



VERHALTENSKODEX
DER voestalpine AG



INHALT

- 4 Einleitung und Zielsetzung
Anwendungsbereich
- 5 Verantwortung für die Umsetzung
- 7 Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
Menschenrechte, Respekt und Integrität
Fairer Wettbewerb
- 9 Spenden und Sponsoring
- 10 Handelskontrollen und Konfliktmineralien
Geldwäsche
Interessenkonflikte
- 11 Datenschutz
- 12 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
- 13 Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
Sicherheit am Arbeitsplatz
- 14 Umwelt & Klimaschutz
Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
Unternehmenskommunikation
- 15 Meldungen von Fehlverhalten

Impressum

Eigentümer und Medieninhaber: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz. Herausgeber und Redaktion: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com. Gestaltung, Realisierung: hufnagl/poex
Alle Unterlagen finden Sie in weiteren Sprachen zum Download im konzernweiten Intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



VERHALTENSKODEX

Konzernrichtlinie der voestalpine AG

voestalpine ist ein in seinen Geschäftsbereichen weltweit agierender Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz, fokussiert auf Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen Metallen in technologieintensiven Branchen und Nischenbereichen mit höchstem Qualitätsanspruch. Als verlässlicher Partner macht die voestalpine die Herausforderungen der Kunden zu ihren eigenen.

Als verlässlicher Partner fühlen wir uns auch verantwortlich für den Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern. Unser Verhaltenskodex unterstützt die Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter des Konzerns.

Unsere Mitarbeiter¹ sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenserfolges und begründen einen bedeutenden Teil des in uns gesetzten Vertrauens sowie unserer Reputation. Gerade deswegen ist es uns wichtig, eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der vorliegende Verhaltenskodex ist eine wesentliche Grundlage dafür. Durch gelebtes Vorbild jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

Linz, am 16. Dezember 2019

Der Vorstand

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

¹ Mit der zur besseren Lesbarkeit in diesem Verhaltenskodex verwendeten männlichen Form sind immer alle Geschlechter gemeint.

1 EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG

Der voestalpine-Konzern unterliegt aufgrund seiner internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen des Konzerns nachhaltig schädigen.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im voestalpine-Konzern. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter des Konzerns.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiter mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z. B. Regress- und Schadenersatzforderungen, für den Betroffenen zur Folge haben.

Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf über Beschluss des Vorstandes der voestalpine AG aktualisiert und ggf. um spezielle, allenfalls auch nur für bestimmte Länder oder Regionen gültige Richtlinien ergänzt.

2 ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter einschließlich Vorstände, Geschäftsführer und sonstiger Führungskräfte (im Folgenden „Mitarbeiter“) des voestalpine-Konzerns. Neu aufgenommene Mitarbeiter haben sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.

Zum voestalpine-Konzern gehören alle Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt.

Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist und keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, diesem durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.

Darüber hinaus liegt es im Interesse des Konzerns, dass die Konzerngesellschaften den Verhaltenskodex auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Beratern etc.) zur Kenntnis bringen und die Mitarbeiter bei der Auswahl der Geschäftspartner die Einhaltung der voestalpine-Compliance-Vorgaben oder gleichwertiger Compliance-Regelungen als Bestandteil für die Entscheidungsfindung berücksichtigen.



3 VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte des Konzerns haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf mit Unterstützung durch die zuständigen Stellen des Konzerns zu schulen.

Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

Im Fall von Unklarheiten oder Fragen steht jedem Mitarbeiter sein direkter Vorgesetzter mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Darüber hinaus können auch die zuständigen Rechts- und Personalabteilungen, die Abteilung Revision der voestalpine AG, der Group Compliance Officer oder die Divisionalen Compliance Officer kontaktiert werden. Der Group Compliance Officer ist in Streit- und Auslegungsfragen auch oberste Instanz für die verbindliche Interpretation des Verhaltenskodex.

DIE COMPLIANCE OFFICER KÖNNEN UNTER FOLGENDEN KONTAKTADRESSEN ERREICHT WERDEN:

Konzern: group-compliance@voestalpine.com

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

Der Group Compliance Officer sowie die Divisionalen Compliance Officer und ihre jeweiligen Kontaktdaten sind im Konzern-Intranet unter <https://voestalpine.net/compliance> abrufbar.





