



CODE OF CONDUCT
voestalpine AG



ZAWARTOŚĆ

- 5 Słowo wstępne i określenie celów
Obszar zastosowania
- 7 Odpowiedzialność za wdrażanie kodeksu
- 8 Przestrzeganie ustaw i innych przepisów zewnętrznych i wewnętrznych
Uczciwa konkurencja
- 9 Korupcja / przekupstwo / przyjmowanie podarunków
- 10 Pranie brudnych pieniędzy
Szacunek i prawość
- 11 Konflikt interesów
- 12 Postępowanie z informacjami dotyczącymi przedsiębiorstwa / zachowanie tajemnicy
- 13 Komunikacja w ramach przedsiębiorstwa
Internet
Korzystanie z technologii informacyjnej
- 14 Zakaz nadużywania informacji wewnętrznych
- 15 Zgłaszanie niewłaściwego postępowania

odcisk

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

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

Projektowanie i implementacja: hufnagl/poex

Wszystkie dokumenty dostępne są w korporacyjnej sieci intranet: <https://voestalpine.net/compliance>.



CODE OF CONDUCT

Wytyczne Koncernu voestalpine AG

Szanowni Państwo!

Grupa voestalpine jest międzynarodowym koncernem z wieloma wyspecjalizowanymi i elastycznymi przedsiębiorstwami produkującymi, przetwarzającymi i rozwijającymi wysokiej jakości produkty ze stali. Koncern voestalpine postrzega wyzwania stojące przed jego klientami jako swoje własne, stając się tym samym niezawodnym partnerem.

Jako niezawodny partner czujemy się odpowiedzialni za relacje z naszymi klientami, dostawcami, pracownikami i innymi partnerami biznesowymi. Z tego względu opracowaliśmy Kodeks Postępowania, którego zadaniem jest wsparcie naszych pracowników przy wykonywaniu czynności zawodowych leżących w ich odpowiedzialności. Dla wszystkich zatrudnionych w naszym koncernie kodeks ten stanowi podstawę postępowania nienagannego moralnie etycznie i prawnie.

Pracownicy są kluczowym czynnikiem sukcesu naszego przedsiębiorstwa i w znacznym stopniu przyczyniają się do zaufania i reputacji, jakimi cieszy się nasz koncern. Właśnie z tego względu ustalenie jednoznacznych reguł i zasad etyki i moralności w naszej działalności biznesowej jest dla nas niezmiernie ważne. Niniejszy Kodeks Postępowania określa te reguły i zasady. Postępowanie każdego z nas zgodnie z zasadami tego kodeksu stanowi istotny element kultury naszego koncernu.

Linz, w marcu 2017 roku

Zarząd

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 SŁOWO WSTĘPNE I OKREŚLENIE CELÓW

W swojej międzynarodowej działalności koncern voestalpine podlega różnorodnym społecznym, politycznym i prawnym warunkom ramowym, z którymi musi się liczyć. Działanie wbrew tym warunkom, a w szczególności nieprzestrzeganie porządku prawnego obowiązującego w danym kraju może pociągnąć za sobą dotkliwe straty finansowe i trwale zaszkodzić reputacji naszego koncernu.

W koncernie voestalpine niniejszy Kodeks Postępowania (Code of Conduct) stanowi podstawę wszelkich działań i decyzji biznesowych. Określa on sposób postępowania nienaganny moralnie, etycznie i prawnie, który obowiązuje wszystkich pracowników¹ koncernu.

W wypadku nieprzestrzegania przepisów ustawowych, wewnętrznych regulaminów, zasad i wytycznych względnie postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania pracownikom grożą sankcje dyscyplinarne. Zachowania takie mogą również pociągnąć za sobą konsekwencje karne lub cywilnoprawne, np. roszczenia regresowe lub odszkodowawcze.

W razie potrzeby postanowienia Kodeksu Postępowania będą aktualizowane uchwałą zarządu spółki akcyjnej voestalpine AG lub uzupełniane specyficznymi wytycznymi obowiązującymi w poszczególnych państwach lub regionach.

