



CODE OF CONDUCT  
OF voestalpine AG

---



## OBSAH

- 5 Úvod a stanovení cíle  
Oblast použití
- 7 Zpovědnost a provádění
- 8 Dodržování zákonů a ostatních externích a interních předpisů  
Férová soutěž
- 9 Korupce/úplatky/přijímání darů
- 10 Praní špinavých peněz  
Respekt a integrita
- 11 Konflikty zájmů
- 12 Zacházení s podnikovými informacemi/utajení
- 13 Podniková komunikace  
Internet  
Použití IT
- 14 Zákaz zneužívání informací zasvěcených osob (insiderů)
- 15 Hlášení chybného chování

### otisk

Majitel a vydavatel: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Vydavatel a redaktor: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, groupcompliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

Návrh a implementace: hufnagl/poex

Všechny dokumenty jsou k dispozici ke stažení ve firemním intranetu <https://voestalpine.net/compliance>.



# CODE OF CONDUCT

## Koncernová smernice společnosti voestalpine AG

Vážené dámy a pánové,

Společnost voestalpine je koncern s aktivitami na celém světě, disponující mnoha specializovanými a flexibilními podniky, které vyrábějí, zpracovávají a dále vyvíjejí vysoce hodnotné ocelové produkty. Jsme spolehlivým partnerem a výzvy zákazníků považujeme za výzvy vlastní.

Jakožto spolehlivý partner si rovněž plně uvědomujeme svou odpovědnost při kontaktu se zákazníky, dodavateli, spolupracovníky a ostatními obchodními partnery. Z tohoto důvodu jsme vypracovali kodex chování, kterým chceme svým zaměstnancům poskytnout podporu při zodpovědném provádění obchodních činností. Pro všechny zaměstnance koncernu je základem morální, etické a právně nezávadné chování.

Neboť právě zaměstnanci představují důležitou součást úspěchu našeho podniku a tvoří stabilní základ naší dobré pověsti i důvěry, jež je do nás vkládána. Proto považujeme za důležité definovat jednoznačné zásady a principy etiky a morálky v obchodním životě. Kodex chování, který právě držíte v rukou, je jejich zásadním fundamentem. Nechť se skutečně žitý příklad každého jednotlivce stane důležitou součástí naší podnikové kultury.

Linec, březen 2017

### představenstvo

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





## 01 ÚVOD A STANOVENÍ CÍLE

Koncern voestalpine se v rámci své mezinárodní činnosti musí přizpůsobovat různorodým společenským, politickým a právním rámcovým podmínkám, na které musí mít při své činnosti neustále dbát. Porušování těchto rámcových podmínek, zvláště jeli namířeno proti právnímu řádu dané země, mohou pro podnik znamenat značné finanční nevýhody a dlouhodobě poškodit image celého koncernu.

Tento kodex chování (Code of Conduct) vytváří bázi pro všechna obchodní jednání a rozhodnutí učiněná v koncernu voestalpine. Je základem morálního, etického a právně nezávadného chování všech zaměstnanců<sup>1</sup> koncernu.

V případě porušení zákonných předpisů, interních směrnic, pravidel a pokynů anebo ustanovení tohoto kodexu chování musí každý zaměstnanec počítat s disciplinárními opatřeními. Důsledkem těchto porušení kromě toho mohou být požadavky na náhradu škody.

Kodex chování je, pokud je třeba, aktualizován prostřednictvím rozhodnutí představenstva společnosti voestalpine AG a v daném případě doplněn o zvláštní směrnice, eventuálně platné pouze pro určité země či regiony.

## 02 OBLAST POUŽITÍ

Tento kodex chování platí pro všechny zaměstnance koncernu voestalpine. Nově přijatí spolupracovníci se v pracovní smlouvě musí zavázat, že ho budou dodržovat.

Ke koncernu voestalpine patří všechny společnosti, na kterých se voestalpine AG přímo nebo nepřímo podílí nejméně 50%ním podílem, anebo které kontroluje jiným způsobem.

Všem ostatním společnostem, na kterých se společnost voestalpine AG podílí přímo nebo nepřímo nejméně 25%ním podílem, je kodex chování oznámen, přičemž jsou vyzvány, aby ho v rámci svých společensko-právních rozhodovacích struktur uznávaly a tím rovněž potvrdily jeho platnost.

Navíc je v zájmu koncernu, aby koncernové společnosti s kodexem chování obeznámily rovněž své nejdůležitější obchodní partnery (zákazníky, dodavatele, poradce, atd.).





