

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

UPPFÖRANDEKOD / CODE OF CONDUCT

KONCERNRIKTLINJE FÖR voestalpine AG

Numera är voestalpine en stål- och teknikkoncern med global verksamhet inom sina affärsområden och med kombinerad material- och bearbetningskompetens, fokuserad på produkt- och systemlösningar för stål och andra metaller i teknikintensiva branscher och nischområden med högsta kvalitetskrav. I egenskap av tillförlitlig partner gör voestalpine kundernas utmaningar till sina egna.

I egenskap av tillförlitlig partner tar vi även vårt ansvar i kontakten med våra kunder, leverantörer, medarbetare och övriga affärspartners. Vår uppförandekod utgör ett stöd för voestalpine-koncernens medarbetare i deras självständiga utförande av sina arbetsuppgifter. Den utgör grunden för ett moraliskt, etiskt och juridiskt oklanderligt förhållningssätt hos alla koncernens medarbetare.

Våra medarbetare spelar en viktig roll för vår framgångsrika verksamhet och har stor betydelse för vårt förtroendekapital och vårt rykte. Just därför är det viktigt för oss att fastställa entydiga principer för etik och moral i affärslivet. Denna uppförandekod är ett viktigt underlag i sammanhanget. Genom att vara en ledstjärna för var och en blir den en betydelsefull beståndsdel i vår företagskultur.

Linz, oktober 2024

Företagsledningen

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

1. INLEDNING OCH MÅLSÄTTNING

Genom sin internationella verksamhet är voestalpine-koncernen underkastad ett flertal samhällliga, politiska och juridiska ramvillkor som måste beaktas. Överträdelser av dessa ramvillkor, särskilt brott mot rättsordningen i ett land, kan medföra avsevärda finansiella nackdelar för företaget och långsiktigt skada koncernens anseende.

Föreliggande uppförandekod (Code of Conduct) utgör grunden för alla affärshandlingar och -beslut inom voestalpine-koncernen. Den utgör grunden för ett moraliskt, etiskt och juridiskt oklanderligt förhållningssätt hos alla koncernens medarbetare.

I händelse av brott mot lagstadgade föreskrifter, interna riktlinjer, bestämmelser och direktiv eller mot bestämmelser i denna uppförandekod måste varje medarbetare räkna med disciplinåtgärder. Därutöver kan överträdelser även medföra straff- och civilrättsliga konsekvenser, t.ex. regress- och skadeersättningskrav, för berörda.

Uppförandekoden uppdateras vid behov genom koncernledningens beslut och kompletteras i vissa fall med särskilda riktlinjer som eventuellt endast gäller för vissa länder eller regioner.

2. TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Denna uppförandekod gäller för alla medarbetare, inkl. medlemmar i ledningsgruppen, vd och andra chefer (nedan "medarbetare") inom voestalpine-koncernen. Nyanställda medarbetare åtar sig att följa uppförandekoden genom anställningsavtalet.

I voestalpine-koncernen ingår alla bolag, där voestalpine AG direkt eller indirekt äger minst 50 % eller utövar kontroll på annat sätt.

Alla övriga bolag där voestalpine AG direkt eller indirekt äger minst 25 % och inte utövar någon kontroll uppmanas att självständigt införliva uppförandekoden inom ramen för sina företagsrättsliga beslutsstrukturer.

Det ligger i voestalpines intresse att kräva moraliskt, etiskt och juridiskt korrekta förhållningssätt både av egna medarbetare och leverantörer av varor och tjänster, affärsmäklare, konsulter och andra affärspartners till voestalpine (nedan benämnda affärspartners). Av denna anledning ska voestalpines medarbetare verka för att affärspartners accepterar och följer den specifika "Uppförandekoden för affärspartners".

3. ANSVAR FÖR TILLÄMPNINGEN

Varje enskild medarbetare är ansvarig för att följa och tillämpa uppförandekoden.

