

VERHALTENSKODEX

voestalpine AG

VERHALTENSKODEX / CODE OF CONDUCT

KONZERNRICHTLINIE DER voestalpine AG

voestalpine ist ein in seinen Geschäftsbereichen weltweit agierender Stahl- und 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 verlässliche Partnerin macht die voestalpine die Herausforderungen der Kund:innen zu ihren eigenen.

Als verlässliche Partnerin fühlen wir uns auch verantwortlich im Umgang mit unseren Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen und sonstigen Geschäftspartner:innen. Unser Verhaltenskodex unterstützt die Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter:innen des Konzerns.

Unsere Mitarbeiter:innen 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 jeder:jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

Linz, im Oktober 2024

Der Vorstand

H. Eibensteiner F. Kainersdorfer G. Mayer R. Nöbauer C. Richter H. Zajicek

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:innen des Konzerns.

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

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

2. ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter:innen einschließlich Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsführer:innen und sonstige Führungskräfte (im Folgenden „Mitarbeiter:innen“) des voestalpine-Konzerns. Neu aufgenommene Mitarbeiter:innen 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.

Es liegt im Interesse der voestalpine, dass moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen nicht nur von den eigenen Mitarbeiter:innen, sondern auch von den Lieferant:innen von Gütern und Dienstleistungen, Geschäftsvermittler:innen, Berater:innen und sonstigen Geschäftspartner:innen (im Folgenden kurz „Geschäftspartner:innen“) der voestalpine eingefordert werden. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter:innen der voestalpine darauf hinzuwirken, dass Geschäftspartner:innen den gesonderten Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen akzeptieren und einhalten.

3. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jede:r einzelne Mitarbeiter:in ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte des Konzerns haben den Mitarbeiter:innen durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter:innen 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:innen 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 stehen den Mitarbeiter:innen ihre direkten Vorgesetzten mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Darüber hinaus können auch die zuständigen Rechts- und Personalabteilungen, die Abteilung Revision dervoestalpine 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 Kontaktdata 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 Kontaktdata sind im Konzern-Intranet unter <https://voestalpine.net/compliance> abrufbar.

4. COMPLIANCE & VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften

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

Alle Mitarbeiter:innen 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.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Konzerngesellschaften als auch der Mitarbeiter:innen 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:innen haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen für Mitarbeiter:innen nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeiter:innen insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- » Mit Wettbewerber:innen dürfen keine Vereinbarungen oder sonstige abgestimmte Verhaltensweisen über Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für
 - » Preis- und Konditionenabsprachen (z.B. zu Preisen, Preisbestandteilen oder Rabatten);
 - » die Aufteilung von Märkten/Gebieten, Kund:innen oder Projekten sowie
 - » Quoten- und Mengenvereinbarungen.
- » Auch Absprachen auf dem Personalmarkt (z.B. zu Gehältern und anderen Beschäftigungsbedingungen, Abwerbeverbote sowie Sperrabreden) mit anderen Arbeitgebern, die um dieselben Arbeitskräfte werben, sind verboten.
- » Gleichermaßen gilt für Vereinbarungen zu technischen Entwicklungen, die eigene Innovationsanstrengungen vermindern können.
- » Schließlich ist der Boykott einer: eines Kundin:Kunden oder anderer Marktteilnehmer:innen verboten.
- » Bei Gesprächen oder sonstigen Kontakten mit aktuellen und potentiellen Wettbewerber:innen dürfen keine sensiblen Geschäftsinformationen ausgetauscht oder einseitig offengelegt werden. Als sensibel gelten alle Geschäftsinformationen, die geeignet sind, die Geschäftsstrategie zu beeinflussen (z.B. Informationen zur Preisgestaltung, Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Quoten oder Auslastungen, Prognosen zur Nachfrage oder zu Lagerbeständen, Pläne in Bezug auf einen Markteintritt- oder -austritt, Gehälter- und Gehaltsbestandteile sowie sonstige relevante Wettbewerbsparameter bei der Personalgewinnung, technische Entwicklungen und Innovationen).

- » Mitgliedschaften und Tätigkeiten in Verbänden, technischen Gremien, 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:innen. Vor diesem Hintergrund gilt in der voestalpine für Mitgliedschaften und Tätigkeiten in Verbänden, technischen Gremien, Standesvertretungen oder sonstigen Branchenorganisationen ein strenges Regelwerk, unabhängig davon, ob es sich um freiwillige oder Pflichtmitgliedschaften handelt. Dieses Regelwerk sieht unter anderem vor, dass Mitgliedschaften in solchen Organisationen vom Vorstand der jeweiligen Divisionsleitgesellschaft zu genehmigen sind und Mitarbeiter:innen, 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 im Konzern-Intranet unter <https://voestalpine.net/compliance> .