4 EINHALTUNG VON GESETZEN UND SONSTIGEN EXTERNEN UND INTERNEN VORSCHRIFTEN

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und konzerninternen Vorschriften strikt zu beachten.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (siehe dazu Ziffer 3) zu kontaktieren.

5 MENSCHENRECHTE, RESPEKT UND INTEGRITÄT

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind.

Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Der voestalpine-Konzern verbietet daher u.a. jegliche Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei sowie von Kinder- und Zwangsarbeit und toleriert keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Letzteres gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Konzerns. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

6 FAIRER WETTBEWERB

6.1 WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Konzerngesellschaften als auch der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit des voestalpine-Konzerns in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis des voestalpine-Konzerns nicht vereinbar.



Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für den voestalpine-Konzern und die betroffenen Mitarbeiter haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen für Mitarbeiter nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeitern insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- » Mit Wettbewerbern dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen, Preisbestandteilen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken.
- » Bei Gesprächen oder sonstigen Kontakten mit Wettbewerbern dürfen keine Informationen über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise, Preisbestandteile, Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Auslastungen, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen – auch nicht bloß einseitig – ausgetauscht werden.

Mitgliedschaften und Tätigkeiten in Verbänden, Standesvertretungen oder sonstigen Branchenorganisationen können eine wichtige Grundlage für die Vertretung der Interessen von Industrie- und Wirtschaftsgruppen im Rahmen der nationalen und internationalen Gesetzgebung und auch zur Vorbereitung von Normierungs- und Standardisierungsaktivitäten darstellen. Mitglieder solcher Verbände, Standesvertretungen oder Branchenorganisationen sind jedoch meist Wettbewerber. Vor diesem Hintergrund gilt in der voestalpine für Mitgliedschaften und Tätigkeiten in Verbänden, Standesvertretungen oder sonstigen Branchenorganisationen ein strenges Regelwerk – unabhängig davon, ob es sich um freiwillige oder Pflichtmitgliedschaften handelt. Dieses Regelwerk sieht u.a. vor, dass Mitgliedschaften in solchen Organisationen vom Vorstand der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft zu genehmigen sind und Mitarbeitern, die im Vertrieb oder Marketing tätig sind, die Teilnahme an Sitzungen oder Veranstaltungen welcher Art auch immer von solchen Organisationen ausnahmslos untersagt ist. Für Details dieses Regelwerks siehe Konzernrichtlinie Kartellrecht der voestalpine AG (<https://voestalpine.net/compliance>).



6.2 KORRUPTION/BESTECHUNG/GESCHENKANNAHME

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen² streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet.

Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

7 SPENDEN UND SPONSORING

Zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung engagiert sich die voestalpine in unterschiedlicher Art und Weise. Gesellschaften des voestalpine-Konzerns ist es gestattet, Geld- und Sachspenden vor allem zur Unterstützung humanitärer und sozialer Projekte sowie kultureller und wissenschaftlicher Einrichtungen und für Bildung zu gewähren.

Darüber hinaus sponsert der voestalpine-Konzern ausgewählte kulturelle Projekte sowie Sportveranstaltungen.

Derartige finanzielle Leistungen dürfen keinesfalls zur Umgehung anderer Bestimmungen des Verhaltenskodex oder im voestalpine-Konzern geltender Richtlinien getätigt werden. Die voestalpine leistet keinerlei Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an Politiker, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen. Dies umfasst auch Einschaltungen in Partei-medien oder in Medien von parteinahen Organisationen.

² Vorteilsgewährungen können Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinsenlose Darlehen etc. sein und können auch Zuwendungen an nahe Angehörige umfassen.



8 HANDELSKONTROLLEN UND KONFLIKTMINERALIEN

Internationaler Handel ist für Gesellschaften des voestalpine-Konzerns ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie. Aus diesem Grund ist es für Konzerngesellschaften und alle Mitarbeiter unerlässlich, ihr Handeln in Übereinstimmung und unter Einhaltung einschlägiger Handelskontroll- und Sanktionsvorschriften in all den Ländern zu gestalten, in denen Konzerngesellschaften oder ihre Mitarbeiter tätig sind. Um dies zu gewährleisten, ergreifen Mitarbeiter die jeweils notwendigen Vorkehrungen, damit Verstöße gegen diese Regelungen und Vorgaben ausgeschlossen sind – dies umfasst neben den anwendbaren Regelungen zu Import, Export und Zoll auch Maßnahmen zur Verhinderung von Umgehungsgeschäften durch Lieferanten oder Abnehmer.

