



CODE OF CONDUCT  
FÖR voestalpine AG

---





## INNEHÅLL

- 5 Inledning och målsättning  
Tillämpningsområde
- 7 Ansvar för tillämpningen
- 8 Uppfyllande av lagar och andra externa och interna föreskrifter  
Sund konkurrens
- 9 Korruption/mutor/mottagande av gåvor
- 10 Landspecifika lagar och sedvänjor ska alltid beaktas. Penningtvätt  
Respekt och integritet
- 11 Intressekonflikter
- 12 Hantering av företagsinformation/sekretess
- 13 Företagskommunikation  
Internet  
IT-användning
- 14 Förbud mot missbruk av insiderinformation
- 15 Meddelanden om felaktigt beteende

### imprint

Medieinnehavare: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Utgivare: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

Grafik: hufnagl/poex

Alla dokument finns i företagets intranät <https://voestalpine.net/compliance>.



# CODE OF CONDUCT

## Koncernriktlinjer för voestalpine AG

Bästa affärspartner!

Den världsomspännande koncernen voestalpine omfattar en mångfald av specialiserade och samtidigt flexibla företag som tillverkar, förädlar och vidareutvecklar stålprodukter av hög kvalitet. I egenskap av tillförlitlig partner gör voestalpine kundernas utmaningar till sina egna.

Som en tillförlitlig partner tar vi även vårt ansvar i kontakten med våra kunder, leverantörer, medarbetare och övriga affärspartners. Av denna anledning har vi utarbetat en uppförandekod som stöd för våra medarbetare i deras självständiga utförande av sina arbetsuppgifter. Den utgör grunden för ett moraliskt, etiskt och juridiskt oklanderligt förhållningssätt hos alla koncernens medarbetare.

Våra medarbetare spelar en viktig roll för vår framgångsrika verksamhet och har stor betydelse för vårt förtroendekapital och vårt rykte. Just därför är det viktigt för oss att fastställa entydiga principer för etik och moral i affärlivet. Denna uppförandekod är ett viktigt underlag i sammanhanget. Genom att vara en ledstjärna för var och en blir den en betydelsefull beståndsdel i vår företagskultur.

Linz, mars 2017

### Företagsledningen

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab









## 01 INLEDNING OCH MÅLSÄTTNING

Till följd av sin internationella verksamhet är voestalpine-koncernen underkastad ett flertal samhällseliga, politiska och juridiska ramvillkor som alltid måste beaktas. Överträdelser av dessa ramvillkor, särskilt brott mot rättsordningen i ett land, kan medföra avsevärda finansiella nackdelar för företaget och långsiktigt skada koncernens anseende.

Föreliggande uppförandekod (Code of Conduct) utgör grunden för alla affärshandlingar och beslut inom voestalpine-koncernen. Den är basen för ett moraliskt, etiskt och juridiskt oklanderligt förhållningssätt hos alla koncernens medarbetare.<sup>1</sup>

I händelse av brott mot lagstadgade föreskrifter, interna riktlinjer, bestämmelser och direktiv eller mot bestämmelser i denna uppförandekod måste varje medarbetare räkna med disciplinåtgärder. Därutöver kan överträdelser även medföra straff- och civilrättsliga konsekvenser, t.ex. regress- och skadeersättningskrav för berörda.

Uppförandekoden uppdateras vid behov genom koncernledningens beslut och kompletteras i vissa fall med särskilda riktlinjer som eventuellt endast gäller för vissa länder eller regioner.

## 02 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Denna uppförandekod gäller för alla medarbetare inom voestalpine-koncernen. Nyanställda medarbetare åtar sig att följa uppförandekoden genom anställningsavtalet.

I voestalpine-koncernen ingår alla bolag, där voestalpine AG direkt eller indirekt äger minst 50 % eller utövar kontroll på annat sätt.

Alla andra bolag där voestalpine AG direkt eller indirekt äger minst 25 % och inte utövar någon kontroll uppmanas att självständigt införliva uppförandekoden inom ramen för sina företagsrättsliga beslutsstrukturer.

