

Kodex chování

1. Úvod a stanovení cíle

Koncern voestalpine podléhá na základě své mezinárodní činnosti rozmanitým společenským, politickým a právním rámcovým podmínkám, které je nutno dodržovat. Porušování těchto rámcových podmínek, zvláště právního řádu země, mohou podniku přinést značné finanční nevýhody a trvale poškodit tvář koncernu.

Předložený kodex chování (Code of Conduct) vytváří základ pro veškerá obchodní jednání a rozhodnutí v koncernu voestalpine. Je základem pro morální, etické a právně bezvadné postupy chování všech pracovníků koncernu.

V případě porušení zákonných předpisů, interních směrnic, pravidel a pokynů nebo ustanovení tohoto kodexu chování musí každý pracovník počítat s disciplinárními důsledky. Kromě toho může mít nedodržování předpisů pro postiženého také důsledky trestně právní a civilně právní, jako například regresní požadavky, požadavky na náhradu škody.

Kodex chování bude v případě potřeby rozhodnutím představenstva voestalpine AG aktualizován a případně doplněn o speciální, případně také pro určitou zemi nebo region platné směrnice.

2. Rozsah použití

Tento kodex chování platí pro všechny pracovníky koncernu voestalpine. Ke koncernu voestalpine náleží všechny společnosti, na kterých se přímo nebo nepřímo s minimálním 50% podílem podílí voestalpine AG nebo u kterých je vykonáván jiný druh kontroly.

Všechny ostatní společnosti, na kterých se voestalpine AG podílí přímo nebo nepřímo s minimálním podílem 25% a nevykonává žádnou kontrolu, budou seznámeny s požadavky kodexu chování, aby podle vlastního uznání v rámci jejich společensko právních rozhodovacích struktur rovněž zajistily uplatnění.

Kromě toho je v zájmu koncernu, aby společnosti koncernu s kodexem chování seznámily také své hlavní obchodní partnery (zákazníky, dodavatele, poradce atd.).

3. Odpovědnost za realizaci

Vedoucí pracovníci koncernu mají být pracovníkům na základě uskutečněné praxe příkladem při realizaci obsahu kodexu chování. Mají své pracovníky také instruovat se zacházením s kodexem chování, hlídat dodržování a v případě potřeby školit za podpory příslušných míst koncernu.

Při vykládání pravidel kodexu chování se mají pracovníci nechat vést zdravým lidským rozumem a ptát se, zda na základě rozumných etických a morálních měřítek by mohlo být konkrétní jednání důvodem ke kritice. Při tom je nutno především také zohlednit měřítko a zvyklosti specifické pro zemi. Při existenci zákonných pravidel neexistují žádná volná pole pro uvážení.

V případě nejasností nebo dotazů má každý pracovník v první řadě požádat o odpovídající radu a pomoc při rozhodování svého přímého nadřízeného.

Při dotazech zásadního významu mohou být kontaktována také příslušná právní a personální oddělení, oddělení revizí voestalpine AG nebo koncernové pracoviště compliance. Za tím účelem bylo zřízeno pro celý koncern příslušné pracoviště compliance, jehož úkolem je kontrola provádění kodexu chování. Toto pracoviště je v případě sporných a vysvětlujících dotazů také nejvyšší instancí pro závaznou interpretaci kodexu chování.

Pracoviště compliance má následující kontaktní emailovou adresu:

group-compliance@voestalpine.com

4. Dodržování zákonů a ostatních externích a interních předpisů

Při všech obchodních jednáních a rozhodnutích je nutno striktně dodržovat příslušné platné zákony a ostatní externí a interní koncernové předpisy.

Všichni pracovníci jsou nabádáni, aby se komplexně informovali o platných zákonech, ostatních předpisech a interních směrnících a úpravách týkajících se jejich příslušné oblasti odpovědnosti a při pochybnostech kontaktovali příslušná pracoviště (viz k tomu výše, odstavec 3).