Koncernens chefer ska utgöra förebilder för medarbetarna i sitt dagliga agerande vid tillämpningen av innehållet i uppförandekoden. De ska även ge direktiv till sina medarbetare om tillämpning av uppförandekoden, övervaka att den följs och vid behov ordna utbildning med stöd av ansvariga inom koncernen.

Vid tolkningen av reglerna i uppförandekoden ska medarbetarna använda sitt sunda förnuft och fråga sig om ett visst agerande kan föranleda kritik utifrån goda etiska och moraliska normer. Därvid ska även alla landspecifika normer och sedvänjor beaktas. När det finns lagstadgade bestämmelser finns det inget utrymme för bedömningar.

I händelse av oklarheter eller frågor står närmaste överordnad till förfogande för medarbetarna med råd och beslutsstöd.

Därutöver kan man även kontakta ansvariga rätts- och personalavdelningar, revisionsavdelningen inom voestalpine AG, Group Compliance Officer eller divisionernas Compliance-chefer för detta. Group Compliance Officer är högsta instans för slutgiltig tolkning av uppförandekoden vid tvister och tolkningsfrågor.

Compliance-cheferna kan kontaktas på följande adresser:

Koncernen:	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

Kontaktuppgifter för både Group Compliance Officer och divisionernas Compliance-chefer finns på koncernens intranät på <https://voestalpine.net/compliance> <https://voestalpine.net/compliance>.

4. COMPLIANCE OCH ANSVARSFULL FÖRETAGSLEDNING

Uppfyllande av lagar och andra föreskrifter

Vid all affärsverksamhet och i alla beslut ska de lagar som gäller i respektive fall och andra externa och koncerninterna föreskrifter följas till punkt och pricka.

Alla medarbetare uppmanas att hålla sig väl informerade om gällande lagar, andra föreskrifter och interna riktlinjer och regler inom sitt ansvarsområde och i tveksamma fall kontakta ansvariga instanser (se punkt 3).

Konkurrens- och kartellrätt

Transparent och hederligt beteende på marknaden säkerställer långsiktigt både det enskilda koncernbolagets och medarbetarnas intressen samt hela voestalpine-koncernens konkurrenskraft. En begränsning av den fria konkurrensen och brott mot konkurrens- och kartellagar är inte förenliga med företagsfilosofin och -kulturen och inte heller med voestalpine-koncernens självbild.

Brott mot nationella eller internationella konkurrenslagar kan få allvarliga följder för voestalpine-koncernen och berörda medarbetare. I synnerhet kan det medföra höga böter och skadeersättningar, i vissa länder till och med frihetsstraff för medarbetare. Muntliga överenskommelser och uppgörelser behandlas därvid på samma sätt som skriftliga överenskommelser.

Inom ramen för affärsverksamheten ska alla medarbetare i första hand följa nedanstående förhållningsriktlinjer:

