

行为准则 指导方针

行为准则

奥钢联股份有限公司 指导方针

奥钢联是一家在其业务范围内全球化运营的钢铁和技术企业，具备材料和加工能力，专注于技术密集型行业和高品质要求的利基市场中的钢铁和其他金属产品和系统解决方案。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，我们深深的感到对于我们的客户、供应商、职工以及其他商业伙伴的责任。我们制定的行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。每一个人应该以身作则，让它成为我们企业文化的重要组成部分。

林茨，于2023年3月

董事会

H. Eibensteiner

F. Kainersdorfer

R. Ottel

F. Rotter

P. Schwab

H. Zajicek

1. 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，奥钢联为了能够在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民事或是刑事处罚，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，必要时对内容做补充，包括也有可能对一些特定的国家或地区。

2. 适用范围

此行为准则适用于奥钢联集团的所有员工，包括董事会成员、总经理以及其他管理人员（以下简称“员工”）。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。

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。

奥钢联股份有限公司直接或间接持有至少 25% 的股份且不行使任何控制权的所有其他公司都将被告知行为准则，并要求他们在各自公司决策条件下遵守相关行为准则。

奥钢联要求员工同时也要求供应商和服务提供商、中间商、顾问以及其他商业伙伴（以下简称“商业伙伴”）的行为都符合道德、伦理和法律相关要求。因此奥钢联员工必须确保商业伙伴接受并遵守相应的“奥钢联商业伙伴适用行为准则”。

3. 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。集团管理层应指导员工，并监督该准则的执行情况，以及在必要时在集团有关部门帮助下为员工安排相关培训。

在解释行为准则的条规时员工还必须以常识为指导，并基于合理的伦理道德标准审视特定的行动过程是否会引起争议。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。

员工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，或是各事业部合规负责人。如果存在有关如何理解行为准则内容的争论，集团合规负责人拥有最终解释权。

合规部的联系方式如下：

集团合规部门: group-compliance@voestalpine.com
钢铁事业部: steel-compliance@voestalpine.com
高性能金属事业部: highperformancemetals-compliance@voestalpine.com
金属工程事业部: metalengineering-compliance@voestalpine.com
金属成型事业部: metalforming-compliance@voestalpine.com

集团和事业部合规负责人及其联系方式都可在公司内部网上 (<https://voestalpine.net/compliance>) 找到。

4. 合规与负责任的企业管埋

遵守法律和其他规定

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。

所有员工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条）。

反不正当竞争法和反垄断法

透明与公平的商业行为是集团下属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不正当竞争行为，或是违背反垄断法规的行为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规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相关员工被判徒刑。口头协议或经相互协调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时需严格遵守以下行为准则：

- » 不得与商业竞争对手约定与业务相关的任何协议。此项内容尤其包括，不得协商以约定售价、价格构成或生产数量、约定市场份额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或是可能导致类似后果的协议或条约。
- » 在与商业竞争对手会谈或进行其他沟通时，严禁谈论涉及公司商业机密的内容，如价格，价格构成、销售条件，成本，产能，产能利用率、库存状况或类似商业机密，包括单方面的信息交换。

加入协会、专业组织或其他行业组织以及与此相关的活动是工业与经济团体在国内、国际立法领域及在准备标准化、标准化活动的准备过程中争取自身利益的重要基础。然而，该类协会、专业组织或行业组织的会员大多为竞争对手。在此背景下，对于加入协会、专业组织或其他行业组织，奥钢联须遵守严格的规章制度，无论会员资格是自愿的还是强制性的。根据此规章制度，加入此类组织须经相关事业部总公司董事会批准，而营销或销售部门人员无例外禁止参加此类组织的任何一种聚会或活动。本规章制度的详情，请在集团内部网参阅奥钢联集团有关反垄断法的指导方针<https://voestalpine.net/compliance>。