### 03 ZODPOVĚDNOST A PROVÁDĚNÍ

Každý zaměstnanec je sám zodpovědný za dodržování a provádění kodexu chování. Vedoucí pracovníci koncernu musí jít v praxi příkladem při realizaci jeho obsahu. Musejí své spolupracovníky také informovat o tom, aby dohlíželi na dodržování kodexu a v případě potřeby se obrátili na příslušná místa koncernu.

Rovněž při výkladu pravidel kodexu se zaměstnanci musejí řídit pravidly zdravého rozumu a zamýšlet se nad tím, zda by konkrétní chování při zohlednění rozumných etických a morálních měřítek mohlo zadat důvod ke kritice. Přitom je vždy nutno zohlednit měřítko a zvyky specifické pro danou zemi. Existují-li zákonné úpravy, není už prostor pro vlastní výklad. V případě nejasností anebo otázek má každý zaměstnanec možnost obrátit se na svého přímého nadřízeného a požádat ho o radu či pomoci při hledání správného rozhodnutí. Kromě toho mohou být rovněž kontaktována příslušná a právní a personální oddělení, oddělení revize společnosti voestalpine AG, oddělení Compliance, které je zodpovědné za celý koncern či osoby zodpovědné za oblast Compliance v dané divizi. Oddělení pro Compliance zodpovědné za dodržování kodexu chování v celém koncernu, je ve sporných otázkách či v otázkách výkladu rovněž nejvyšší instancí pro jeho závaznou interpretaci.

ODDĚLENÍ COMPLIANCE LZE KONTAKTOVAT NA NÁSLEDUJÍCÍCH ADRESÁCH:

**Koncernové oddělení Compliance**

group-compliance@voestalpine.com

**Oddělení Compliance jednotlivých divizí**

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

Koncernoví a divizní pracovníci ve funkci Compliance Officer a jejich kontaktní údaje je možno vyvolat v koncernovém intranetu <https://voestalpine.net/compliance>.



## 04 DODRŽOVÁNÍ ZÁKONŮ A OSTATNÍCH EXTERNÍCH A INTERNÍCH PŘEDPISŮ

Při všech obchodních činnostech a rozhodováních je vždy bezpodmínečně nutné přísně dbát na platné zákony a ostatní externí a interní koncernové předpisy.

Všichni zaměstnanci jsou povinni detailně se informovat o zákonech platných pro oblast, za kterou jsou zodpovědní, i o všech ostatních předpisech a interních směrnících a úpravách, a v případě pochybností kontaktovat příslušná místa (viz nahoře, číslo 3).

## 05 FÉROVÁ SOUTĚŽ

Transparentní a férové chování na trhu dlouhodobě zajišťují zájmy jak jednotlivých podniků koncernu i všech zaměstnanců, tak i konkurenceschopnost koncernu voestalpine jako celku. Omezení volné soutěže a porušování právních předpisů v souvislosti s konkurencí stejně jako právních předpisů týkajících se kartelových dohod nejsou slučitelné ani s podnikovou filozofií ani s kulturou ani s tím, jak koncern sám chápe svou roli.

Porušení národních či mezinárodních kartelově právních předpisů mohou mít těžký dopad na koncern voestalpine i dotyčné zaměstnance. Zvláště mohou vést k vysokým peněžním pokutám a platbám odškodného, v některých zemích dokonce k trestům odnětí svobody. Ústní dohody a dohodnuté postupy jsou přitom trestány stejně tak jako dohody písemné.

V rámci obchodní činnosti musejí všichni zaměstnanci především dodržovat následující směrnice chování:

- » S konkurenty nesmějí být uzavírány žádné dohody o obchodních tématech, které určují nebo ovlivňují konkurenční chování. Platí to především pro dohody a úmluvy, které mají za cíl určení cen nebo výrobních kapacit, rozdělení trhů anebo zákazníků či bojkot určitého zákazníka anebo jiných tržních aktérů, anebo je mohou způsobit;
- » Nesmějí být aplikovány neférové obchodní praktiky ani nesmí být vyvíjen tlak na meziobchodníky za účelem prodeje produktů za určitou cenu;
- » Nesmějí být uzavírány dohody anebo úmluvy za účelem odevzdání fiktivních nabídek.