- » Det får inte förekomma några avtal eller andra samordnade förfaranden med konkurrenter om frågor som reglerar eller påverkar konkurrensförhållandet. Detta gäller särskilt för
 - » pris- och villkorsavtal (t.ex. om priser, priskomponenter eller rabatter);
 - » uppdelningen av marknader/områden, kunder eller projekt samt
 - » kvot- och kvantitetsavtal.
 - » Även avtal på personalmarknaden (t.ex. om löner och andra anställningsvillkor, klausuler om värvningsförbud samt spärravtal) med andra arbetsgivare som rekryterar samma arbetstagare är också förbjudna.
 - » Detsamma gäller avtal om teknisk utveckling som kan minska det egna innovationsarbetet.
 - » Slutligen är det förbjudet att bojkotta en kund eller andra marknadsaktörer.
- » Vid samtal eller övriga kontakter med aktuella och potentiella konkurrenter får ingen känslig affärsinformation utbytas eller avslöjas ensidigt. All affärsinformation som kan påverka affärsstrategin anses vara känslig (t.ex. information om prissättning, affärsvillkor, kostnader, produktionskapacitet, kvoter eller beläggning, prognoser över efterfrågan eller lager, planer för inträde eller utträde från marknaden, löner och lönekomponenter samt övriga relevanta konkurrensparametrar vid personalrekrytering, teknisk utveckling och innovationer).
- » Medlemskap och verksamhet i förbund, tekniska organ, yrkesförbund eller övriga branschorganisationer är grundläggande för att representera industriella och ekonomiska gruppers intressen i samband med nationell och internationell lagstiftning och även i förberedelse av normerings- och standardiseringsaktiviteter. Medlemmar av sådana förbund, tekniska organ, yrkesförbund eller branschorganisationer är dock oftast konkurrenter. Mot denna bakgrund gäller ett strikt regelverk inom voestalpine för medlemskap och verksamhet i förbund, yrkesförbund och branschorganisationer, oberoende av om det gäller frivilliga eller obligatoriska medlemskap. Detta regelverk föreskriver bl.a. att medlemskap i sådana organisationer ska godkännas av företagsledningen i respektive divisions moderbolag, och medarbetare som arbetar inom försäljning eller marknadsföring får aldrig, utan undantag, delta i möten eller arrangemang oavsett typ av organisation. Mer information om detta regelverk finns i koncernriktlinjen Kartellrätt i koncernens intranät på <https://voestalpine.net/compliance>.

Korruption/mutor/mottagande av gåvor

Alla medarbetare är strängeligen förbjudna att erbjuda eller ta emot fördelar både direkt och indirekt, när avsikten är att påverka affärstransaktioner på ett otillåtet sätt, även om det bara skulle kunna ge ett sådant intryck. Undantagna är enbart gåvor av ringa värde och förplägnad vid normala affärskontakter. Alla övriga gåvor ska avvisas eller lämnas tillbaka, och överordnad ska informeras.

Erbjudande eller mottagande av pengar eller penningförmåner är inte tillåtna under några omständigheter.

Landspecifika lagar och sedvänjor ska alltid beaktas.

Skatter

På grund av sin internationella verksamhet är voestalpine-koncernen föremål för en mängd olika skatteregler. Skattelagstiftningen i varje land måste följas i alla affärsaktiviteter och beslut. Skatteflykt är strängt förbjudet. Varje medarbetare är skyldig att agera omsorgsfullt för att förhindra att voestalpine involveras i eller används för skatteflykt, medhjälp till skatteflykt eller någon annan transaktion som är relevant för ekonomisk brottslagstiftning. Innan en relation med en affärspartner inleds, och även om ett affärssamarbete upprätthålls, måste därför rimlig försiktighet iaktas för att känna igen och övervaka potentiella varningssignaler som kan bidra till att upptäcka ovanliga eller misstänkta aktiviteter. Potentiella varningssignaler är till exempel betalningar till ett bankkonto i ett annat namn än leverantörens eller godkännande av en falsk eller felaktig beskrivning av de levererade varorna eller tjänsterna på en faktura.

Detaljerade regler och processer finns i Group Tax Policy, som finns tillgänglig på tyska och engelska.

Penningtvätt

Olika länder, bl.a. EU:s medlemsstater och USA, har utfärdat lagar mot penningtvätt. Alla medarbetare är förbjudna att vidta åtgärder som bryter mot penningtvättsbestämmelserna, både enskilt och i samverkan med tredje part. Med penningtvätt menas framför allt slussning (t.ex. genom växling eller överföring) av pengar eller värdeföremål som härrör från kriminella handlingar in i det lagliga finansiella och ekonomiska kretsloppet.

Intressekonflikter

Inom ramen för affärsverksamheten är det möjligt att medarbetare hamnar i situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen råkar i konflikt med voestalpine-koncernens intressen eller skulle kunna göra det. I sådana situationer förväntar sig voestalpine-koncernen att medarbetare uteslutande agerar enligt voestalpine-koncernens intressen. Eftersom sådana intressekonflikter inte alltid kan uteslutas, ålägger voestalpine-koncernen sina medarbetare att vara öppna i sådana angelägenheter.