02 OBSZAR ZASTOSOWANIA

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników koncernu voestalpine. Nowo zatrudniani pracownicy muszą się zobowiązać w umowie o pracę do przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania.

Do koncernu voestalpine należą wszystkie te spółki, w których spółka akcyjna voestalpine AG posiada bezpośrednio lub pośrednio udziały wynoszące co najmniej 50% lub spółki, które są kontrolowane przez voestalpine w inny sposób.

Wszelkie inne spółki, w których spółka akcyjna voestalpine AG posiada bezpośrednio lub pośrednio udziały wynoszące co najmniej 25% i nie sprawuje funkcji kontrolnej zostaną powiadomione o Kodeksie Postępowania i wezwane do dobrowolnej akceptacji tego kodeksu w ramach swoich prawnych struktur decyzyjnych.

W interesie naszego koncernu leży też, aby spółki koncernowe powiadomiły o Kodeksie Postępowania swoich kluczowych partnerów biznesowych (klientów, dostawców, doradców itp.).

¹ Pojęcia pracownik / pracownicy stosowane w niniejszym tekście obejmują wszystkich pracowników niezależnie od płci. Analogicznie wszystkie inne określenia osób/grup odnoszą się automatycznie do obu płci.





03 ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WDRAŻANIE KODEKSU

Za przestrzeganie i wdrażanie Kodeksu Postępowania odpowiada osobiście każdy pracownik. Personel kierowniczy koncernu winien dostarczać pracownikom praktycznego przykładu we wdrażaniu postanowień Kodeksu Postępowania, wyjaśniać te postanowienia, pilnować ich przestrzegania, a w razie potrzeby wspólnie z właściwymi działami koncernu organizować szkolenia w tym zakresie.

Interpretując postanowienia Kodeksu Postępowania pracownicy winni również kierować się zdrowym rozsądkiem i rozważać, czy na podstawie przyjętych zasad etycznych i moralnych dane postępowanie mogłoby się spotkać z krytyką. Należy przy tym przede wszystkim uwzględnić zasady i zwyczaje obowiązujące w danym kraju. Obowiązujące przepisy prawne nie mogą być natomiast interpretowane według własnego uznania.

Jeżeli wynikną niejasności lub powstaną pytania, każdy pracownik może zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego o radę i pomoc w podjęciu decyzji.

Odnośnych konsultacji udzielają również właściwe działy prawne i personalne, dział rewizji (Abteilung Revision) spółki akcyjnej voestalpine AG, dział monitoringu zgodności (Compliance Stelle) nadrzędny dla całego koncernu i osoby odpowiedzialne za monitoring zgodności na szczeblu poszczególnych dywizji. Nadrzędny dział monitoringu zgodności jest również najwyższą instancją koncernową w sporach dotyczących obowiązującej wykładni Kodeksu Postępowania.

ADRESY KONTAKTOWE DZIAŁÓW MONITORINGU ZGODNOŚCI PODAJEMY PONIŻEJ:

Nadrzędny dział monitoringu zgodności (Konzern Compliance Stelle):

group-compliance@voestalpine.com

Działy monitoringu zgodności na szczeblu dywizji:

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

Osoby odpowiedzialne za monitoring zgodności na szczeblu koncernu i dywizji oraz ich dane kontaktowe publikujemy również w koncernowym Intranecie pod adresem <https://voestalpine.net/compliance>.



04 PRZESTRZEGANIE USTAW I INNYCH PRZEPISÓW ZEWNĘTRZNYCH I WEWNĘTRZNYCH

W działalności biznesowej i decyzjach z nią związanych należy bezwzględnie przestrzegać obowiązujących ustaw i innych przepisów zewnętrznych i koncernowych.

Wzywa się wszystkich pracowników do dokładnego poinformowania się o ustawach, przepisach oraz o wewnętrznych zasadach i wytycznych obowiązujących w ramach ich zakresu odpowiedzialności. W kwestiach spornych należy zwracać się do właściwych działów (por. punkt 3).