Därutöver ligger det i koncernens intresse att koncernbolagen även gör uppförandekoden känd bland sina viktigaste affärspartners (kunder, leverantörer, konsulter, etc.).

<sup>1</sup> I texten används begreppet "medarbetare" för alla anställda oavsett kön. Andra könsspecifika beteckningar gäller på motsvarande sätt alla medarbetare.







### 03 ANSVAR FÖR TILLÄMPNINGEN

Varje enskild medarbetare är ansvarig för att följa och tillämpa uppförandekoden. Koncernens chefer ska utgöra förebilder för medarbetarna i sitt dagliga agerande vid genomförandet av innehållet i uppförandekoden. De ska även ge direktiv till sina medarbetare om tillämpningen av uppförandekoden, övervaka att den följs och vid behov ordna utbildning med stöd av ansvariga inom koncernen.

Vid tolkningen av reglerna i uppförandekoden ska medarbetarna använda sitt sunda förnuft och fråga sig om ett visst agerande kan föranleda kritik utifrån goda etiska och moraliska normer. Därvid ska även alla landspecifika normer och sedvänjor beaktas. När det finns lagstadgade bestämmelser finns det inget utrymme för bedömningar.

I händelse av oklarheter eller frågor står närmast överordnade till förfogande för varje medarbetare med råd och beslutsstöd.

Därutöver kan man även kontakta ansvariga rätts- och personalavdelningar, revisionsavdelningen inom voestalpine AG, hela koncernens instans för uppfyllande av lagar och regler, Compliance, eller divisionernas ansvariga för detta. Compliance-instansen, som är ansvarig för hela koncernens uppfyllande av lagar och regler, är högsta instans för slutgiltig tolkning av uppförandekoden vid tvist- och tolkningsfrågor.

COMPLIANCE-ANSVARIGA KAN KONTAKTAS PÅ FÖLJANDE ADRESSER:

#### **Koncernens Compliance-instans**

group-compliance@voestalpine.com

#### **Compliance-ansvariga på divisionerna**

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

Både koncernens Compliance-chef och divisionernas Compliance-chefer finns med sina respektive kontaktuppgifter på koncernens intranät under <https://voestalpine.net/compliance>.



## 04 UPPFYLLANDE AV LAGAR OCH ANDRA EXTERNA OCH INTERNA FÖRESKRIFTER

Vid all affärsverksamhet och i alla beslut ska de lagar som gäller i respektive fall och andra externa och koncerninterna föreskrifter följas till punkt och pricka.

Alla medarbetare uppmanas att hålla sig väl informerade om gällande lagar, andra föreskrifter och interna riktlinjer och regler inom sitt ansvarsområde och i tveksamma fall kontakta ansvarig instans (se ovan, punkt 3.)

## 05 SUND KONKURRENS

Transparent och hederligt beteende på marknaden säkerställer långsiktigt både det enskilda koncernbolagets och medarbetarnas intressen samt hela voestalpine-koncernens konkurrenskraft. En begränsning av den fria konkurrensen och brott mot konkurrens- och kartellagar är inte förenliga med företagsfilosofin och -kulturen och inte heller med voestalpine-koncernens självbild.

Brott mot nationella eller internationella konkurrenslagar kan få allvarliga följder för voestalpine-koncernen och berörda medarbetare. I synnerhet kan det medföra höga böter och skadeersättningar, i vissa länder till och med frihetsstraff. Muntliga överenskommelser och uppgörelser behandlas därvid på samma sätt som skriftliga överenskommelser.

Inom ramen för affärsverksamheten ska alla medarbetare i första hand följa nedanstående förhållningsriktlinjer:

- » Det får inte förekomma några uppgörelser med konkurrenter om affärsfrågor vilka reglerar eller påverkar konkurrensförhållandet. Det gäller särskilt för överenskommelser och uppgörelser, som har som mål att fastställa eller påverka priser eller produktionskapacitet, uppdelning av marknader eller kunder eller bojkott av en kund eller andra marknadsaktörer.





