

Corporate Policy Manual

Verhaltenskodex

Gültig ab: 10 August 2017

Verabschiedet durch den Verwaltungsrat der Swiss Steel Holding AG



Sehr geehrte Mitarbeiter,

wirtschaftlicher Erfolg und Unternehmensverantwortung sind untrennbar miteinander verbunden. Unser Verständnis von Unternehmensverhalten ist gekennzeichnet durch einen respektvollen, fairen und verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Mitarbeitern¹, unseren Geschäftspartnern, unserer Gesellschaft und der Umwelt.

Die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensgrundsätze stellen eine gemeinsame Richtlinie für unsere Entscheidungen und Aktionen dar. Wir sind davon überzeugt, dass die nachhaltige und erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Unternehmens unter anderem von der konsequenten Umsetzung dieses Verhaltenskodex abhängt. Aus diesem Grund gelten die im Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze in gleichem Masse für Verwaltungsrat, Konzernleitung, Managementteam² und alle Mitarbeiter der Swiss Steel Gruppe³.

Luzern, August 2017

Die Konzernleitung

¹ Der Begriff „Mitarbeiter“ wird hier geschlechtsunabhängig verwendet. Er umfasst alle angestellten Personen, einschließlich von Zeitarbeitsfirmen angestellter Personen, sowie Verwaltungsrats- und Leitungsmitglieder.

² „Managementteam“ sind „Mitarbeiter“ im Sinne der vorstehenden Definition, die eine Managementposition innehaben. Aufgrund ihrer besonderen Position wird ihre Verantwortung für die Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze an verschiedenen Stellen des Verhaltenskodex explizit hervorgehoben.

³ Im Sinne dieses Dokuments umfasst „die Swiss Steel Gruppe“ die Swiss Steel Holding AG, alle Tochtergesellschaften der Swiss Steel Holding AG, Beteiligungen und Joint Ventures.

Präambel

Wir, die Swiss Steel Gruppe, sind ein globaler, integrierter Stahlkonzern und weltweit führender Anbieter von hochwertigen Edelstahlprodukten und Spezialstahl. Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt all unserer Tätigkeiten. Wir pflegen vertrauensvolle und zuverlässige Partnerschaften mit unseren Kunden zugunsten beider Seiten. Wir sehen ihre nachhaltige Zufriedenheit als Voraussetzung für unseren Erfolg an. Zu diesem Zweck setzen unsere Mitarbeiter Tag für Tag ihre langjährige Erfahrung und ihr umfangreiches Fachwissen ein. Dabei achten sie darauf, dass ihr Verhalten unserem Verhaltenskodex entspricht.

Wir erwarten von allen Mitgliedern unseres Managementteams, dass sie ihrer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion gegenüber einander, dem Unternehmen und unseren Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnern gerecht werden. Das zeigt sich vor allem angesichts der Tatsache, dass sie ihr Verhalten selbst aktiv an unseren Verhaltensgrundsätzen ausrichten und ihre Mitarbeiter bei der Umsetzung unterstützen, insbesondere bei der Verhinderung gesetzwidrigen Verhaltens.

Bei der Definition unserer Verhaltensgrundsätze haben wir uns von unseren Unternehmenswerten leiten lassen. Die Achtung der Menschenwürde, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Verantwortung und Integrität im Geschäftsverkehr und die verantwortungsbewusste, sorgsame Verwendung von Unternehmenseigentum und begrenzten Ressourcen sind wesentliche Aspekte. Diese Grundsätze gelten über nationale Grenzen hinweg und sind eine zentrale Leitlinie für alle Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit, einschließlich ihrer Beziehungen zueinander. Wir setzen uns daher dafür ein, dass sich unsere Geschäftspartner, insbesondere unsere Lieferanten und Vertriebspartner, ebenfalls an unsere Verhaltensgrundsätze halten.

Die seriöse Umsetzung unserer Grundsätze sorgt für Transparenz und Vertrauen für unsere Kunden und Geschäftspartner. Auf diese Weise stellen wir unseren eigenen Erfolg sicher, vermeiden Schäden für Mitarbeiter und das Unternehmen und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Sozial- und Unternehmensentwicklung.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien

Wir betreiben unser Geschäft gemäß geltenden lokalen und internationalen Gesetzen sowie internen Bestimmungen und Richtlinien. Wir erwarten, dass all unsere Mitarbeiter die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Gesetze und internen Regeln kennen und einhalten. Dabei unterstützen wir sie durch entsprechende Schulungen und bei Bedarf durch Rechtsberatung und Rechtshilfe.

Die größte Verantwortung unseres Managementteams besteht darin, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die geltenden Gesetze und internen Regeln kennen und einhalten. Sie sind erster Ansprechpartner im Falle von Fragen und unterstützen ihre Mitarbeiter bei einem den geltenden Gesetzen und internen Regeln entsprechenden Verhalten. Um unseren Mitarbeitern weitere Ansprechpartner für Probleme hinsichtlich der Einhaltung von Bestimmungen zur Verfügung zu stellen, haben wir die „Speak-Up Line“ eingerichtet, bei der Mitarbeiter diesbezügliche Bedenken – auf Wunsch anonym – melden können. Zudem kann jederzeit die *Ombudsperson* konsultiert werden.