05 UCZCIWA KONKURENCJA

Przejrzyste i uczciwe postępowanie na rynku trwale zabezpiecza interesy poszczególnych spółek i pracowników oraz podwyższa konkurencyjność całego koncernu voestalpine. Ograniczanie wolnej konkurencji i naruszanie przepisów antymonopolowych są nie do pogodzenia z filozofią i kulturą naszego przedsiębiorstwa oraz z wizerunkiem koncernu.

Naruszenie krajowych lub międzynarodowych przepisów antymonopolowych może pociągnąć za sobą dotkliwe sankcje dla koncernu voestalpine i pracowników winnych naruszeniu – wysokie grzywny i odszkodowania, a w niektórych krajach nawet kary pozbawienia wolności. Karalne są nie tylko porozumienia na piśmie, lecz również porozumienia ustne i uzgadnianie praktyk.

W ramach swojej działalności biznesowej wszyscy pracownicy winni zatem przestrzegać następujących zasad postępowania:

- » Z konkurentami nie wolno zawierać porozumień biznesowych, które kształtują zachowania konkurujących firm lub wpływają na nie. Dotyczy to w szczególności uzgodnień i porozumień, mających na celu względnie powodujących ustalanie cen lub zdolności produkcyjnej, podział rynków lub klientów, czy też bojkot określonych klientów lub innych uczestników rynku.



- » Nie wolno stosować nieuczciwych praktyk biznesowych i wywierać nacisku na pośredników handlowych, aby doprowadzić do zbytu produktów w określonej cenie.
- » Niedozwolone są ustalenia lub porozumienia mające na celu prowadzące do składania upozorowanych ofert.

Zabrania się pracownikom koncernu voestalpine poruszania w rozmowach i kontaktach z konkurentami spraw poufnych, takich jak ceny i warunki sprzedaży, koszty, zdolności produkcyjne, zapasy na składzie i podobne poufne informacje.

Działalność w zrzeszeniach branżowych, a w szczególności udział w posiedzeniach tych organizacji, daje w ramach krajowego i międzynarodowego prawodawstwa skuteczną możliwość reprezentacji interesów przemysłu i gospodarki. Działając w zrzeszeniach branżowych pracownicy koncernu voestalpine muszą jednak przestrzegać wyżej opisanych zasad i wytycznych postępowania oraz zachowywać się zgodnie z prawem antymonopolowym. Jeżeli zauważą oni, że inni uczestnicy takich gremiów lub osoby obecne na imprezach związanych z tymi gremiami zachowują się w sposób niezgodny z prawem antymonopolowym, nasi pracownicy winni niezwłocznie opuścić takie gremia lub zrzeszenia i poinformować o tym swoich przełożonych.

06 KORUPCJA / PRZEKUPSTWO / PRZYJMOWANIE PODARUNKÓW

Surowo zabrania się wszystkim pracownikom bezpośredniego ale również pośredniego oferowania lub przyjmowania korzyści², jeżeli postępowanie takie ma na celu wywarcie niedozwolonego wpływu na transakcje biznesowe względnie mogłoby wywrzeć takie wrażenie. Zakaz ten nie obejmuje podarków i zaproszeń niewielkiej wartości w ramach zwyczajowej praktyki biznesowej. W wypadku wszelkich innych podarunków należy odmówić ich przyjęcia lub zwrócić je oraz poinformować o tym swojego przełożonego.

W żadnym wypadku nie zezwala się na oferowanie lub przyjmowanie pieniędzy lub przywilejów o wartości pieniężnej.

Należy również uwzględnić ustawodawstwo i obyczaje danego kraju.

² Przyjmowanie korzyści może dotyczyć podarków, zaproszeń, udostępnienia możliwości zakupów na warunkach nie udzielanych osobom obcym, nieoprocentowanych pożyczek itp.



