитетов ассоциаций и поставить об этом в известность своих начальников.

06 КОРРУПЦИЯ/ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО/ ПРИНЯТИЕ ПОДАРКОВ

Всем сотрудникам строго запрещается как прямое, так и опосредованное предложение или принятие льгот², если эти льготы призваны недопустимым образом повлиять на деловые операции или если они могли бы лишь создать такое впечатление. Исключение составляют только подарки небольшой стоимости и угощение в рамках обычной деловой практики. Все другие подарки необходимо отклонить или вернуть и об этом должен быть проинформирован начальник. Предложение или принятие денег или денежного эквивалента ни в коем случае не разрешается.

В любом случае следует учитывать специфические законы и обычаи данной страны.

² Предоставлением льгот могут считаться подарки, приглашения, возможность совершения покупок на условиях, не предлагаемых другим лицам, беспроцентные ссуды и т.д.



07 ОТМЫВАНИЕ ДЕНЕГ

Ряд стран,в том числе страны Европейского союза и США,приняли законы по борьбе с отмыванием денег. Всем сотрудникам запрещено самостоятельно или во взаимодействии с третьими лицами предпринимать действия,нарушающие законодательство,направленное на борьбу с отмыванием денег. Под отмыванием денег следует,в частности,понимать введение (например,путем обмена или перевода) денег или другого имущества,полученных преступным путем,в легальный финансовый или хозяйственный оборот.

08 УВАЖЕНИЕ И МОРАЛЬНАЯ ЦЕЛОСТНОСТЬ

На основе Устава ООН и Европейской Конвенции о защите прав человека,права человека рассматриваются как фундаментальные ценности,которые все сотрудники должны уважать и соблюдать. Корпоративная культура voestalpine признает и приветствует тот факт,что каждый человек является уникальным и ценным и что следует проявлять уважение к его индивидуальным способностям.

Поэтому концерн voestalpine запрещает,среди прочего,любую форму торговли людьми,равно как и использование детского и принудительного труда,а также не допускает никакой дискриминации,в какой бы то ни было форме. Последнее относится также к любой форме сексуальных домогательств,например в виде явных попыток приставания,унизительных комментариев,шуток,скабрёзных слов,неприличных жестов или показа соответствующих фотографий в офисных и производственных помещениях концерна. Такое поведение может расцениваться как домогательство даже и в том случае,если это не было сделано с таким намерением.

Эти принципы также действительны для поведения в отношении посторонних партнеров.



09 КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ

В рамках своей коммерческой деятельности сотрудники могут оказаться в ситуациях, в которых их личные или экономические интересы вступают или могут вступить в конфликт с интересами концерна. В таких ситуациях концерн voestalpine ожидает, что его сотрудники будут действовать исключительно в интересах концерна. Поскольку не всегда можно исключить такие конфликты интересов, концерн voestalpine обязывает своих сотрудников обеспечивать прозрачность в подходе к таким темам.

Каждый сотрудник обязан по собственному побуждению, незамедлительно и в полном объеме проинформировать своего начальника об актуальных или потенциальных конфликтах интересов, даже в том случае, если такой конфликт интересов едва лишь намечается, и, в случае необходимости, попросить особого разрешения.

Конфликты интересов могут возникать, в частности, в связи со следующими аспектами:

- » Работы по совместительству могут противоречить обязанностям внутри концерна voestalpine или привести к столкновению интересов, поэтому они в любом случае требуют получения предварительного письменного разрешения со стороны начальника с передачей информации в соответствующий отдел кадров. Это также касается участия в наблюдательных или совещательных советах компаний, не входящих в концерн.
- » Экономическое участие в предприятиях конкурентов или деловых партнеров концерна voestalpine, в частности в предприятиях клиентов или поставщиков (за исключением участия в небольшом объеме вотирующихся на бирже обществах, если это ограничивается рамками общепринятого управления имуществом) не допускается. О таких же формах участия близких лиц и членов семьи следует уведомить соответствующего начальника, что должно быть документально подтверждено. Под близкими лицами и членами семьи понимаются супруг или спутник жизни сотрудника, его родители, братья, сестры и дети, а также другие лица, если они живут в домохозяйстве сотрудника уже не менее одного года.
- » Заблаговременно до начала переговоров по заключению контракта следует также уведомить о таких деловых операциях с партнерами концерна voestalpine, в ходе которых лица, участвующие со стороны деловых партнеров в принятии деловых решений, или непосредственные участники переговоров являются близкими или родственниками.
- » Конфликты интересов могут также возникнуть из-за родственных отношений сотрудников в одном и том же отделе. Поэтому следует уведомить начальника о таких родственных отношениях.



10 ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ О ПРЕДПРИЯТИИ / КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Конфиденциальная информация любого рода, которая становится известной сотруднику в рамках его профессиональной деятельности - сюда относится также информация, не входящая в собственную сферу деятельности - не должна быть использована для преследования собственных интересов или стать доступной для удовлетворения интересов третьих лиц.

Необходимо обеспечить, чтобы информация о предприятии любого рода (документы, выписки, файлы, чертежи, схемы, бланки и т. д., включая их копии на бумаге, на электронном носителе или на других носителях данных) всегда была надежно защищена. Если такая информация по служебным причинам должна быть вывезена за пределы предприятия, она должна быть защищена от ознакомления или доступа со стороны третьих лиц.