Varje medarbetare är skyldig att utan uppmaning omedelbart informera överordnad om allt som gäller pågående eller potentiella intressekonflikter, även om det endast skulle kunna förefalla finnas en sådan intressekonflikt, och eventuellt ansöka om särskilt tillstånd.

Intressekonflikter kan i första hand uppstå i samband med följande:

- » Bisysslor kan stå i konflikt med arbetsuppgifter inom voestalpine-koncernen eller leda till en intressekonflikt. Det är därför förbjudet att ha en bisyssla hos konkurrenter, kunder eller affärspartners. I allmänhet måste chefen skriftligen underrättas om varje bisyssla mot ersättning. Arbetsledaren ska förbjuda bisysslan om den är oförenlig med tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen eller om bisysslan strider mot voestalpines intressen. Arbetsledaren ska fatta sitt beslut i samråd med ansvarig HR-avdelning.
- » Ett ekonomiskt engagemang hos voestalpine-koncernens konkurrenter, kunder eller affärspartners (undantag är deläggande i liten omfattning i börsnoterade bolag i den mån det motsvarar normal kapitalförvaltning) är inte tillåtet. Sådana delägganden genom nära anhöriga ska meddelas till respektive överordnad och dokumenteras. Nära anhöriga omfattar medarbetarens make/maka respektive sambo, föräldrar, syskon och barn samt övriga personer som tillhör medarbetarens hushåll sedan ett år tillbaka eller mer.
- » Likaså ska sådana transaktioner med voestalpine-koncernens kunder eller affärspartners anmälas i god tid innan avtalsförhandlingar inleds, där de personer som deltar i företagsbeslut för kundens eller affärspartners räkning eller de direkta förhandlingsparterna är nära anhöriga.

Förbud mot missbruk av insiderinformation

Som börsnoterat företag är voestalpine AG underkastat stränga krav från kapitalmarknaden. Ditt förbud mot utnyttjande av insiderinformation för egen fördel eller till fördel för tredje person. Handel med voestalpine AG:s aktier och lån samt derivat, t.ex. optioner eller certifikat, är strängt förbjudna när personen som handlar förfogar över information som bedöms som insiderinformation enligt tillämplig lag. Insiderinformation är information som rör voestalpine-koncernen, som endast står till förfogande för en begränsad krets av personer och som, om den blir allmänt bekant, skulle kunna påverka kursen på voestalpine-aktien. Utnyttjande av insiderinformation är straffbart och får även disciplinära konsekvenser. Både intern och extern överlåtelse av insiderinformation är strängt förbjuden och kan få samma rättsliga konsekvenser. Mer information finns i voestalpine AG:s riktlinje (Kapitalmarknad Compliance (kan laddas ned från koncernens intranät på <https://voestalpine.net/compliance>)).

Dataskydd

Bolag i voestalpine-koncernen behandlar i sin affärsverksamhet medarbetares, kunders och övriga affärspartners personuppgifter. Skyddet av personuppgifter tas på stort allvar av voestalpine.

Behandlingen av personuppgifter (t.ex. insamling, användning, vidarelämnande, publicering och lagring) ska alltid ske inom ramen för de rättsliga bestämmelserna och voestalpines dataskyddsriktlinjer. Alla medarbetare ska hantera personuppgifter mycket omsorgsfullt och noggrant. Utförlig information om dataskydd finns tillgänglig för samtliga medarbetare på voestalpines intranät, under rubriken Dataskydd (se <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Handelskontroller och sanktioner

Internationell handel är en viktig del av affärsstrategin för voestalpine-koncernens bolag. Av denna orsak är det oundgängligt för bolag och alla medarbetare att utforma sitt agerande i överensstämmelse och i enlighet med gällande handelskontroll- och sanktionsföreskrifter i alla de länder där koncernbolag eller deras medarbetare är verksamma. För att garantera detta vidtar medarbetarna de åtgärder som krävs i respektive fall, så att överträdelser mot dessa regler och föreskrifter inte kan ske – det innefattar förutom tillämpbara bestämmelser om import, export och tull även åtgärder för att förhindra transaktioner i syfte att kringgå lagen från leverantörernas och kundernas sida.