07 PRANIE BRUDNYCH PIENIĘDZY

Liczne państwa, w tym państwa członkowskie Unii Europejskiej i Stany Zjednoczone, wydały ustawy wymierzone w pranie brudnych pieniędzy. Zabrania się wszystkim pracownikom podejmowania samodzielnie bądź wraz z osobami trzecimi działań niezgodnych z przepisami zwalczającymi pranie brudnych pieniędzy. Pod pojęciem prania brudnych pieniędzy rozumie się wprowadzanie do legalnego obrotu finansowego i gospodarczego (np. drogą wymiany lub transferu) pieniędzy lub innych wartości majątkowych uzyskanych z przestępstwa.

08 SZACUNEK I PRAWOŚĆ

W oparciu o Kartę Narodów Zjednoczonych i Europejską Konwencję Praw Człowieka uważamy prawa człowieka za fundamentalne wartości, które muszą być szanowane i przestrzegane przez wszystkich naszych pracowników. Kultura przedsiębiorstwa voestalpine uznaje i popiera pogląd, że każdy człowiek jest niepowtarzalny i cenny, a jego indywidualne zdolności należy respektować. Koncern voestalpine zabrania zatem wszelkich form handlu ludźmi oraz korzystania z pracy dzieci i pracy przymusowej i nie toleruje dyskryminacji żadnego rodzaju w jakiegokolwiek formie.

Dotyczy to również molestowania seksualnego we wszystkich jego przejawach, np. oczywistych prób nawiązania bliższego kontaktu, poniżających komentarzy, żartów, ordynarnych wypowiedzi, sprośnych gestów lub udostępniania niestosownych materiałów ilustracyjnych w pomieszczeniach biurowych i produkcyjnych koncernu. Zachowania takie mogą być uznane za molestowanie, nawet jeżeli nie było ono zamierzeniem sprawcy.

Powyższe zasady obowiązują również w kontaktach z osobami spoza koncernu.



09 KONFLIKT INTERESÓW

W działalności biznesowej zdarzają się sytuacje, w których interesy osobiste lub ekonomiczne naszych pracowników są lub mogą stać się sprzeczne z interesami naszego koncernu. W takich wypadkach koncern voestalpine oczekuje od swoich pracowników działania wyłącznie w interesie koncernu. Ponieważ konfliktu interesów nie zawsze da się uniknąć, koncern voestalpine zobowiązuje swoich pracowników do przejrzystego postępowania w takich sytuacjach.

W wypadku istniejącego lub potencjalnego konfliktu interesów, a nawet jeżeli mogłoby powstać tylko wrażenie takiego konfliktu, każdy pracownik jest zobowiązany bez wezwania do niezwłocznego i wyczerpującego poinformowania swojego przełożonego, a w razie potrzeby do wystąpienia z wnioskiem o specjalne zezwolenie.

Konflikty interesów mogą w szczególności powstać w następujących sytuacjach:

- » Działalność poboczna pracownika może być sprzeczna z jego obowiązkami w koncernie voestalpine lub prowadzić do kolizji interesów – wymaga ona zatem w każdym wypadku uprzedniego pisemnego zezwolenia przełożonego oraz poinformowania właściwego działu personalnego. Zasada ta obowiązuje również w wypadku działalności w radach nadzorczych lub organach doradczych spółek spoza koncernu.
- » Nie zezwala się na ekonomiczne zaangażowanie w przedsiębiorstwa konkurentów lub partnerów biznesowych koncernu voestalpine, a w szczególności klientów lub dostawców (z wyjątkiem niewielkich udziałów w spółkach notowanych na giełdzie, o ile odpowiada to przyjętym zasadom zarządzania majątkiem). O takich udziałach należących do swoich bliskich pracownik winien również powiadomić swojego przełożonego w sposób dający się udowodnić. Do bliskich zalicza się małżonka lub partnera życiowego, rodziców, rodzeństwo i dzieci oraz inne osoby, jeżeli mieszkają one co najmniej jeden rok w gospodarstwie domowym pracownika.
- » Przed podjęciem negocjacji nad umowami należy również zawczasu zgłosić te transakcje z partnerami biznesowymi koncernu voestalpine, przy których bezpośrednimi uczestnikami negocjacji lub osobami uczestniczącymi w procesie decyzyjnym po stronie partnerów biznesowych są bliscy naszego pracownika.
- » Konflikt interesów może powstać również wskutek zatrudnienia w jednym dziale osób sobie bliskich. O takich związkach należy zatem powiadomić przełożonego.