受贿/行贿/收受礼物

奥钢联集团严禁员工直接或间接提供和接受任何可能影响商业交易或引发类似嫌疑的利益。赠送价值较低的礼品以及属于正常礼仪的宴请可以例外。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情况。

严禁收受现金或是具有金钱价值的利益。

重视所在国的律法和惯例。

洗钱许多国家，包括欧盟成员国及美国，已颁布反洗钱的法律。严禁任何员工，无论是个人或与第三方合作，做出任何违背反洗钱法规的行为。洗钱特指将源于犯罪行为的非法资金或其他财产（例如通过兑换或回款）带入合法金融与经济循环。

利益冲突

在开展业务活动的过程中，员工可能会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。

该类情况下，奥钢联集团要求员工始终将集团利益放在第一位。有时这种利益冲突无法避免，因此，奥钢联集团要求员工能够以透明的方式来处理类似冲突。

每位员工都有义务，对已经存在的或是潜在的利益冲突，包括可能引发类似嫌疑时，立即主动地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：

- » 兼职工作可能会与奥钢联集团的工作相冲突或是导致利益冲突。因此，禁止从事在竞争对手、客户或供应商处的兼职工作，或者，在任何其他情况下需要事先获得上级主管的书面批准并通知所负责的人事部门。
- » 禁止与奥钢联集团的竞争对手、客户或商业伙伴存在任何经济上的往来（对有正常资产管理的上市公司的小规模入股可作为例外）。直系亲属存在此类型的情况，需向直接上级汇报并备案。直系亲属包括员工配偶或伴侣、父母、兄弟姐妹及子女或与员工在相同居所居住至少一年以上的人员。
- » 如员工的直系亲属是奥钢联集团客户或商业伙伴的公司决策人员或是直接谈判人员，员工有同样的义务在一项交易签约前向奥钢联集团汇报情况。

内幕信息禁止误用

作为上市企业，奥钢联集团股份公司须遵守资本市场的严格要求。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、债券进行交易或是与此相关的金融工具，如股票期权或许可证的交易时，若进行该交易的人员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。内幕信息是指只被公司内部小部分人知晓的有关奥钢联集团的信息，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。更多详情，请查阅奥钢联股份公司的(资本市场合规准则（见奥钢联内部网：[https:// voestalpine.net/compliance](https://voestalpine.net/compliance)））。

数据保护

奥钢联集团下属公司在其业务活动范围内对员工、客户以及商业伙伴的个人数据进行处理。奥钢联极为注重个人数据的保护。

对个人数据的任何处理过程（例如，数据收集、使用、传递或存储）均须符合现行有效的相关法规及奥钢联数据保护规定。所有员工均须细心、认真对待个人数据。全体员工均可在奥钢联内部网数据保护栏目中查阅更多相关内容（<https://voestalpine.net/dataprotection>）。

贸易控制和制裁

对奥钢联集团下属公司而言，国际贸易是商业战略的关键部分。因此，当集团下属公司及其员工在其所在国家进行业务活动时，他们的行为务必符合牵涉到贸易控制及商业制裁的相关法规。为了确保这一点，员工采取必要的预防措施，以免违反上述法规及规范标准。除了进口、出口及海关领域可适用的法规之外，这还包括避免供应商或收货方进行违法交易的措施。

冲突矿产

同样，员工须遵守与冲突矿产相关的勤勉尽责标准。在突矿产的收入用来直接或间接为侵犯人权的武装团体提供资金的情况下，奥钢联员工应该支持客户和商业伙伴尽量避免使用该来源的矿产。

对机密信息的保密

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、数字文件、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外部时，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或撤销投资，不管其来源于何种信息渠道，都应严守机密。当必要与外部客户或商业伙伴（如供应商、顾问）分享时，应签订相应的保密协议。

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，只有相应部门的员工在工作需要的情况下才允许接触。相应部门的员工也应将其妥善保存。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。