- » Inga ohederliga affärsmetoder får användas och inga påtryckningar på återförsäljare får utövas för att sälja produkter till ett visst pris.
- » Inga överenskommelser eller uppgörelser för inlämnande av skenanbud får träffas.

Det är förbjudet för medarbetare i voestalpine-koncernen att tala om konfidentiella ämnen som priser och affärsvillkor, kostnader, produktionskapacitet, befintliga lager eller liknande konfidentiell information vid samtal och kontakter med konkurrenter.

Verksamheten i sammanslutningar och förbund och särskilt deltagande i förbundsmöten är grundläggande för att representera industriella och ekonomiska gruppers intressen i samband med nationell och internationell lagstiftning. I förbundsarbetet ska medarbetarna i voestalpine-koncernen följa ovan beskrivna principer och förhållningsriktlinjer och agera i enlighet med konkurrenslagstiftningen. Om du märker att andra deltagare agerar i strid med konkurrenslagstiftningen i sådana kommittéer eller i samband med sådana förbundsevenemang, ska du omedelbart dra dig tillbaka från dessa kommittéer och förbund och informera dina överordnade om saken.

## 06 KORRUPTION/MUTOR/MOTTAGANDE AV GÅVOR

Alla medarbetare är strängeligen förbjudna att erbjuda eller ta emot fördelar både direkt och indirekt,<sup>2</sup> när avsikten är påverka affärstransaktioner på ett otillåtet sätt och även om det bara skulle kunna ge ett sådant intryck. Undantagna är enbart gåvor av ringa värde och förplägnad vid normala affärskontakter. Alla andra gåvor ska avvisas eller lämnas tillbaka, och överordnade ska informeras.

Erbjudande eller mottagande av pengar eller penningförmåner är inte tillåtna under några omständigheter.

Landspecifika lagar och sedvänjor ska alltid beaktas.

<sup>2</sup> Fördelar kan bestå av gåvor, inbjudningar, inköpsmöjligheter med fördelaktiga specialvillkor, räntefria lån etc.



## **07 LANDSPECIFIKA LAGAR OCH SEDVÄNJOR SKA ALLTID BEAKTAS. PENNINGTVÄTT**

Olika länder, bl.a. EUs medlemsstater och USA, har utfärdat lagar mot penningtvätt. Alla medarbetare är förbjudna att vidta åtgärder som bryter mot penningtvättsbestämmelserna, både enskilt och i samverkan med tredje part. Med penningtvätt menas framför allt slussning (t.ex. genom växling eller överföring) av pengar eller värdeföremål som härrör från kriminella handlingar in i det lagliga finansiella och ekonomiska kretsloppet.

## **08 RESPEKT OCH INTEGRITET**

Baserat på FN-fördraget och europeiska konventionen om mänskliga rättigheter betraktas mänskliga rättigheter som ett grundläggande värde, som alla medarbetare ska respektera och ta hänsyn till. Företagskulturen inom voestalpine erkänner och välkomnar att varje människa är unik och värdefull och ska respekteras för sina individuella förmågor. voestalpine-koncernen förbjuder därför bl.a. varje form av människohandel och barn- och tvångsarbete och tolererar ingen diskriminering oavsett vilket uttryck den tar sig.

Det sistnämnda gäller även för varje form av sexuella trakasserier, t.ex. genom uttryckliga försök till närmanden, förnedrande kommentarer, skämt, anstötliga uttryck, oanständiga gester eller anslående av sådant bildmaterial i koncernens verksamhets- och produktionsanläggningar. Sådant uppförande kan betecknas som trakasserier även om det inte var avsett som sådana.

Dessa principer gäller även för förhållandet till externa partners.





## 09 INTRESSEKONFLIKTER

Inom ramen för affärsverksamheten är det möjligt att medarbetare hamnar i situationer, där deras personliga eller ekonomiska intressen råkar i konflikt med koncernens intressen eller skulle kunna göra det. I sådana situationer förväntar sig voestalpine-koncernen att medarbetarna uteslutande agerar enligt koncernens intressen. Eftersom sådana intressekonflikter inte alltid kan uteslutas, ålägger voestalpine-koncernen sina medarbetare att vara öppna i sådana angelägenheter.