10 POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI DOTYCZĄCYMI PRZEDSIĘBIORSTWA / ZACHOWANIE TAJEMNICY

Uzyskanych w ramach działalności zawodowej informacji poufnych wszelkiego rodzaju, w tym informacji spoza własnego obszaru działalności, nie wolno ujawniać dla realizacji interesów własnych ani interesów osób trzecich.

Należy zapewnić bezpieczne przechowywanie wszelkich informacji dotyczących przedsiębiorstwa (dokumentów, wyciągów, plików, rysunków, planów, formularzy itp., ich kopii oraz elektronicznych i wszelkich innych nośników danych). Jeżeli z przyczyn służbowych informacje takie muszą zostać zabrane poza teren przedsiębiorstwa, należy chronić je przed wglądem lub dostępem osób trzecich.

Niezależnie od źródła tych informacji należy dochowywać ścisłej tajemnicy odnośnie wszelkich sekretów zakładowych i biznesowych oraz spraw istotnych dla koncernu i przedsiębiorstwa, w szczególności procesów badawczych i rozwojowych, strategii i celów akwizycyjnych, bądź istotnych inwestycji. W wypadku kontaktów z partnerami spoza przedsiębiorstwa (np. dostawcami, doradcami) należy w porozumieniu z właściwym działem prawnym zawrzeć stosowne umowy o zachowaniu tajemnicy.

Poufnie traktować należy również informacje, z których można wywnioskować tajemnice zakładu i działalności biznesowej – informacje takie należy udostępniać wyłącznie pracownikom potrzebującym ich w swojej działalności zawodowej. Pracownicy winni zapewnić bezpieczne przechowywanie takich informacji. Zasada ta dotyczy również informacji, których utajnienie leży w interesie partnerów koncernu voestalpine, szczególnie jeżeli zostały zawarte odnośnie umowy o zachowaniu tajemnicy.

Zobowiązanie do zachowania tajemnicy jest w pełni wiążące również po ustaniu stosunku służbowego.

Niezależnie od powyższych reguł pracownika obowiązują stosowne postanowienia dotyczące zachowania tajemnicy zawarte w jego umowie o pracę.



11 KOMUNIKACJA W RAMACH PRZEDSIĘBIORSTWA

Wszelkie ustne i pisemne obwieszczenia i informacje dla prasy dotyczące interesów koncernu voestalpine lub jego poszczególnych spółek, wydawane są wyłącznie przez odnośne zarządy spółek względnie właściwych dyrektorów lub rzeczników. Zasada ta dotyczy zarówno tradycyjnych jak i elektronicznych sposobów komunikowania się.

Przekazywanie danych osobowych w ramach przedsiębiorstwa oraz poza nie jest dozwolone wyłącznie w zgodności z postanowieniami ustawowymi.

12 INTERNET

Należące do koncernu urządzenia przeznaczone do komunikacji, takie jak Internet, Intranet i poczta elektroniczna służą przede wszystkim potrzebom przedsiębiorstwa. Korzystanie z poczty elektronicznej, Internetu i innych mediów elektronicznych do celów prywatnych podlega odrębnym zasadom obowiązującym w poszczególnych spółkach koncernu.

13 KORZYSTANIE Z TECHNOLOGII INFORMACYJNEJ

Aby ograniczyć ogólne ryzyko, korzystając z urządzeń techniki informacyjnej należy przestrzegać wytycznych i przepisów bezpieczeństwa obowiązujących w koncernie.

Urządzenia elektroniczne (komputer osobisty, notebook itp.) należy zawsze przechowywać we właściwy sposób i w miarę możliwości technicznych chronić hasłami dostępu.