Korruption/Bestechung/Geschenkannahme

Allen Mitarbeiter:innen ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen 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 die: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.

Steuern

Der voestalpine-Konzern unterliegt aufgrund seiner internationalen Aktivitäten vielfältigen steuerlichen Vorschriften. Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die steuerlichen Vorschriften jedes Landes einzuhalten. Steuerhinterziehungen sind strikt untersagt. Jede:r Mitarbeiter:in ist zu sorgfältigem Handeln verpflichtet, um zu verhindern, dass voestalpine in eine Steuerhinterziehung, eine Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder einen anderen finanzstrafrechtlich relevanten Vorgang verwickelt oder dazu benutzt wird. Bevor eine Beziehung zu einer/einem Geschäftspartner:in eingegangen wird und auch bei aufrechter Geschäftspartnerschaft ist daher eine angemessene Sorgfalt anzuwenden, um potenzielle Warnsignale zu erkennen und zu überwachen, die zur Aufdeckung ungewöhnlicher oder verdächtiger Aktivitäten beitragen könnten. Potenzielle Warnsignale sind z.B. Zahlungen auf ein Bankkonto, das auf einen anderen Namen als den der:des Lieferant:Lieferanten lautet, oder Akzeptanz einer falschen oder ungenauen Beschreibung der gelieferten Waren oder erbrachten Dienstleistungen auf einer Rechnung.

Ausführliche Regelungen und Prozesse finden sich in der in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung stehenden Konzernsteuerrichtlinie.

Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der Europäischen Union und die USA, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Allen Mitarbeiter:innen 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.

Interessenkonflikte

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter:innen 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:innen ausschließlich im Interesse des voestalpine-Konzerns tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet der voestalpine-Konzern seine Mitarbeiter:innen zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jede:r Mitarbeiter:in ist verpflichtet, aktuelle oder potenzielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, der: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 Falle von Nebentätigkeiten bei Wettbewerber:innen, Kund:innen oder Geschäftspartner:innen jedenfalls untersagt. Generell ist die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt schriftlich der:dem Vorgesetzten mitzuteilen. Die Nebentätigkeit ist von der:dem Vorgesetzten zu untersagen, wenn diese mit den jeweils anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder die Nebentätigkeit den Interessen der voestalpine entgegensteht. Die:der Vorgesetzte hat ihre:seine Entscheidung im Einvernehmen mit der zuständigen Personalabteilung zu treffen.
- » Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerber:innen, Kund:innen oder Geschäftspartner:innen des voestalpine-Konzerns (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen) ist nicht zulässig. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind der:dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen die:den Ehepartner:in bzw. Lebenspartner:in der:des Mitarbeiterin:Mitarbeiters, ihre:seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt der:des Mitarbeiterin:Mitarbeiters leben.

- » Ebenfalls rechtzeitig vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind solche Transaktionen mit Kund:innen oder Geschäftspartner:innen des voestalpine-Konzerns meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Kund:innen oder Geschäftspartner:innen an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner:innen nahe Angehörige sind.

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 abgeleitete Finanzinstrumente wie z.B. Optionen oder Zertifikate 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 werden, geeignet wären, den Kurs der voestalpine-Aktie zu beeinflussen. Die Ausnutzung von Insiderinformationen ist gerichtlich strafbar und hat zudem disziplinäre 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 (abrufbar im Konzern-Intranet unter <https://voestalpine.net/compliance>).

Datenschutz

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns verarbeiten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit personenbezogene Daten von Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen. 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:innen haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen. Ausführliche Informationen zum Thema Datenschutz finden sämtliche Mitarbeiter:innen im voestalpine-Datenschutzbereich des Konzern-Intranets (siehe <https://voestalpine.net/datenschutz>).

Handelskontrollen und Sanktionen

Internationaler Handel ist für Gesellschaften des voestalpine-Konzerns ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie. Aus diesem Grund ist es für Konzerngesellschaften und alle Mitarbeiter:innen unerlässlich, ihr Handeln in Übereinstimmung und unter Einhaltung einschlägiger Handelskontroll- und Sanktionsvorschriften in all den Ländern zu gestalten, in denen Konzerngesellschaften oder ihre Mitarbeiter:innen tätig sind. Um dies zu gewährleisten, ergreifen Mitarbeiter:innen 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 Lieferant:innen oder Abnehmer:innen.