Zaměstnancům koncernu voestalpine je zakázáno při rozhovorech či kontaktech s konkurencí hovořit o důvěrných záležitostech anebo o cenách a prodejních podmínkách, nákladech, výrobních kapacitách, stavech skladů anebo jiných důvěrných informacích.

Činnost ve svazích a zvláště pak účast na svazových zasedáních představují důležitou bázi pro zastupování zájmů průmyslových a hospodářských skupin v rámci národní a mezinárodní legislativy. Při svazové práci musejí zaměstnanci koncernu voestalpine rovněž dbát na výše uvedené zásady a směrnice chování a chovat se tak, aby to odpovídalo kartelovému právu. Jestliže v takovýchto grémiích anebo na okraji takovýchto svazových akcí zaznamenají chování jiných účastníků, které porušuje kartelové právo, jsou povinni okamžitě ukončit účast, popř. členství v těchto grémiích a svazích a informovat o své nařízení.

## 06 KORUPCE/ÚPLATKY/PŘIJÍMÁNÍ DARŮ

Zaměstnancům je přísně zakázáno jak přímé tak i nepřímé nabízení anebo přijímání výhod<sup>2</sup>, jestliže tím má dojít k nepřípustnému ovlivnění obchodní transakce anebo by takový dojem mohl vzniknout. Z tohoto ustanovení jsou výlučně vyjmuty dary malé hodnoty a pohoštění v rámci obvyklých obchodních zvyklostí. Všechny ostatní dárky musí být odmítnuty anebo navráceny, přičemž je vždy nutno informovat nadřízeného.

Rovněž nabízení anebo přijímání peněz či finančních výhod není v žádném případě povoleno. Vždy a v každém případě musí být zohledněny zákony a zvyklosti specifické pro danou zemi.

<sup>2</sup> Poskytování výhod mohou být dary, pozvání, bezúročné půjčky, možnosti nákupu za podmínek, neobvyklých pro třetí stranu, atd.



## 07 PRANÍ ŠPINAVÝCH PENĚŽ

Různé státy, mezi nimi i státy Evropské unie a USA vydaly zákony proti praní špinavých peněz. Zaměstnancům je všeobecně zakázáno, samostatně anebo v součinnosti s třetími činit opatření, která porušují předpisy proti praní špinavých peněz. Pod praním špinavých peněz se rozumí především pašování (např. výměna nebo transfer) peněz, pocházejících z trestných činů nebo jiných majetkových statků do legálního finančního a ekonomického koloběhu.

## 08 RESPEKT A INTEGRITA

Zakládající se na chartě OSN a Evropské úmluvy o lidských právech jsou lidská práva považována za fundamentální hodnoty, na které musí všichni zaměstnanci dbát a které musí respektovat. Podniková kultura koncernu voestalpine plně uznává a vítá fakt, že každý jednatel je na základě svých individuálních schopností jedinečný a cenný.

Koncern voestalpine netoleruje diskriminaci.

Podniková kultura koncernu voestalpine plně uznává a vítá fakt, že každý jednatel je na základě svých individuálních schopností jedinečný a cenný. Koncern voestalpine proto zapovídá mimo jiné jakoukoli formu obchodování s lidmi, stejně jako dětskou a nucenou práci a netoleruje diskriminaci. To platí rovněž pro všechny formy sexuálního obtěžování jako například očividné pokusy o sblížení, ponižující komentáře, vtipy, frivolní výrazy, urážlivá gesta anebo prezentaci příslušného obrazového materiálu v obchodních a výrobních zařízeních koncernu. Chování tohoto druhu může být rovněž hodnoceno jako obtěžování, ačkoliv tak nebylo zamýšleno.

Tyto zásady platí ve stejné míře pro chování vůči externím partnerům.



## 09 KONFLIKTY ZÁJMŮ

V rámci obchodní činnosti je možné, že se zaměstnanci dostanou do situací, ve kterých dojde anebo může dojít ke konfliktu jejich osobních nebo ekonomických zájmů se zájmy koncernu. V takovýchto situacích koncern voestalpine očekává, že jeho zaměstnanci budou jednat výlučně v zájmu koncernu. Protože se takovéto konflikty zájmu nedají vždy vyloučit, zavazuje koncern voestalpine své zaměstnance k transparentnímu zacházení s těmito tématy. Každý zaměstnanec je povinen oznámit aktuální nebo potenciální konflikty zájmů svému nadřízenému bez vyzvání, okamžitě a v plném rozsahu, a to i tehdy, kdyby mělo vzniknout pouhé zdání vzniku možného konfliktu zájmů, a v daném případě zažádat o speciální povolení. Konflikty zájmů mohou vzniknout zvláště v souvislosti s následujícími aspekty:

- » Vedlejší činnosti mohou odporovat povinnostem v koncernu voestalpine anebo vést ke konfliktu zájmů a vyžadují proto v každém případě předchozího písemného svolení nadřízeného, rovněž je nutno informovat personální oddělení. Platí to rovněž pro spoluúčast v dozorčích radách anebo poradních orgánech společností, které nepatří ke koncernu.
- » Ekonomické angažmá u konkurentů anebo obchodních partnerů koncernu voestalpine, zvláště pak u zákazníků nebo dodavatelů (vyjmuty jsou z toho podíly malého rozsahu na společnostech, kótovaných na burze, pokud odpovídají obvyklé majetkové správě) v každém případě vyžaduje předchozí písemné svolení. Podíly tohoto druhu prostřednictvím blízkých příbuzných je nutno nadřízenému prokazatelně oznámit. Za blízké příbuzné platí manžel, popř. partner zaměstnance, jeho rodiče, sourozenci a děti stejně jako ostatní osoby, pokud tyto žijí nejméně jeden rok ve společné domácnosti se zaměstnancem.
- » Rovněž před zahájením smluvních jednání je nutno oznámit takové transakce s obchodními partnery koncernu voestalpine, při kterých osoby, účastníci se na straně obchodních partnerů jsou osoby podílející se na podniku anebo pokud jsou přímými partnery při jednání blízcí příbuzní.
- » Konflikty zájmů mohou vzniknout rovněž prostřednictvím příbuzenských poměrů zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni ve stejném oddělení. Příbuzenské vztahy tohoto druhu je proto nutné oznámit nadřízenému.



## 10 ZACHÁZENÍ S PODNIKOVÝMI INFORMACEMI/UTAJENÍ

Důvěrné informace jakéholiv druhu, které jsou získány v rámci profesní činnosti, což se vztahuje rovněž na informace mimo vlastní oblast činnosti, nesmějí být použity pro sledování vlastních zájmů ani zpřístupněny ve prospěch zájmů třetích.

Je nutno zajistit, aby všechny podnikové informace (dokumenty, výpisy, nákresy, plány, předtisky, atd. včetně kopií na papíře stejně jako elektronických nebo jiných nosičích dat) byly vždy bezpečně uchovány. Jestliže je ze služebních důvodů nutné vzít si tyto informace s sebou, je nutno zabezpečit je proti nahlédnutí anebo přístupu třetích.

O všech podnikových a obchodních tajemstvích stejně jako o všech koncernových a podnikově relevantních tématech, zvláště výzkumných a vývojových postupech, akvizičních strategiích anebo akvizičních cílech, stejně jako o důležitých investicích, nezávisle z jakého pramene tyto pocházejí, je nutno zachovávat přísnou mlčenlivost. V případě zapojení externích partnerů (např. dodavatelů, poradců) je nutno involucovat příslušné právní oddělení a uzavřít vhodnou dohodu o utajení.

S informacemi, ze kterých lze odvodit obchodní a podniková tajemství, je nutno zacházet důvěrně. Tyto informace smějí být zpřístupněny pouze těm zaměstnancům, kteří je v rámci své profesní činnosti potřebují. Zaměstnanci jsou povinni je bezpečně uchovávat. Platí to rovněž pro informace, v případě kterých mají partneři koncernu voestalpine zájem o jejich utajení, zvláště jestliže byla za tímto účelem uzavřena odpovídající dohoda o utajení.

Povinnost utajení existuje v neomezeném rozsahu i po ukončení pracovního poměru. Kromě toho platí příslušná ustanovení o utajení daných pracovních smluv.



## 11 PODNIKOVÁ KOMUNIKACE

Veškerá ústní a písemná oznámení a tisková sdělení, která se týkají zájmů koncernu voestalpine anebo jednotlivých společností koncernu, činí výlučně příslušní členové představenstva, jednatelé anebo osoby, zodpovědné za komunikaci. Výše uvedené platí jak pro klasickou tak i pro digitální komunikaci.

Předávání osobních dat, jak uvnitř podniku tak i směrem ven, je přípustné pouze v rámci zákonných ustanovení.