Konfliktmineraler

Medarbetare ska även tillämpa nödvändig omsorg ifråga om konfliktmineraler (tenn, tantal, wolfram och guld) och stötta sina kunders och affärspartners strävanden att undvika användning av råvaror som direkt eller indirekt finansierar beväpnade grupper som skadar de mänskliga rättigheterna.

Sekretess för konfidentiell information

Konfidentiell information av alla typer som mottas inom ramen för yrkesverksamheten, dit hör även information utanför det egna verksamhetsområdet, får varken utnyttjas i eget intresse eller göras tillgänglig för utnyttjande i tredje persons intresse.

Det ska säkerställas att företagsinformation av alla typer (dokument, utdrag, filer, ritningar, planer, blanketter o.s.v., inbegripet papperskopior samt elektroniska eller andra datamedium) alltid förvaras säkert. Om sådan information måste medföras utanför företaget vid tjänsteuppdrag ska de säkras mot insyn eller åtkomst av tredje person.

Sträng sekretess gäller för samtliga drift- och affärshemligheter samt koncern- och företagsrelevant information, särskilt forsknings- och utvecklingsprocesser, förvävsstrategier eller förvärvsmål samt väsentliga investeringar eller divesteringar, oberoende av vilken källa informationen kommer från. Vid samarbete med externa kunder eller partners (t.ex. leverantörer, konsulter) ska ändamålsenliga sekretessavtal slutas.

Information ur vilken drift- och affärshemligheter kan härledas ska likaså behandlas konfidentiellt och får endast göras tillgänglig för medarbetare som behöver den för sin yrkesverksamhet. Den ska förvaras på ett säkert sätt av medarbetarna. Detta gäller även för information som voestalpine-koncernens avtalspartners vill hålla konfidentiell, särskilt när motsvarande sekretessavtal slutits.

Skyldigheten till sekretess består oinskränkt även efter avslutad anställning.

Därutöver gäller tillämpliga sekretessbestämmelser i respektive tjänsteavtal.

Immateriell egendom

Immateriell egendom (=patent, varumärken, kunskap, upphovsrätt) är en av voestalpine-koncernens viktigaste tillgångar. För att säkra försprånget i konkurrensen är alla medarbetare skyldiga att skydda den immateriella egendomen och förhindra att konkurrenter eller övrig icke auktoriserad tredje part får tillgång till denna kunskap. Samtidigt respekterar voestalpine sina konkurrenters, kunders och affärspartners immateriella egendom och kunskap.

Skydd av företagets egendom och IT-användning

Egendom och resurser inom voestalpine-koncernen ska användas på ett ändamålsenligt och skonsamt sätt och skyddas mot förlust, stöld eller missbruk. Kommunikationskanalerna inom voestalpine-koncernen, t.ex. Internet, intranätet och e-post, och samtlig arbetsutrustning är avsedda att tillgodose verksamhetens krav. För eventuell privat användning gäller särskilda bestämmelser vid varje koncernbolag. Inom ramen för IT-användningen ska koncernens riktlinjer och säkerhetsbestämmelser följas för att begränsa de allmänna riskerna. IT-enheter (pc, notebook o.s.v.) ska alltid förvaras på lämpligt sätt och skyddas med möjligt tekniskt åtkomstskydd (t.ex. lösenord). Personliga lösenord får inte lämnas ut till andra medarbetare eller tredje person. Förvikarier ska tydliga och dokumenterade bestämmelser fastställas.