Konfliktmineralien

Ebenso haben Mitarbeiter:innen anzuwendende Sorgfaltsmaßstäbe hinsichtlich Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) zu beachten und die Bestrebungen ihrer Kund:innen und Geschäftspartner:innen zur Vermeidung der Verwendung von Rohstoffen zu unterstützen, deren Erlöse direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechte verletzen, finanzieren.

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 elektro-nischen 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 oder Devestitionen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Kund:innen oder Geschäftspartner:innen (z.B. Lieferant:innen, Berater:innen) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeiter:innen zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeiter:innen sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner:innen 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.

Geistiges Eigentum

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

Schutz des Unternehmenseigentums & IT-Nutzung

Das Eigentum und die Ressourcen des voestalpine-Konzerns sind von den Mitarbeiter:innen 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 konzernalen 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:innen 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 die:den jeweilige:n Vorgesetzte:n 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 Falle von personenbezogenen Daten ist zudem der in der Datenschutzorganisationsrichtlinie festgelegte Meldeprozess einzuhalten (siehe dazu den Datenschutzbereich des voestalpine-Konzern-Intranets unter <https://voestalpine.net/datenschutz>).

Unternehmenskommunikation

Alle Pressemitteilungen und sonstige für die Öffentlichkeit bestimmte Informationen des voestalpine-Konzerns oder einzelner Konzerngesellschaften erfolgen ausschließlich über die jeweiligen Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsführer:innen oder Kommunikationsverantwortlichen. Dies bezieht sich sowohl auf klassische als auch auf digitale Kommunikation. Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden sämtliche Mitarbeiter:innen im voestalpine-Group-Communications-Intranetbereich (siehe <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Achtung der Menschenrechte & Arbeitsbedingungen

Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig, wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Basierend auf der Internationalen Menschenrechtscharta, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Grundsätzen des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) betrachten wir die Menschenrechte als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeiter:innen zu beachten sind.

Verbot der Kinderarbeit

Der voestalpine-Konzern tritt daher gegen jede Form von Kinderarbeit¹ ein. Über das Verbot der Kinderarbeit hinaus muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigung junger Arbeitnehmer:innen ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung nicht gefährdet.

Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei

Wir bei voestalpine sind strikt gegen Zwangs- und Pflichtarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei². Zwangs- und Pflichtarbeit bezieht sich dabei insbesondere auf alle Arbeits- oder Dienstleistungen, die nicht freiwillig sind bzw. von Personen unter Androhung von Bestrafung erzwungen werden und inkludiert auch die Einbehaltung von Ausweisen und Pässen, Bewegungseinschränkungen und Schuldnechtschaft.

Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit

Darüber hinaus anerkennt und fördert der voestalpine-Konzern – abhängig vom jeweils anwendbaren Recht – die Vereinigungsfreiheit und das Recht der Mitarbeiter:innen, sich Gewerkschaften anzuschließen, Arbeitnehmer:innenvertretungen zu bilden und Kollektivverträge oder vergleichbare überbetriebliche Vereinbarungen abzuschließen³.

Vielfalt, Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung

Die voestalpine steht für Chancengleichheit und Respekt. Daher unterlassen wir jede Art der Diskriminierung⁴ aufgrund des Geschlechts, des Familienstands oder der Elternschaft, der ethnischen oder nationalen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Religion oder anderer persönlicher Merkmale. Das Gebot des Respekts gegenüber unseren Mitmenschen richtet sich auch gegen sexuelle Belästigungen aller Art, 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.

Vergütung

Die Bezahlung der Beschäftigten muss den anwendbaren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen entsprechen und ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu decken und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

¹ vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und ILO-Übereinkommen Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

² vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 29 vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit samt Protokoll vom 11. Juni 2014 sowie ILO-Übereinkommen Nr. 105 vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit

³ vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 87 vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und Nr. 98 vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen

⁴ vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit und Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Arbeitszeit

Für die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind klare Leitlinien festzulegen, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und einer übermäßigen geistigen und körperlichen Ermüdung der Beschäftigten entgegenwirken.

Lokale Gemeinschaften und indigene Völker

Die voestalpine erwartet von allen Mitarbeiter:innen, dass sie die lokalen Gemeinschaften und indigenen Völker im Umfeld der Unternehmen des voestalpine-Konzerns unterstützen. Insbesondere sind negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von voestalpine auf die Gesundheit, Sicherheit und Lebensgrundlage der lokalen Gemeinschaften und indigenen Völker zu vermeiden.