W podróż służbową należy zabierać ze sobą wyłącznie bezpośrednio niezbędne dane.

Osobistych haseł dostępu nie wolno ujawniać innym pracownikom ani osobom trzecim. W razie zastępstwa należy ustalić jasne reguły postępowania w sposób możliwy do udowodnienia.

W wypadku kradzieży lub zaginięcia danych odnoszących się do przedsiębiorstwa należy niezwłocznie powiadomić o tym swojego przełożonego. W wypadku danych zapisanych elektronicznie należy w porozumieniu z właściwym działem techniki informacyjnej zablokować hasła dostępu lub podjąć inne stosowne działania.



14 ZAKAZ NADUŻYWANIA INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH

Obrót akcjami spółki akcyjnej voestalpine AG podlega ścisłym przepisom ustawowym. Obejmują one zakaz wykorzystywania tzw. informacji insiderskich (wewnętrznych) do osiągnięcia korzyści własnych lub korzyści osób trzecich. Handel akcjami i instrumentami pochodnymi, np. opcjami koncernu voestalpine, jest surowo wzbroniony, jeżeli osoba uczestnicząca w transakcji rozporządza informacjami, które w świetle każdorazowo obowiązującego prawa uważane są za informacje wewnętrzne. Informacje wewnętrzne, to takie informacje o koncernie voestalpine, które są dostępne dla ograniczonego kręgu osób i których ujawnienie mogłoby wpłynąć na kurs akcji koncernu voestalpine. Wykorzystanie informacji wewnętrznych jest czynem karalnym i pociąga za sobą konsekwencje dyscyplinarne. Pod takimi samymi sankcjami jest również surowo wzbronione przekazywanie informacji wewnętrznych w obrębie koncernu lub poza koncern.

15 ZGŁASZANIE NIEWŁAŚCIWEGO POSTĘPOWANIA

Zdarzają się sytuacje, w których pracownik koncernu spotyka się z naruszeniem postanowień Kodeksu Postępowania, pozostałych wewnętrznych zasad i wytycznych względnie przepisów ustawowych.

Pracownik, który zaobserwował niewłaściwe postępowanie, może niezwłocznie poinformować o tym:

- » swojego bezpośredniego przełożonego lub
- » odnośny dział prawny lub dział personalny właściwej spółki koncernu voestalpine, lub
- » zarząd odnośnej spółki koncernu voestalpine, lub
- » dział rewizji (Abteilung Revision) spółki akcyjnej voestalpine AG, lub



- » nadrzędny dział monitoringu zgodności (Konzern Compliance Stelle) względnie właściwy dział monitoringu zgodności na szczeblu dywizji, lub
- » upowszechnić informację korzystając z centralnego anonimowego systemu informacyjnego opartego na sieci internetowej, dostępnego zarówno pracownikom jak i uczestnikom z zewnątrz. Internetowy system informacyjny stwarza pracownikom możliwość zgłaszania naruszeń kodeksu postępowania zarówno z podaniem swojego nazwiska, jak i anonimowo. System ten dostępny jest pod adresem <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Szczegółowe informacje można znaleźć w punkcie 6 „Instrukcji monitoringu zgodności” oraz w intranecie pod adresem <https://voestalpine.net/compliance>.

W miarę możliwości naruszenia kodeksu postępowania należy zgłaszać z podaniem swojego nazwiska. Wszelkie zgłoszenia zostaną starannie zbadane. Na życzenie zgłaszającego informacje takie potraktuje się poufnie.

Aby zapewnić klimat otwartości i zaufania podkreślamy, że pracownikom zgłaszającym zaobserwowane naruszenie ustaw, Kodeksu Postępowania lub innych wewnętrznych wytycznych i zasad nie grożą żadne negatywne następstwa. To samo dotyczy innych osób wnoszących ważne informacje w procesie badania niewłaściwego postępowania.

Koncern voestalpine zastrzega sobie jednak możliwość przedsięwzięcia środków dyscyplinarnych wobec pracowników, którzy umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa wystąpią z fałszywymi oskarżeniami.

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.