Varje medarbetare är skyldig att utan uppmaning omedelbart informera överordnad om allt som gäller pågående eller potentiella intressekonflikter, även om det endast skulle kunna förefalla finnas en sådan intressekonflikt, och eventuellt ansöka om särskilt tillstånd.

Intressekonflikter kan i första hand uppstå i samband med följande:

- » Bisysslor kan stå i strid med skyldigheterna inom voestalpine-koncernen eller leda till en intressekollision och kräver följaktligen alltid föregående skriftligt medgivande från överordnad med information till ansvarig personalavdelning. Detta gäller även för medverkan i styrelser eller rådskommittéer i bolag utanför koncernen.
- » Ett ekonomiskt engagemang hos voestalpine-koncernens konkurrenter eller affärspartners, särskilt hos kunder eller leverantörer (undantag är delägande i liten omfattning i börsnoterade bolag i den mån det motsvarar normal kapitalförvaltning) är inte tillåtet. Sådana deläganden genom nära anhöriga ska meddelas till resp. överordnad och dokumenteras. Nära anhöriga omfattar medarbetarens make/maka resp. sambo, föräldrar, syskon och barn samt andra personer, som tillhör medarbetarens hushåll sedan ett år eller mer.
- » Likaså ska sådana transaktioner med voestalpine-koncernens affärspartners anmälas i god tid innan avtalsförhandlingar inleds, där de personer som deltar i företagsbeslut för affärspartners räkning eller den direkta förhandlingsparten är nära anhöriga.
- » Intressekonflikter kan även uppstå genom anhörigrelationer till medarbetare, som arbetar på samma avdelning. Sådana anhörigrelationer ska därför redovisas till överordnad.



## 10 HANTERING AV FÖRETAGSINFORMATION/ SEKRETESS

Konfidentiell information av alla typer som mottas inom ramen för yrkesverksamheten, dit hör även information utanför det egna verksamhetsområdet, får varken utnyttjas i eget intresse eller göras tillgänglig för utnyttjande i tredje persons intresse.

Det ska säkerställas att företagsinformation av alla typer (dokument, utdrag, filer, ritningar, planer, blanketter, o.s.v. inbegripet papperskopior samt elektroniska eller andra datamedium) alltid förvaras säkert. Om sådan information måste medföras utanför företaget vid tjänsteuppdrag, måste de säkras mot insyn eller åtkomst av tredje person.

Sträng sekretess gäller för samtliga drift- och affärshemligheter samt koncern- och företagsrelevant information, särskilt forsknings- och utvecklingsprocesser, förvävsstrategier eller förvärvsmål samt väsentliga investeringar, oberoende av vilken källa informationen kommer från. Vid samarbete med externa partners (t.ex. leverantörer, konsulter) ska ändamålsenliga sekretessavtal slutas med hjälp av ansvarig juridikavdelning.

Information ur vilken drift- och affärshemligheter kan härledas ska likaså behandlas konfidentiellt och får endast göras tillgänglig för medarbetare, som behöver den för sin yrkesverksamhet. Den ska förvaras på ett säkert sätt av medarbetarna. Detta gäller även för information som voestalpine-koncernens avtalsparter vill hålla konfidentiell, särskilt när ett vederbörligt sekretessavtal slutits.

Skyldighet till sekretess består oinskränkt även efter avslutad anställning. Därutöver gäller tillämpliga sekretessbestämmelser i resp. tjänsteavtal.





## 11 FÖRETAGSKOMMUNIKATION

Alla muntliga och skriftliga kungörelser och pressmeddelanden som berör voestalpine-koncernens eller enskilda voestalpine-bolags intressen lämnas uteslutande ut av resp. företagsledning, företagsledare eller kommunikationsansvariga. Detta gäller både traditionell och digital kommunikation.

Överlåtelse av personrelaterade data, både inom företaget och utåt, är uteslutande tillåten inom ramen för lagstadgade bestämmelser.