员工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。

知识产权

知识产权（即专利、商标、专业知识、版权）是奥钢联集团最重要的资源之一。为了维护竞争中的领先地位，全体员工有义务保护知识产权，并有义务避免竞争者或任何未经授权的第三方能获取这些知识。与此同时，奥钢联尊重其竞争者、客户及商业伙伴的知识产权及专业知识。

企业财产保护及IT使用

员工须恰当、节俭地使用奥钢联集团的财产及资源，并对其进行保护，以免发生丢失、偷窃或滥用。奥钢联集团的通讯设施，如英特网、内部网和邮件系统以及所有劳动资料，应服务于企业的需求。私人用途的使用参见各集团下属公司的单独条款。

IT的使用须遵照集团规定及安全规章，以规避风险。IT设备（台式机、笔记本电脑等）始终须谨慎保管，在技术允许的范围内，须设定存取保护（如密码）。个人密码不得泄露给其他员工或者第三方。在代表或接替其他员工时须设立清晰且可证明的标准。

如公司数据失窃或是无法找到，须立即向直接上级汇报情况。如为电子数据，则应在IT部门的许可下锁定存取控制，或者立即采取其他相应的措施；如果是个人数据，此外还须遵守数据保护组织方针制定的汇报流程（请参照奥钢联内部网数据保护栏目中的相关内容：<https://voestalpine.net/dataprotection>）。

企业传播

所有涉及奥钢联集团或是个别下属公司的新闻公告或其他针对公众的信息，只能由相应的董事会成员、总经理或信息传播负责人发布。这涉及到传统及数码沟通渠道。关于这个议题的详尽信息，所有员工可查阅奥钢联集团企业传播内部网栏目（见<https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>）。

5. 社会责任

尊重人权与工作条件

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。基于国际人权宪章、联合国工商企业与人权问题指导原则、联合国全球契约原则以及国际劳工组织核心劳工标准，所有员工都应对此尊重和重视。

禁止使用童工

因此，奥钢联集团反对任何形式的童工劳动。除了禁止使用童工以外，应该保证青年员工的健康、安全和个人发展不受到威胁。

强迫劳动和义务劳动、人口贩卖以及现代奴隶制

奥钢联集团坚决反对任何强迫劳动和义务劳动、人口贩卖和现代奴隶制。强迫劳动和义务劳动特指那些非自愿从事的工作或服务，或是在人遭受惩罚威胁下被强制进行的工作或服务，包括扣押证件、限制行动自由以及身陷债务奴役。

集体谈判和结社自由

此外，奥钢联集团还承认和支持（基于当地法律）员工的结社权和员工加入工会、成立工会并签订集体协议和类似协议的权力。

多样性、机会平等和禁止歧视

奥钢联提倡机会平等和互相尊重。因此我们不会因为性别、家庭状况或父母身份、种族或国籍、年龄、残疾、性取向、宗教或其他个人特征而进行任何形式的歧视。我们对待他人的尊重也包括反对各种类型的性骚扰，例如明显的调情、侮辱性的评论、玩笑、猥亵的措辞与表示、发布不适当的图片或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。

工作和服务报酬

员工的薪酬必须符合适用的法律和集体协议规定，并足以满足员工及其家庭的基本需求，为他们提供适当的生活水平。

工作时间

员工的工作时间应该基于明确的规章制度，符合法律规定，并防止员工过度的精神和身体疲劳。

当地社区和原住民

奥钢联集团期望所有员工支持其所在分公司周围的社区和原住民。尤其是要避免奥钢联的业务活动对当地社区或原住民的健康、安全或生活需求相关的负面影响。

安保人员

在奥钢联自己雇佣安保人员的情况下，公司保证他们遵守人权和奥钢联的行为准则。在委托公共或私人安保服务提供商的情况下，必须通过适当的措施确保所有人的权力得到维护。

捐款和赞助

为了担当社会责任，奥钢联做出各种努力。奥钢联集团的下属公司被允许对慈善项目以及文化、科学机构进行资金或物资捐赠。

此外，奥钢联集团为精选的文化项目及体育活动提供赞助。

此类财物捐赠及赞助绝对不允许用于逃避本行为准则的其他规定或奥钢联内现行有效的规定。奥钢联集团不向政治家、政党、或与政党有任何关联的组织（纯慈善组织除外）提供捐款或其他财务支持。这一原则也涉及到政党或政党关联组织媒体上的广告。