Ebenso haben Mitarbeiter anzuwendende Sorgfaltsmaßstäbe zu beachten und die Bestrebungen ihrer Geschäftspartner zur Vermeidung der Verwendung von Rohstoffen zu unterstützen, deren Erlöse direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechte verletzen, finanzieren.

9 GELDWÄSCHE

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der Europäischen Union und die USA, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Allen Mitarbeitern ist es untersagt, alleine oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z. B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

10 INTERESSENKONFLIKTE

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des voestalpine-Konzerns in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet der voestalpine-Konzern, dass seine Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des voestalpine-Konzerns tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet der voestalpine-Konzern seine Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.



Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

- » Nebentätigkeiten können den Pflichten im voestalpine-Konzern widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen. Sie sind daher im Fall von Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern, insbesondere Kunden oder Lieferanten, untersagt oder bedürfen in jedem anderen Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Vorgesetzten mit Information an die zuständige Personalabteilung.
- » Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern des voestalpine-Konzerns, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften, soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen), ist nicht zulässig. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im Haushalt des Mitarbeiters leben.
- » Ebenfalls rechtzeitig vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind Transaktionen mit Geschäftspartnern des voestalpine-Konzerns meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.

11 DATENSCHUTZ

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns verarbeiten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Die voestalpine nimmt den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten (wie z. B. die Erhebung, Verwendung, Weitergabe, Veröffentlichung und Speicherung) ist ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der voestalpine-Datenschutzrichtlinien zulässig. Alle Mitarbeiter haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen. Ausführliche Informationen zum Thema Datenschutz finden sämtliche Mitarbeiter im voestalpine-Datenschutz-Intranetbereich (siehe <https://voestalpine.net/datenschutz>).



12 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

12.1 GEHEIMHALTUNG VERTRAULICHER INFORMATIONEN

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches –, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie konzern- und unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig davon, aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner (z. B. Lieferanten, Berater) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner des voestalpine-Konzerns ein Geheimhaltungsinteresse haben – insbesondere, wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge.

12.2 GEISTIGES EIGENTUM

Geistiges Eigentum (= Patente, Marken, Know-how) zählt zu den wichtigsten Ressourcen des voestalpine-Konzerns. Zur Sicherung des Vorsprungs im Wettbewerb sind alle Mitarbeiter verpflichtet, das geistige Eigentum zu schützen und zu verhindern, dass Wettbewerber oder sonstige nicht autorisierte Dritte Zugang zu diesem Wissen erhalten. Gleichzeitig respektiert die voestalpine das geistige Eigentum und Know-how ihrer Wettbewerber und Geschäftspartner.



13 SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS UND IT-NUTZUNG

Das Eigentum und die Ressourcen des voestalpine-Konzerns sind von den Mitarbeitern sachgemäß und schonend zu gebrauchen und vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Kommunikationseinrichtungen des voestalpine-Konzerns, wie Internet, Intranet und E-Mail, sowie sämtliche Arbeitsmittel dienen den betrieblichen Erfordernissen. Für eine allfällige private Nutzung gelten gesonderte Regelungen der einzelnen Konzerngesellschaften.

Im Rahmen von IT-Nutzungen sind zur Begrenzung der allgemeinen Risiken die konzernweiten Richtlinien und Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. IT-Geräte (PC, Notebook usw.) sind immer in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Zugriffsschutz (z. B. Passwort) zu sichern. Persönliche Passwörter dürfen nicht an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben werden. Für Vertretungen sind klare und nachweisliche Regelungen zu treffen.

Sollten unternehmensbezogene Daten entwendet werden bzw. unauffindbar sein, ist unverzüglich eine Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten vorzunehmen. Betrifft dies elektronische Daten, sind in Absprache mit der zuständigen IT-Abteilung die Sperre der Zugriffsberechtigungen oder andere geeignete Schritte umgehend zu veranlassen, im Fall von personenbezogenen Daten ist zudem der in der Datenschutzrichtlinie festgelegte Meldeprozess einzuhalten.