## 12 INTERNET

Koncernens kommunikationsutrustning, som Internet, intranät och e-post, är i första hand avsedd att fylla verksamhetens behov. För privat användning av e-post, internet och andra elektroniska medier gäller separata bestämmelser hos de enskilda koncernbolagen.

## 13 IT-ANVÄNDNING

Inom ramen för IT-användningen ska koncernens riktlinjer och säkerhetsbestämmelser följas för att begränsa den allmänna risken.

IT-utrustning (PC, notebook o.s.v.) ska alltid förvaras på lämpligt sätt och skyddas med lösenord så långt det är tekniskt möjligt.

På tjänsteresor bör endast de data medföras som ovillkorligen krävs.

Personliga lösenord får inte lämnas ut till andra medarbetare eller tredje person. För vikarier ska tydliga och dokumenterade bestämmelser fastställas.

Om företagsrelaterade data blir stulna eller förkommer, ska det utan dröjsmål meddelas till resp. överordnad. Om det gäller elektroniska data, ska omgående lösenorden spärras eller andra lämpliga mått och steg vidtas tillsammans med ansvarig IT-avdelning.



## 14 FÖRBUD MOT MISSBRUK AV INSIDERINFORMATION

Handel med aktier i voestalpine AG är underkastade stränga lagstadgade bestämmelser. Dit hör förbud mot utnyttjande av insiderinformation för egen fördel eller till fördel för tredje person. Handel med voestalpines aktier eller derivat, t.ex. optioner, är strängt förbjuden, när personen som handlar förfogar över information som bedöms som insiderinformation enligt tillämplig lag. Insiderinformation är information som rör voestalpine-koncernen som endast står till förfogande för en begränsad krets av personer och som, om den blir allmänt bekant, skulle kunna påverka kursen på voestalpine-aktien. Utnyttjande av insiderinformation är straffbart och får även disciplinpåföljder. Både intern och extern överlåtelse av insiderinformation är strängt förbjuden och kan få samma rättsliga konsekvenser.

## 15 MEDDELANDE OM FELAKTIGT BETEENDE

Det kan förekomma att medarbetare i voestalpine-koncernen konstaterar att överträdelser av bestämmelserna i uppförandekoden, andra interna riktlinjer och bestämmelser eller brott mot lagstadgade bestämmelser sker.

När medarbetare upptäcker sådant felaktigt beteende, står det dem fritt att omgående anmäla detta. Följande möjligheter står då till förfogande:

- » Information till närmast överordnad eller
- » information till ansvarig juridik- eller personalavdelning i resp. voestalpine-bolag eller
- » information till företagsledningen i resp. koncernbolag eller
- » information till voestalpine AGs revisionsavdelning eller
- » information till koncernens Compliance-instans eller till någon av divisionernas Compliance-ansvariga.





- » Information om ett centralt, webbaserat meddelarsystem, som kan utnyttjas både av medarbetare och externa uppgiftslämnare. Detta webbaserade meddelarsystem ska erbjuda medarbetarna möjligheten att anmäla Compliance-förseelser anonymt, utöver med sitt namn. Det finns tillgängligt på <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Närmare information finns i Compliance-handboken (se punkt 6) och kan även hämtas från intranätet <https://voestalpine.net/compliance>.

Compliance-förseelser ska i första hand anmälas öppet, d.v.s. med namnet på anmälaren. Alla inkommande anmälningar granskas noggrant och behandlas på begäran konfidentiellt. För att främja ett öppet och förtroendefullt informationsutbyte påpekas uttryckligen att medarbetare som anmäler brott mot lagar, uppförandekoden eller andra interna riktlinjer och bestämmelser inte under några omständigheter drabbas av några som helst negativa följder av något slag. Detta gäller på samma sätt för andra personer, som bidrar med viktig information för undersökning av ett sådant felaktigt beteende. voestalpine-koncernen förbehåller sig dock uttryckligen rätten att vidta disciplinåtgärder mot medarbetare som uppsåtligt eller grovt vårdslöst framför felaktiga anklagelser.

**voestalpine AG**

voestalpine-Strasse 1  
4020 Linz, Austria  
T. +43/50304/15-0  
F. +43/50304/55-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.