工作场所安全

对奥钢联而言，员工的安全与健康是核心价值观，也是头等大事。工作环境的持续改进以及多种预防和健康保护措施是奥钢联集团成功践行其健康与安全企业文化的基石。全体员工须在其工作环境推动安全与健康保护，并遵守安全标准以及有关工作与健康保护的准则和规定。这一点也同样适用于受奥钢联委托的企业及其员工。

供应链中的人权

这些原则也同样适用于我们对待客户和商业伙伴的行为。此外，我们致力于确保我们的商业伙伴，特别是我们直接的供应商，采取适当的措施以识别并消除或减少侵犯人权的风险。

6. 环保与气候保护

可持续的生产流程、负责任地对待资源及尽可能使用最佳技术是奥钢联集团企业哲学及企业营运的固定组成部分。与此同时，这些前提是产品服务要长期领先的基础。此外，我们致力于确保我们的商业伙伴，特别是我们直接的供应商，采取适当的措施以识别并尽可能消除或减少侵犯人权的风险。

以研发环境友好型钢铁产品生产工艺为目标的深入研究以及提升效率、降低排放和节约能源的措施以及透明且有效的环保管理使得奥钢联集团的工艺流程及产品对环境的影响可持续地最小化。

奥钢联集团全体员工应遵守所有与环保相关的法律法规以及国际认可的环保标准。这还包括水俣公约（汞）、斯德哥尔摩公约（持久性有机污染物）以及巴塞尔公约（有害废物）。

我们承认巴黎气候协议的目标，致力于通过低碳生产和对新技术的大量研发来减少二氧化碳足迹，并长期追求气候中和目标。奥钢联不仅在自己的工厂注重减少对环境的影响，并且还对其商业伙伴（尤其对直接供应商）提出相关要求。

7. 违规行为的举报

奥钢联员工可能会发现违反行为守则、其他内部规章或法律法规的行为。集团鼓励所有观察到这种行为或者因具体原因怀疑存在这种行为的员工无需任何顾虑通过以下方式进行举报：

- » 汇报集团合规负责人或事业部合规负责人，或
- » 汇报集团内部审查和风险管理部门，或
- » 汇报直接上级，或
- » 汇报分公司的总经理或主管法律部或人事部，或
- » 汇报集团人力资源部门，或
- » 汇报人权专员，或
- » 汇报集团数据保护经理或者事业部数据保护经理，或
- » 集团员工或外部人员还可以通过网络举报系统进行举报。

为了加强基于信任的沟通，在此明确表示：凡是员工举报违反法律法规、行为守则或其他内部规章的行为，这都将不会对他们造成任何不利影响。这也包括提供有助于调查违规行为的信息的任何其他人。然而，对于故意或者严重疏忽做出虚假指控他人的员工，奥钢联集团保留对其进行纪律处罚的权利。

违规行为应首先以实名的方式举报。举报人要求的情况下，公司可以对其姓名保密。

除了实名举报之外，在如下几个方面违反法律法规、行为守则或其他内部规章的行为奥钢联员工也可以以匿名的方式举报：

- » 反垄断、腐败、欺诈、利益冲突、资本市场合规
 - » 反垄断、腐败、欺诈、利益冲突、资本市场合规
 - » 数据保护
 - » 技术合规，尤其是生产过程中遵守技术标准和认证以及IT安全
 - » 环保
 - » 健康与安全
- 以及
- » 其他方面

匿名举报可以由集团员工或外部人员，例如供应商，通过奥钢联集团的网络举报系统<https://www.bkms-system.net/voestalpine>进行。更多信息请参考奥钢联官网 (<https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) 或集团内部网 (<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.