5. Čestná hospodářská soutěž

Transparentní a čestné chování na trhu zajišťuje trvale zájmy jak jednotlivých podniků koncernu, tak také pracovníků a schopnost konkurence koncernu voestalpine celkově. Omezování čestné hospodářské soutěže a porušování soutěžní a kartelové právní přirozenosti nejsou slučitelné s filosofií a kulturou podniku a vlastním chápáním koncernu voestalpine.

Porušování národních nebo mezinárodních kartelových právních předpisů může mít pro koncern voestalpine a dotyčné pracovníky závažné důsledky. Zvláště to může způsobit vysoké peněžní pokuty a úhrady náhrad škod, v některých zemích však i trest odnětí svobody. Ústní ujednání a odsouhlasené postupy mohou být při tom brány stejně jako písemné dohody.

V rámci obchodní činnosti je nutno, aby všichni pracovníci zvláště dodržovali následující směrnice chování:

- S konkurenty se nesmí uskutečňovat žádná ujednání, jejichž druh by se týkal obchodních témat. To zvláště platí pro dohody a ujednání, která mohou mít za cíl nebo ovlivňovat stanovení cen nebo výrobních kapacit, rozdělování trhů nebo zákazníků nebo bojkot zákazníka nebo jiných účastníků trhu.
- Nesmí být aplikovány nečestné obchodní praktiky nebo vyvíjen tlak na meziprodejce týkající se prodeje výrobků za určitou cenu.
- Nesmí být učiněny dohody nebo ujednání k předávání zdánlivých nabídek.

Pracovníkům koncernu voestalpine je zakázáno při jednáních a kontaktech s konkurencí sdělovat důvěrné záležitosti jako jsou ceny a prodejní podmínky, náklady, výrobní kapacity, skladové zásoby nebo podobné důvěrné informace týkající se společného konkurenčního trhu.

Činnost ve svazech a zvláště účast na svazových jednáních představují důležitý základ pro zastupování zájmů průmyslových a hospodářských skupin v rámci národního a mezinárodního zákonodárství. Při práci ve svazech mají pracovníci koncernu voestalpine rovněž dodržovat výše uvedené zásady a principy chování a jednat v souladu s právy kartelu. Pokud by zpozorovali jednání odporující kartelovým právním u jiných účastníků takovýchto grémií nebo v rámci takových svazových akcí, mají se z takovýchto grémií a svazů ihned odhlásit a informovat svého nadřízeného.

6. Korupce / úplatkářství / přijímání darů

Všem pracovníkům je přísně zakázáno jak přímé, tak i nepřímé nabízení nebo přijímání výhod, pokud by tímto měly být nepříznivým způsobem ovlivňovány obchodní transakce nebo jen mohl vzniknout takovýto dojem. Nabízení nebo přijímání peněz nebo peněžitých zvýhodnění není v žádném případě povoleno.

Dary veřejným činitelům (úředníkům), které přesahují mezní hodnoty specifické pro příslušnou zemi, nejsou rovněž povoleny.

Pracovníkům koncernu voestalpine je zakázáno přijímat dary. Výjimku tvoří výlučně příležitostné dárky v malé hodnotě a pohoštění v rámci obchodně obvyklých zvyklostí. Všechny ostatní dary je nutno odmítnout nebo vrátit.

7. Sexuální obtěžování

Koncern voestalpine zakazuje sexuální obtěžování v jakékoliv formě, například zjevné pokusy o sblížení, ponižující komentáře, vtipy, neslušné výrazy včetně gest nebo vystavování obrazového materiálu s takovýmito tématy v obchodních a výrobních zařízeních koncernu. Takové chování může být zařazeno jako obtěžování, i když to tak nebylo myšleno.

8. Diskriminace

Na základě Charty spojených národů a Evropské konvence pro lidská práva jsou lidská práva považována jako základní hodnoty, které musí pracovníci respektovat a dodržovat. Podniková kultura voestalpine uznává a vítá, že každý člověk je jedinečný a hodnotný a je nutno respektovat jeho individuální schopnosti. Koncern voestalpine netoleruje proto žádný druh diskriminace v jakékoliv formě.