Dieser Verhaltenskodex kann nicht alle geltenden Standards unseres Konzerns im Detail erfassen. Zur Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit hat die Swiss Steel Gruppe verschiedene Richtlinien festgelegt. Jeder Mitarbeiter muss sich mit den für seinen Verantwortungsbereich relevanten Richtlinien vertraut machen und die darin festgelegten Regelungen einhalten.

Chancengleichheit und Benachteiligungsverbot

Wir lehnen alle Formen der Diskriminierung ab. Wir achten die Menschenwürde. Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor. Unsere Stärke liegt in erster Linie in der Vielfalt unserer Mitarbeiter, die alle Teil unserer zukunftsorientierten Unternehmenskultur sind, welche sich durch unterschiedliche Denkweisen, Respekt und Offenheit auszeichnet. Wir erwarten daher von all unseren Mitarbeitern, dass sie anderen mit Würde und Respekt begegnen, und wir treten Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Ideologie, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln entgegen.

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir setzen uns für einen freien und fairen Wettbewerb ein. Im Geschäftsverkehr handeln wir integer und verantwortungsbewusst. Wir sind davon überzeugt, dass wir uns dank unserer hochwertigen Spezialstahlprodukte und dem umfangreichen Fachwissen unserer Mitarbeiter im Wettbewerb durchsetzen. Wir lehnen entschieden jegliche Störung des freien Wettbewerbs durch kartellrechtswidrige Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen mit unseren Wettbewerbern ab, die den Wettbewerb einschränken sollen oder können. Sollten wir kartellrechtswidrige Geschäftspraktiken erkennen, werden wir diese umgehend beenden und die beteiligten Mitarbeiter zur Verantwortung ziehen.

Verhinderung persönlicher Interessenkonflikte

Wir verpflichten uns, geschäftliche Entscheidungen stets im Interesse der Swiss Steel Gruppe zu treffen. Wir sind uns möglicher persönlicher Interessenkonflikte bewusst und werden es unterlassen, zum Nachteil unseres Unternehmens zu handeln. Ein Interessenkonflikt kann sich beispielsweise durch Einbindung in ein Konkurrenzunternehmen oder durch eine anderweitige Nebentätigkeit ergeben. Gleichermaßen kann die Annahme eines durch Lieferanten, Händler oder Kunden gewährten Vorteils zu privaten Zwecken einen Interessenkonflikt hervorrufen und wesentlichen Einfluss auf freie geschäftliche Entscheidungen haben. Daher müssen alle Mitarbeiter Situationen, in denen persönliche Interessen mit den Interessen des Konzerns oder unserer Geschäftspartner in Konflikt stehen, unbedingt vermeiden.

Interessenkonflikte können auch durch Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen entstehen. Daher müssen alle Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen im Voraus intern kommuniziert werden, um die erforderliche Transparenz sicherzustellen. Zudem müssen solche Beziehungen möglicherweise zuvor genehmigt werden.

Korruptionsprävention

Wir lehnen ausdrücklich alle Formen der Korruption seitens unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner ab und ergreifen entsprechende Gegenmaßnahmen. Geschäftsentscheidungen dürfen unter keinen Umständen durch die Annahme eines Vorteils oder die Gewährung eines Vorteils beeinflusst werden. Wir erzielen unsere Wettbewerbsvorteile ausschließlich durch Geschäftssinn und die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Zuwendungen und Bewirtung dürfen nur im Einklang mit unseren internen Richtlinien angenommen und gewährt werden. Spenden und Sponsoring werden fallweise beurteilt und vor Erteilung einer Genehmigung geprüft. Das Handeln unter Einhaltung dieser Bestimmungen erfordert Transparenz und Vertrauen innerhalb der Swiss Steel Gruppe und gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Umgang mit Unternehmenseigentum, Daten, Fachwissen und vertraulichen Informationen

Unternehmenseigentum

Wir schützen das Eigentum und Vermögen unseres Unternehmens. Wir zeigen unseren Respekt, indem wir das Eigentum und Vermögen der Swiss Steel Gruppe verantwortungsbewusst und so sorgsam wie unser eigenes Eigentum behandeln. Auf diese Weise sorgen wir für Werterhaltung, fördern die Wertschätzung und schützen das Kapital unseres Unternehmens und das unserer Investoren.

Datenschutz und Datensicherheit

Wir streben an, im Rahmen der geltenden Gesetze den höchstmöglichen Schutz und die bestmögliche Sicherheit für die Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner sicherzustellen. Das ist ein wichtiger Baustein, um das Vertrauen in unsere Tätigkeiten zu erhöhen. Insbesondere erfassen, verarbeiten und verwenden wir personenbezogene Daten nur in dem für einen bestimmten, definierten und zugelassenen Zweck erforderlichen Umfang. Übertragung von Daten, Verhinderung von Datenzugriff und Verwendung von Daten unterliegen ebenfalls besonderem Schutz. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, im Sinne der relevanten Gesetze zu handeln und dabei stets die Persönlichkeitsrechte anderer zu beachten.