14 SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität. Kontinuierliche Verbesserungen des Arbeitsumfelds sowie vielfältige Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen sind das Fundament der erfolgreichen health- & safety-Unternehmenskultur des voestalpine-Konzerns. Alle Mitarbeiter haben die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Arbeitsumfeld zu fördern und die Sicherheitsstandards sowie die Richtlinien und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befolgen. Dies gilt auch für Unternehmen und deren Mitarbeiter, die im Auftrag der voestalpine handeln.



15 UMWELT & KLIMASCHUTZ

Nachhaltige Produktionsverfahren, ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und der Einsatz bestmöglicher Technologien sind ein fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie und operativen Tätigkeiten des voestalpine-Konzerns. Zugleich bilden diese Prämissen die Grundlage für den Anspruch auf langfristige Qualitätsführerschaft in Produkten und Services. Sämtliche Bereiche der Produktionskette sind auf einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen (vor allem Rohstoffen und Energie) und eine Minimierung der Umweltauswirkungen der Prozesse und Produkte ausgerichtet. Die intensive Forschung zur Entwicklung umweltfreundlicher Stahlerzeugungsprozesse und Produkte, Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, Emissionsverringerungen und Energieeinsparungen sowie ein transparentes und effizientes Umweltmanagement ermöglichen die nachhaltige Minimierung der Umweltauswirkungen der Prozesse und Produkte des voestalpine-Konzerns.

16 VERBOT DES MISSBRAUCHS VON INSIDERINFORMATIONEN

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegt die voestalpine AG strengen Anforderungen des Kapitalmarktes. Dazu gehört das Verbot der Ausnutzung von Insiderinformationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter. Der Handel mit Aktien und Anleihen der voestalpine AG sowie von diesen abgeleiteten Finanzinstrumenten wie z. B. Optionen oder Zertifikaten ist streng verboten, wenn die handelnde Person über Informationen verfügt, die nach dem jeweils anwendbaren Recht als Insiderinformationen gewertet werden. Insiderinformationen sind den voestalpine-Konzern betreffende Informationen, die nur einem eingeschränkten Personenkreis zur Verfügung stehen und die, wenn sie allgemein bekannt würden, geeignet wären, den Kurs der voestalpine-Aktie zu beeinflussen. Die Ausnutzung von Insiderinformationen ist gerichtlich strafbar und hat auch disziplinarische Konsequenzen zur Folge. Auch die interne oder externe Weitergabe von Insiderinformationen ist streng verboten und kann die gleichen rechtlichen Konsequenzen zur Folge haben. Für Details siehe Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie der voestalpine AG (<https://voestalpine.net/compliance>).

17 UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Alle Pressemitteilungen und sonstigen für die Öffentlichkeit bestimmten Informationen des voestalpine-Konzerns oder einzelner Konzerngesellschaften erfolgen ausschließlich über die jeweiligen Vorstände, Geschäftsführer oder Kommunikationsverantwortlichen. Dies bezieht sich sowohl auf klassische als auch auf digitale Kommunikation. Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden sämtliche Mitarbeiter im voestalpine-Group-Communications-Intranetbereich.



18 MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- » Information an den direkten Vorgesetzten oder
- » Information an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung der jeweiligen voestalpine-Gesellschaft oder
- » Information an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft oder
- » Information an die Abteilung Revision der voestalpine AG oder
- » Information an den Group Compliance Officer oder an einen der Divisionalen Compliance Officer.
- » Information über ein zentrales, webbasiertes Hinweisgebersystem, das sowohl von Mitarbeitern als auch von externen Hinweisgebern genutzt werden kann. Dieses webbasierte Hinweisgebersystem soll den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, neben identifizierter auch auf anonymer Basis Compliance-Verstöße zu melden. Es steht unter <https://www.bkms-system.net/voestalpine> zur Verfügung. Details hierzu können im Compliance-Handbuch sowie auch im Intranet abgerufen werden (siehe <https://voestalpine.net/compliance>).

Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens des Hinweisgebers, gemeldet werden. Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Der voestalpine-Konzern behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

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.