9. Konflikty zájmů

Koncern voestalpine očekává, že jeho pracovníci budou činní výlučně v zájmu koncernu. Pracovníci jsou povinni zabránit situacím, při kterých by mohlo dojít nebo došlo ke konfliktu jejich osobních nebo ekonomických zájmů se zájmy koncernu. Nicméně se takovéto konflikty nedají vyloučit. Koncern voestalpine zavazuje proto své pracovníky k transparentnímu jednání s takovýmito tématy.

Každý pracovník je povinen před vstupem do pracovního poměru v koncernu voestalpine bez vyžádání ihned sdělit svému příslušnému nadřízenému v plném rozsahu aktuální nebo potencionální konflikty zájmů nebo případný možný nebo evidentní vznik takovýchto konfliktů zájmů v průběhu pracovního poměru a požádat o speciální povolení.

Konflikty zájmů mohou obzvláště vznikat v souvislosti s následujícími aspekty:

- Vedlejší činnosti mohou odporovat povinnostem v koncernu voestalpine nebo vést ke kolizi zájmů a vyžadují proto v každém případě předchozí písemné povolení. To platí také pro spoluúčast v dozorčích radách nebo poradních sborech společností nepatřících do koncernu.
- Hospodářská angažovanost u konkurentů nebo obchodních partnerů koncernu voestalpine, zvláště u zákazníků nebo dodavatelů (výjimkou jsou účasti malého rozsahu u společností s orientací na burzu, pokud odpovídají obvyklé správě majetku), vyžadují však v každém případě předchozí písemné povolení. Takovéto účasti i blízkých příbuzných je nutno sdělit a doložit příslušnému nadřízenému. Mezi blízké příbuzné se počítá manželka (manžel) resp. životní partner pracovníka, jeho rodiče, sourozenci a děti, jakož i ostatní osoby, které s pracovníkem žijí minimálně jeden rok ve společné domácnosti.

- Rovněž je povinností včas před uzavřením smlouvy nahlásit takové transakce s obchodními partnery koncernu voestalpine, u kterých jsou na straně obchodních partnerů osoby podílející se na rozhodování podniku nebo přímí partneři jednání blízkými příbuznými pracovníka.

10. Zacházení s podnikovými informacemi / zachování tajemství

Důvěrné informace takového druhu, kterých je dosaženo v rámci pracovní činnosti, k nim náleží také informace mimo vlastní oblast činnost, nesmí být zpřístupněny ani pro sledování vlastních zájmů ani pro použití v zájmu třetích osob.

Je nutno zabezpečit, aby podnikové informace takového druhu (dokumenty, výpisy, soubory, výkresy, plány, předtisky atd. včetně kopií na papíře nebo elektronicky nebo na jiných datových nosičích) byly vždy bezpečně uloženy. Pokud musí být takové informace ze služebních důvodů brány sebou mimo podnik, je nutno je zabezpečit před nahlédnutím nebo zásahem třetích osob.

Je nutno zachovávat přísné mlčení o veškerých podnikových a obchodních tajemstvích a tématech relevantních koncernu a podniku, což jsou zvláště výzkumné a vývojové postupy, akviziční strategie nebo akviziční cíle a podstatné investice, nezávisle na tom, z jakého zdroje pocházejí.

Informace, které jsou odvoditelné z podnikových a obchodních tajemství, je rovněž nutno považovat za důvěrné a smí být zpřístupněny jen takovému pracovníku, který je v rámci své pracovní činnosti potřebuje. Před pracovníky musí být bezpečně uloženy. To platí také pro informace, u kterých má smluvní partner koncernu voestalpine zájem na zachování tajemství, zvláště pokud byla za tím účelem uzavřena dohoda o zachování tajemství.

Povinnost zachovávat mlčení existuje neomezeně i po ukončení služebního poměru.

Kromě toho platí příslušná ustanovení o zachování tajemství příslušných služebních smluv.