Om företagsrelaterade data blir stulna eller förkommer, ska detta utan dröjsmål meddelas till respektive överordnad. Om det gäller elektroniska data, ska omgående åtkomsträttigheterna spärras eller andra lämpliga mått och steg vidtas tillsammans med ansvarig IT-avdelning; i händelse av personuppgifter ska även den fastställda anmälningsprocessen i organisationens riktlinjer för dataskydd följas (se dataskyddsområdet på voestalpines koncern-intranätet på <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Företagskommunikation

Alla pressmeddelanden och övrig information från voestalpine-koncernen som är avsedd för offentligheten eller enskilda voestalpine-bolag skickas enbart ut av respektive medlemmar i ledningsgruppen, vd eller kommunikationsansvariga. Detta gäller både traditionell och digital kommunikation. Utförlig information om detta finns tillgänglig för samtliga medarbetare på voestalpine-Group-Communications intranätssidor (se <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. SAMHÄLLSANSVAR

Beaktande av mänskliga rättigheter och arbetsvillkor

Företagskulturen inom voestalpine erkänner och välkomnar att varje människa är unik och värdefull och ska respekteras för sina individuella förmågor. SMed utgångspunkt i FN-konventionen om mänskliga rättigheter, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, principerna i FN:s Global Compact och International Labour Organisations (ILO) kärnkonventioner betraktar vi de mänskliga rättigheterna som grundläggande värden som alla medarbetare måste respektera.

Förbud mot barnarbete

Därför står voestalpine-koncernen upp mot alla former av barnarbete¹. Utöver förbudet mot barnarbete måste det säkerställas att unga arbetstagares sysselsättning inte riskerar deras hälsa, säkerhet och utveckling.

Tvångsarbete och obligatoriskt arbete, människohandel och modernt slaveri

På voestalpine är vi absolut emot tvångsarbete och obligatoriskt arbete, människohandel och modernt slaveri². Med tvångsarbete och obligatoriskt arbete menas särskilt alla arbeten eller tjänster som inte är frivilliga respektive avtvingas personer under hot om bestraffning, och inbegriper även innehållande av ID-handlingar och pass, rörelsebegränsningar och skuldberoende.

Kollektivförhandlingar och rätt till föreningsfrihet

Därtill erkänner och främjar voestalpine-koncernen – beroende på tillämplbara rättsregler – föreningsfrihet och medarbetarnas rätt att ansluta sig till fackföreningar, bilda arbetstagarrepresentation och sluta kollektivavtal eller jämförbara överenskommelser³.

Mångfald, lika möjligheter och förbud mot diskriminering

Hela koncernen voestalpine står för lika möjligheter och respekt. Därför avhåller vi oss från alla typer av diskriminering⁴ p.g.a. kön, civilstånd eller föräldraskap, etnisk eller nationell härkomst, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller andra personliga kännetecken. Regeln om respekt gentemot våra medmänniskor gäller även för varje form av sexuella trakasserier, t.ex. genom uttryckliga försök till närmanden, förnedrande kommentarer, skämt, anstötliga uttryck, oanständiga gester eller anslående av sådant bildmaterial i koncernens verksamhets- och produktionsanläggningar. Sådant uppförande kan betecknas som trakasserier även om det inte var avsett som detta.

Ersättning

De anställdas löner måste motsvara tillämpliga lagstadgade och kollektivavtalsreglerade bestämmelser och täcka de anställdas och deras familjers grundläggande behov och möjliggöra en rimlig levnadsstandard.

¹ Jämför ILO:s konvention nr 138 från 26 juni 1973 angående minimiålder för tillträde till arbete och ILO:s konvention nr 182 från 17 juni 1999 om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete.

² Jämför ILO-överenskommelse nr 29 från 28 juni 1930 angående tvångs- eller obligatoriskt arbete, protokoll från 11 juni 2014 och även ILO:s konvention nr 105 från 25 juni 1957 angående avskaffande av tvångsarbete.