Обо всех производственных и коммерческих тайнах, а также о темах, имеющих существенное значение для концерна и предприятия, в частности, об исследовательских проектах и разработках, стратегиях или целях по привлечению клиентов, а также о существенных инвестициях, необходимо соблюдать полную конфиденциальность, независимо от того, из какого источника эта информация была получена. Если вовлечены внешние партнеры (напр. поставщики, консультанты), с ними заключаются соответствующие соглашения о соблюдении конфиденциальности с привлечением компетентного юридического отдела.

В отношении информации, из которой можно вывести производственные и коммерческие тайны, также следует соблюдать конфиденциальность, и такая информация должна стать доступной только тем сотрудникам, которым она будет необходима в рамках трудовой деятельности.

Она должна быть надежно защищена сотрудниками. То же самое относится также к информации, в конфиденциальности которой заинтересованы партнеры по договору концерна voestalpine, в частности, если было заключено соответствующее соглашение о соблюдении конфиденциальности.

Обязанность соблюдения конфиденциальности сохраняется без ограничения также по окончании служебных отношений.

Кроме того, действуют соответствующие положения о конфиденциальности, включенные в трудовые договоры.



11 КОММУНИКАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Все устные и письменные уведомления и пресс-релизы, касающиеся интересов концерна voestalpine или отдельных компаний концерна voestalpine, распространяются исключительно через соответствующих членов правления, управляющих делами или ответственных сотрудников по связям с общественностью. Это относится как к классической, так и к цифровой коммуникации.

Передача личных данных внутри предприятия, а также за его пределами допускается исключительно в рамках положений законодательства.

12 ИНТЕРНЕТ

Коммуникационные системы концерна, как Интернет, Интранет и электронная почта, в первую очередь служат производственным целям. Для использования электронной почты, Интернета и других электронных средств коммуникации в личных целях действуют особые регламенты отдельных компаний концерна.

13 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ

При использовании средств информационной технологии следует соблюдать изданные концерном директивы и правила по обеспечению безопасности с целью ограничения общих рисков.

ИТ-приборы (ПК, ноутбуки и т.д.) должны всегда храниться надлежащим образом и в рамках технических возможностей защищаться паролем.

В командировки следует брать с собой только обязательно необходимые данные.

Личные пароли нельзя передавать другим сотрудникам или третьим лицам. Для осуществления представительства необходимо установить ясные и доказуемые правила.

В случае кражи или пропажи данных, связанных с предприятием, следует незамедлительно об этом сообщить соответствующему начальнику. Если это касается электронных данных, необходимо по согласованию с компетентным в этом вопросе ИТ-отделом незамедлительно распорядиться о блокировке паролей или о принятии других целесообразных мер.



14 ЗАПРЕТ ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЯ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

Торговля акциями АО voestalpine подлежит строгому законодательному регламентированию. Сюда относится запрет на использование инсайдерской информации в корыстных целях или в пользу третьих лиц. Торговля акциями voestalpine или торговля производными, как напр. опционами, строго запрещается, если действующее лицо располагает информацией, рассматриваемой по применяемым законодательным нормам как инсайдерская информация. Инсайдерская информация представляет собой касающуюся концерна voestalpine информацию, которая имеется в распоряжении только для ограниченного круга лиц и которая в том случае, если она станет общеизвестной, могла бы оказать влияние на курс акции voestalpine. Неправомерное использование инсайдерской информации карается законом и влечет за собой также дисциплинарную ответственность. Внутренняя или внешняя передача инсайдерской информации тоже строго запрещена и может привести к тем же правовым последствиям.

15 СООБЩЕНИЯ О НЕКОРРЕКТНОМ ПОВЕДЕНИИ

Не исключена возможность, что сотрудники концерна voestalpine сами обнаруживают случаи нарушения положений Кодекса поведения, других внутренних директив регламентов или нарушения законодательных норм.

Если сотрудники обнаруживают такое некорректное поведение, они могут незамедлительно сообщить об этом. Для этого имеются следующие возможности:

- » Уведомление непосредственного начальника, или
- » Уведомление компетентной Службы по правовым и кадровым вопросам соответствующей компании концерна voestalpine, или
- » Уведомление руководства соответствующей компании концерна, или
- » Уведомление Ревизионного отдела АО voestalpine, или



- » Уведомление Compliance-службы концерна или одной из Compliance-служб структурного подразделения,
- » Уведомление через центральную веб-базированную систему подачи сообщений, которой могут пользоваться как сотрудники, так и посторонние лица, желающие сделать сообщение. Данная веб-базированная система подачи сообщений призвана дать сотрудникам возможность сообщить о некорректном поведении как с указанием личных данных заявителя, так и в анонимной форме. Система подачи сообщений доступна по адресу <https://www.bkms-system.net/voestalpine>; Подробности можно найти в «Руководстве по вопросам Compliance» (см. раздел 6), а также в Инtranете (см. <https://voestalpine.net/compliance>).

Сообщения о некорректном поведении следует в первую очередь подавать в открытой форме, то есть с указанием имени и фамилии лица, подающего сообщение. Все поступающие сообщения будут тщательно рассмотрены и по желанию обработаны конфиденциально.

С целью обеспечения открытой и основанной на доверии коммуникации особо подчеркивается, что сотрудники, сообщившие об обнаруженных нарушениях законов Кодекса поведения или других внутренних директив и регламентов, не будут сталкиваться из-за этого с отрицательными последствиями какого бы то ни было порядка. То же самое действительно и для других лиц, представивших важную информацию для расследования некорректного поведения.

Однако, концерн voestalpine, оставляет за собой право привлекать к дисциплинарной ответственности сотрудников за преднамеренные или сделанные по грубой неосторожности ложные обвинения.

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.