11. Podniková komunikace

Všechna ústní a písemná oznámení a tisková sdělení, která se dotýkají zájmů koncernu voestalpine nebo jednotlivých společností koncernu voestalpine se provádí výlučně přes příslušné nadřízené, ředitele nebo pracovníky odpovídající za komunikaci v souladu se směrnicí o komunikování koncernu voestalpine.

Další předávání údajů týkající se osob, jak v podniku, tak také navenek, je povoleno výlučně v rámci zákonných ustanovení.

12. Internet

Komunikační zařízení koncernu jako je internet, intranet nebo email slouží v první řadě provozním požadavkům. Pro privátní použití emailu, internetu a jiných elektronických médií platí zvláštní úpravy jednotlivých společností koncernu.

13. Používání IT

V rámci používání IT je nutno dodržovat koncernové směrnice a bezpečnostní ustanovení k omezení všeobecných rizik.

Přístroje IT (počítače, notebooky atd.) je nutno vždy uchovávat vhodným způsobem a v rámci technických možností vybavit ochrannou heslem.

Na služebních cestách by měly být sebou brány jen bezprostředné nutné údaje.

Osobní hesla nesmí být sdělována ostatním pracovníkům nebo třetím osobám. Pro zastupování je nutno učinit jasná a prokazatelná pravidla.

Pokud by došlo k odcizení údajů vztahujících se k podniku, resp. nebylo toto vypátratelné, je nutno neprodleně učinit hlášení příslušnému nadřízenému. Pokud se to týká elektronických údajů, je nutné po odsouhlasení s příslušným útvarem IT neprodleně provést zablokování hesel nebo jiné vhodné kroky.

14. Zákaz používání vnitropodnikových informací

Obchodování s akcemi voestalpine AG podléhá přísným zákonným úpravám. K nim patří zákaz využívání vnitropodnikových informací k vlastnímu zvýhodnění nebo zvýhodnění třetích osob. Obchodování s akcemi nebo deriváty voestalpine, jako např. opcemi, je přísně zakázáno, pokud jednájící osoba disponuje informacemi, které jsou podle použitelného práva hodnoceny jako vnitropodnikové informace. Vnitropodnikovými informacemi se například všeobecně rozumí takové informace koncernu voestalpine, které jsou k dispozici jen omezenému okruhu osob a které by při zveřejnění byly schopné ovlivnit kurz akcií voestalpine. Využívání vnitropodnikových informací je soudně stíhatelné a má za následek disciplinární konsekvence. Také interní nebo externí předávání vnitropodnikových informací je přísně zakázáno a může mít za následek stejné právní konsekvence.

15. Hlášení chybného chování

Může se stát, že pracovník koncernu voestalpine zjistí porušení ustanovení kodexu chování, interních směrnic a pravidel nebo zákonných předpisů.

Pokud pracovník takovéto chybné chování zjistí, je na jeho vůli, zda to neprodleně ohlásí. K tomu jsou k dispozici následující možnosti:

- v první řadě informace přímému nadřízenému, nebo
- informace příslušnému právnímu nebo personálnímu oddělení příslušné společnosti koncernu voestalpine, nebo
- informace oddělení revizí voestalpine AG, nebo
- informace pracovišti compliance.

Všechna hlášení došla na pracoviště compliance jsou pečlivě vyšetřena a na přání je zachována důvěrnost.

Pro zjednodušení procesu šetření je nutno, aby se pracovník při hlášení identifikoval, při čemž je na přání v každém případě zaručeno utajení jeho osoby. K podpoře otevřené a důvěryhodné komunikace je výslovně zachováno, že pracovníkům, kteří zjištěné porušení zákonů, kodexu chování nebo ostatních interních směrnic a pravidel hlásí, z toho nevyplyvají v žádném případě negativní důsledky jakéhokoliv druhu.

To platí stejně tak pro ostatní osoby, které poskytují důležité informace k šetření takového chybného chování.

Koncern voestalpine si však vyhrazuje použití vůči pracovníkům, kteří úmyslně nebo hrubou nedbalostí činí falešná obvinění, disciplinární opatření.