Fachwissen und Insiderwissen

Wir sind auf das wertvolle Fachwissen unserer Mitarbeiter angewiesen, um erfolgreich zu sein. Dieses Wissen darf daher grundsätzlich nur für die Zwecke der Swiss Steel Gruppe verwendet werden, darf keinen Dritten zur Verfügung gestellt werden und unterliegt während und nach der Beschäftigung beim Konzern dem Unternehmensgeheimnis.

Zudem darf Wissen, das nicht öffentlich ist und das Mitarbeiter bei der Ausübung oder aufgrund ihrer Pflichten erlangen, nicht für Insidergeschäfte im Sinne der geltenden Gesetze genutzt werden. Insidergeschäfte beziehen sich beispielsweise auf Informationen zu Finanzergebnissen, Fusionen und Übernahmen, Innovationen oder wesentlichen Änderungen an der Managementstruktur. Solche Informationen dürfen nicht für den privaten Handel mit Wertpapieren verwendet und nicht an Außenstehende (einschließlich Familienmitglieder) weitergegeben werden.

Vertrauliche Informationen

Neue Produktionsprozesse, Innovationen, aktuelle Verkaufszahlen und Geschäftsbeziehungen u. ä. sind wertvolle vertrauliche Informationen des Unternehmens, die dafür sorgen, dass wir uns im Wettbewerb durchsetzen. Wir behandeln daher alle geheimen Unternehmensinformationen als vertraulich und geben sie ohne vorherige Genehmigung nicht an Außenstehende weiter.

Mensch und Umwelt

Ablehnung von Kinderarbeit

Wir lehnen Kinderarbeit strikt ab. Kinder sind besonders schutzbedürftig, weshalb dieser Punkt ein zentrales Anliegen für uns ist. Bei der Swiss Steel Gruppe ist es streng untersagt, Personen unter 15 Jahren oder unter dem gesetzlichen Mindesterwerbsalter zu beschäftigen.

Ablehnung von Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form der Zwangsarbeit oder Ausbeutung von Arbeitnehmern vehement ab, insbesondere im Hinblick auf Kinder und Jugendliche. Innerhalb der Swiss Steel Gruppe sind zwangsarbeitsähnliche Bedingungen weder vorhanden noch werden diese begünstigt. Unsere Mitarbeiter erfüllen ihre Arbeitspflichten freiwillig und nicht aufgrund von Androhung direkter oder indirekter Gewalt oder Einschüchterung.

Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungsrecht

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter darin, ihre Rechte als Arbeitnehmer wahrzunehmen. Unsere Mitarbeiter haben das uneingeschränkte Recht, Vereinigungen oder Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten und sie zu verlassen, um die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen zu fördern. Wir tolerieren keinerlei Form der Diskriminierung gegenüber Mitarbeitern, die aktiv Arbeitnehmerrechte vertreten.

Faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit

Wir halten die entsprechenden Regelungen ein, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen und die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stellt ein besonderes Anliegen für uns dar. Wir sorgen daher für eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung, indem wir Gesetze und Bestimmungen einhalten und die relevanten Konstruktionsprinzipien beachten.

Vor allem unser Managementteam muss dafür sorgen, dass angemessene Schutzmaßnahmen zur Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entworfen und implementiert wurden.

Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist ein wichtiger Aspekt unserer geschäftlichen Aktivitäten. Als globaler Konzern sehen wir eine sorgsame Interaktion mit der Umwelt und den verfügbaren begrenzten Ressourcen als feste Säule unserer Unternehmensverantwortung an. Wir setzen daher unseren Einfluss ein, um optimale, verantwortungsbewusste Bedingungen in Verbindung mit der Beschaffung, der Herstellung, dem Vertrieb und der Verwendung unserer Produkte sicherzustellen. Unsere Mitarbeiter teilen unsere Überzeugungen und handeln dementsprechend.

Sollten Sie Fragen zu unserem Verhaltenskodex haben, wenden Sie sich je nach Thema bitte an Corporate Compliance oder Corporate HR:

Swiss Steel Holding AG

Landenbergstrasse 11

6005 Luzern, Schweiz

Telefon: +41 (0) 41 581 40 00

E-Mail: compliance@swisssteelgroup.com

www.swisssteelgroup.com

Gültig ab: August 2017

Haftungsausschluss:

Dieser Verhaltenskodex gibt Mitarbeitern oder Dritten keinerlei durchsetzbaren Rechtsanspruch gegenüber der Swiss Steel Holding AG oder verbundenen Unternehmen. Änderungen am Verhaltenskodex bleiben vorbehalten.

Übersetzung:

Dieser Verhaltenskodex ist eine Übersetzung aus dem Englischen. Im Falle von etwaigen Widersprüchen zwischen der deutsch- und der englischsprachigen Version und gilt der englischsprachige Code of Conduct in der Fassung vom August 2017.