³ Jämför ILO:s konvention nr 87 från 9 juli 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och nr 98 från 1 juli 1949 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

⁴ ILO:s konvention nr 100 från 29 juni 1951 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och nr 111 från 25 juni 1958 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning samt konventionen om avskaffande av alla slags diskriminering av kvinnor.

Arbets tid

Tydliga riktlinjer ska fastställas för de anställdas arbetstider, vilka uppfyller nationell lagstiftning och motverkar orimlig mental och fysisk utmattning hos de anställda.

Lokalsamhällen och ursprungsbefolkningar

Av alla medarbetare förväntar sig voestalpine att de stöder lokalsamhällen och ursprungsbefolkningar i trakten kring voestalpine-koncernens anläggningar. I synnerhet ska negativa effekter av voestalpines affärsverksamhet på lokalsamhällets och ursprungsbefolkningars hälsa, säkerhet och livsvillkor undvikas.

Säkerhetspersonal

När vi ger egen säkerhetspersonal i uppdrag att skydda voestalpine-koncernens företag, säkerställer vi att de respekterar de mänskliga rättigheterna och följer våra uppförandepprinciper. Vid uppdrag till offentliga och privata säkerhetsföretag måste likaså genom lämpliga åtgärder garanteras att alla berörda parter rättigheter respekteras av respektive säkerhetstjänst.

Gåvor och sponsring

För att ta sitt sociala ansvar engagerar sig voestalpine på olika sätt. Bolagen i voestalpine-koncernen har tillåtelse att stötta humanitära och sociala projekt med pengar och produkter samt kulturella och vetenskapliga organisationer och utbildning.

Därutöver sponsrar voestalpine-koncernen utvalda kulturella projekt och sportevenemang.

Sådana finansiella prestationer får inte under några omständigheter användas för att kringgå andra bestämmelser i uppförandekoden eller gällande riktlinjer i voestalpine-koncernen. Inga gåvor eller andra finansiella förmåner ges av voestalpine till politiker, politiska partier, partinära organisationer eller politiska, partianslutna organisationer som inte uteslutande ägnar sig åt sociala ändamål. Detta omfattar även kopplingar till partimedier eller partinära organisationers medier.

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhet och hälsa för medarbetarna är centrala grundläggande värden för voestalpine och har högsta prioritet. Kontinuerliga förbättringar av arbetsmiljön och många olika åtgärder för förebyggande och hälsa är grunden i voestalpine-koncernens framgångsrika företagskultur inom säkerhet och hälsa. Alla medarbetare ska främja säkerhet och hälsoskydd i sin arbetsmiljö och följa säkerhetsstandarder samt riktlinjer och föreskrifter om arbetar- och hälsoskydd. Detta gäller även för de företag och deras medarbetare som arbetar på uppdrag av voestalpine.

Mänskliga rättigheter i leveranskedjan

Dessa principer gäller även för vårt förhållande till kunder och affärspartners. Därutöver vill vi påverka våra affärspartners – särskilt våra direktleverantörer – att vidta lämpliga åtgärder för att identifiera risker i samband med respekten för de mänskliga rättigheterna och i förekommande fall eliminera respektive minimera dessa risker.

6. MILJÖ- OCH KLIMATSKYDD

Hållbara produktionsmetoder, ansvarsfull hantering av resurser och användning av bästa möjliga teknik är en fast beståndsdel i voestalpine-koncernens företagsfilosofi och operativa verksamhet. Dessutom utgör dessa premisser grunden för anspråket på långsiktigt kvalitetsledarskap för produkter och tjänster. Alla områden i produktionskedjan är inriktade på sparsammast möjliga resurshantering (framför allt råvaror och energi) och minimering av miljöpåverkan från processer och produkter. Den intensiva forskningen för utveckling av miljövänliga ståltillverkningsprocesser och -produkter, åtgärder för effektivitetsökning, utsläppsminskningar och energibesparingar samt en transparent och effektiv miljöledning möjliggör hållbar minimering av miljöpåverkan från voestalpine-koncernens processer och produkter.