## 12 INTERNET

Komunikační média koncernu jako internet, intranet a elektronická pošta slouží v první řadě podnikovým požadavkům. Pro soukromé používání elektronické pošty, internetu a jiných elektronických médií platí zvláštní úpravy jednotlivých koncernových společností.

## 13 POUŽITÍ IT

V rámci používání IT musí být za účelem omezení všeobecných rizik dodrženy koncernové směrnice a bezpečnostní ustanovení.

Přístroje IT (PC, notebook atd.) musí být vždy uchovávány vhodným způsobem a v rámci technických možností chráněny heslem.

Na služební cesty by měly být transportovány pouze bezprostředně nutná data.

Osobní hesla nesmějí být předávána jiným zaměstnancům anebo třetím osobám. Pro zastoupení musí být dohodnuta jasná a prokazatelná pravidla.

Odcizení dat, vztahujících se k podniku, anebo nejsou-li tato data k nalezení, je nutno bez prodlení oznámit příslušnému nadřízenému. Jestliže se to týká elektronických dat, musí být okamžitě po dohodě s příslušným oddělením IT zablokována hesla či podniknuty jiné vhodné kroky.



## 14 ZAKAZ NADUŻYWANIA INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH

Obchod s akciami společnosti voestalpine AG podléhá přísným zákonným předpisům. Patří k tomu zákaz využití informací zaskvěčených osob (insiderů) ve vlastní prospěch anebo ve prospěch třetích. Obchod s akciami voestalpine anebo deriváty, jako např. opcemi, je přísně zakázán, jestliže obchodující osob disponuje informacemi, které jsou podle daného použitého práva hodnoceny jako informace zaskvěčených osob (insiderů).

Informace zaskvěčených osob (insiderů) jsou informace, týkající se koncernu voestalpine, které jsou k dispozici pouze omezenému okruhu osob a které by mohly, pokud by byly veřejně známy, ovlivnit kurz akcie voestalpine. Využívání informací zaskvěčených osob (insiderů) je trestné a může rovněž vést k disciplinárním trestům. Stejně tak interní nebo externí předávání informací zaskvěčených osob (insiderů) je přísně zakázáno a jeho důsledkem mohou být rovněž právní konsekvence.

## 15 HLÁŠENÍ CHYBNÉHO CHOVÁNÍ

Může se stát, že zaměstnanci koncernu voestalpine zjistí porušování ustanovení kodexu chování, jednání proti jiným interním směrnícím a pravidlům či proti zákonným předpisům.

Jestliže se zaměstnanci s takovýmto chybným chováním setkají, mohou ho okamžitě nahlásit. Mají k tomu následující možnosti:

- » informovat přímého nadřízeného, nebo
- » informovat příslušné právní a personální oddělení dané koncernové společnosti voestalpine, nebo
- » informovat vedení podniku dané koncernové společnosti, nebo
- » informovat oddělení revize společnosti voestalpine AG, nebo
- » informovat oddělení Compliance koncernu nebo jedno z oddělení Compliance jednotlivých divizí,



- » předat příslušné informace prostřednictvím centrálního webového systému pro poskytování upozornění, který mohou používat jak zaměstnanci, tak i externí poskytovatelé upozornění. Účelem tohoto webového systému pro poskytování upozornění je, aby zaměstnanci měli možnost nahlásit porušení pravidel compliance nejen v rámci sledovaného postupu, ale též anonymně. Systém je k dispozici na <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Podrobnější popis je uveden v příručce k problematice compliance (viz bod 6) a také v intranetu (viz <https://voestalpine.net/compliance>).

Všechna hlášení, která obdržíme, budou pečlivě přezkoumána a podle přání s nimi bude nakládáno důvěrně.

Porušení pravidel compliance by se mělo primárně hlásit otevřeně, to znamená s uvedením jména poskytovatele upozornění. Všechna hlášení, která obdržíme, budou pečlivě přezkoumána a podle přání s nimi bude nakládáno důvěrně. Za účelem podpory otevřené a důvěrné komunikace budiž explicitně konstatováno, že zaměstnanci, kteří ohlásí zjištěná porušení zákonů, kodexu chování nebo jiných interních směrnic a pravidel, se nemusejí obávat žádných negativních konsekvencí. Platí to rovněž pro ostatní osoby, které důležitými informacemi přispějí k vyšetření takového chybného chování.

Koncern voestalpine si však explicitně vyhrazuje uplatnit disciplinární opatření proti zaměstnancům, kteří úmyslně anebo z hrubé nedbalosti učiní křivá obvinění.

**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.