Sicherheitskräfte

Soweit wir zum Schutz der Betriebe des voestalpine-Konzerns eigene Sicherheitskräfte beschäftigen, stellen wir sicher, dass diese die Menschenrechte achten und an unsere Verhaltensgrundsätze gebunden sind. Bei Beauftragung öffentlicher und privater Sicherheitsdienstleister muss durch geeignete Maßnahmen ebenfalls gewährleistet werden, dass die Rechte aller Betroffenen durch den jeweiligen Sicherheitsdienst gewahrt werden.

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:innen, politische Parteien, parteinahen Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen. Dies umfasst auch Einschaltungen in Parteimedien oder in Medien von parteinahen Organisationen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen 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:innen haben die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Arbeitsumfeld zu fördern und Sicherheitsstandards sowie die Richtlinien und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befolgen. Dies gilt auch für Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen, die im Auftrag von voestalpine handeln.

Menschenrechte in der Lieferkette

Diese Grundsätze gelten ebenso für unser Verhalten gegenüber Kund:innen und Geschäftspartner:innen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass auch unsere Geschäftspartner:innen – insbesondere unsere unmittelbaren Lieferant:innen – geeignete Maßnahmen ergreifen, um Risiken für die Einhaltung der Menschenrechte zu erkennen und gegebenenfalls zu beseitigen bzw. zu minimieren.

6. 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 Energien) 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.

Die Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns haben alle maßgeblichen Umweltgesetze und -vorschriften sowie die international anerkannten Umweltschutzstandards einzuhalten. Dazu gehören unter anderem die Anforderungen der internationalen Konventionen von Minamata (Quecksilber), Stockholm (persistente organische Schadstoffe) und Basel (gefährliche Abfälle).

Die voestalpine bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens, verbessert durch ein Bekenntnis zu einer Low-Carbon-Produktion sowie umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien ihren CO₂-Fußabdruck und strebt langfristig Klimaneutralität an. Dervoestalpine-Konzern achtet jedoch nicht nur in seinen eigenen Werken auf die Minimierung von Umweltauswirkungen, sondern verpflichtet dazu auch seine Geschäftspartner:innen – insbesondere seine unmittelbaren Lieferant:innen.

7. MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter:innen des voestalpine-Konzerns Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen. Der voestalpine-Konzern ermutigt alle Mitarbeiter:innen, die derartige Regelverstöße beobachten oder aus konkretem Anlass vermuten, diese ohne Angst vor Repressalien bei einer der folgenden Stellen zu melden:

- » Information an den Group Compliance Officer oder an einen der Divisionalen Compliance Officer oder
- » Information an die Abteilung Revision und Risikomanagement der voestalpine AG oder
- » Information an die:den direkte:n Vorgesetzte:n oder
- » Information an die Geschäftsführung oder die zuständige Rechts- oder Personalabteilung der jeweiligen Konzerngesellschaft oder
- » Information an die Abteilung Group Human Resources der voestalpine AG oder
- » Information an die:den Menschenrechtsbeauftragte:n oder
- » Information an den Corporate Data Protection Manager oder an einen Divisionalen Data Protection Manager oder
- » Information über ein webbasiertes Hinweisgeber:innensystem, das sowohl von Mitarbeiter:innen als auch von externen Hinweisgeber:innen genutzt werden kann.

Zur Förderung einer vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeiter:innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls Repressalien oder 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:innen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinäre Maßnahmen zu ergreifen.

Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens der:des Hinweisgeberin:Hinweisgebers gemeldet werden. Meldungen unter Nennung des Namens werden auf Wunsch vertraulich behandelt.

Für voestalpine-Mitarbeiter:innen besteht die Möglichkeit, neben identifizierter auch auf anonymer Basis Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften in den Bereichen

- » Kartellrecht, Korruption, Fraud, Interessenkonflikte, Kapitalmarkt-Compliance;
 - » Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Menschenrechte;
 - » Datenschutz;
 - » technische Compliance, insbesondere die Einhaltung von technischen Normen und Zertifizierungen in Produktionsprozessen sowie IT-Sicherheit;
 - » Umwelt;
 - » Health & Safety
- sowie auch
- » Verstöße in anderen Bereichen
- zu melden.

Solche anonymen Meldungen können unter Nutzung des webbasierten Hinweisgeber:innensystems des voestalpine-Konzerns erfolgen. Dieses steht voestalpine-Mitarbeiter:innen sowie externen Hinweisgeber:innen (bspw. Lieferant:innen) im Internet unter <https://www.bkms-system.net/voestalpine> zur Verfügung. Weitere Informationen hierzu können auf der voestalpine-Webseite (siehe <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>) sowie im Konzern-Intranet abgerufen werden (siehe <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.