Koncernens medarbetare måste följa alla tvingande miljölagar och miljöföreskrifter samt internationellt vedertagna miljöskyddsstandarder. Dit hör bl.a. kraven enligt den internationella Minamatakonventionen (kvicksilver), Stockholmskonventionen (långlivade organiska föroreningar) och Baselkonventionen (om gränsöverskridande transporter av farligt avfall).

I fråga om koldioxid stöttar voestalpine Parisavtalets klimatmål, minskar sitt koldioxidfotavtryck och strävar på lång sikt efter klimatneutralitet genom ett åtagande att producera koldioxidsnålt och bedriva omfattande forskning och utveckling av ny teknik. Inte bara i sina egna fabriker vill voestalpine-koncernen minimera miljöpåverkan, utan vi ställer samma krav på våra affärspartners – särskilt på direktleverantörerna.

7. ANMÄLNINGAR OM FELAKTIGT BETEENDE

Det kan förekomma att medarbetare i voestalpine-koncernen konstaterar att överträdelser av bestämmelserna i uppförandekoden, andra interna riktlinjer och bestämmelser sker eller att brott mot lagstadgade bestämmelser begås. Därför uppmanar voestalpine-koncernen alla medarbetare som upptäcker eller har konkret anledning att misstänka sådana regelöverträdelser att anmäla dessa till någon av följande instanser, utan rädsla för repressalier:

- » Group Compliance Officer eller Compliance-chefen i divisionen eller
- » voestalpine AG:s avdelning för revision och riskhantering eller
- » närmaste överordnad eller
- » företagsledningen eller ansvarig juridik- eller personalavdelning för respektive koncernbolag eller
- » koncernavdelningen Group Human Resources på voestalpine AG eller
- » ombuden för mänskliga rättigheter eller
- » Corporate Data Protection Manager (koncernens dataskyddschef) eller divisionens Data Protection Manager eller
- » det webbaserade meddelarsystemet, som kan utnyttjas av både medarbetare och externa uppgiftslämnare.

För att främja en förtroendefull kommunikation påpekas uttryckligen att medarbetare som anmäler brott mot lagar, uppförandekoden eller andra interna riktlinjer och bestämmelser inte under några omständigheter drabbas av några som helst repressalier eller negativa följder av något slag. Detta gäller på samma sätt för övriga personer som bidrar med viktig information för undersökning av ett sådant felaktigt beteende. Dock förbehåller sig voestalpine-koncernen uttryckligen rätten att vidta disciplinära åtgärder mot medarbetare som uppsåtligt eller grovt vårdslöst framför felaktiga anklagelser.

Compliance-överträdelser bör i första hand anmälas öppet, d.v.s. med angivande av uppgiftslämnarens namn. Anmälningar med angivet namn behandlas på begäran konfidentiellt.

För voestalpines medarbetare finns möjligheten att med sitt namn och även anonymt anmäla överträdelser mot bestämmelser i uppförandekoden, mot andra interna riktlinjer och föreskrifter eller mot lagbestämmelser på områdena

- » Kartellrätt, korruption, bedrägeri, intressekonflikter, kapitalmarknads-Compliance
 - » Diskriminering, sexuella trakasserier, mobbning, mänskliga rättigheter
 - » Dataskydd
 - » Teknisk Compliance, i synnerhet beaktande av tekniska normer och certifieringar i produktionsprocessen samt IT-säkerhet
 - » Miljö
 - » Health & safety
- samt även
- » överträdelser inom andra områden.

Sådana anonyma anmälningar kan göras med hjälp av voestalpine-koncernens webbaserade meddelarsystem. Det står till förfogande för voestalpines medarbetare och externa uppgiftslämnare (t.ex. leverantörer) på Internet-adressen <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Mer information om detta hittar du på voestalpines webbplats (se <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) och även i koncernens intranät (se <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.