

Corporate Policy Manual

Verhaltenskodex Swiss Steel Group

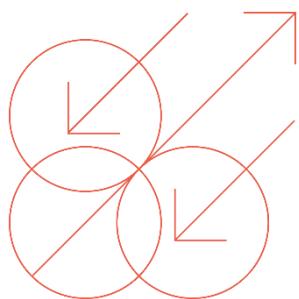
Gültig ab: 15. Dezember 2023
Vom Verwaltungsrat der Swiss Steel Holding AG verabschiedet





Stahl ist unser Rückgrat, unsere DNA. Es ist das, was wir am besten können, um zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen. Deshalb schließen wir uns zusammen – miteinander, mit Kunden und Lieferanten. Gemeinsam gestalten wir immer bessere Stahllösungen mit höchster Qualität und großer Leidenschaft. Unser Antrieb, unsere Expertise und Sorgfalt machen uns zu einem starken Verbündeten. In Beratung, Entwicklung, Produktion und Dienstleistungen.

Gemeinsam. Für eine Zukunft, die zählt.



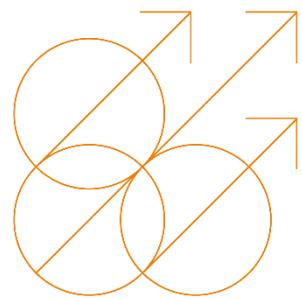
Neugierig.

Wir sind führende Experten in dem, was wir tun, immer neugierig, zu lernen. Wir erweitern unser Wissen, sind innovativ und handeln – im Dialog miteinander und mit unseren Kunden.



Aktiv.

Wir sind leidenschaftlich für den Fortschritt, fördern und fordern uns selbst aktiv heraus, um greifbare Verbesserungen zu erzielen. Schritt für Schritt. Gemeinsam – für unsere Kunden und für uns.



Vereinigt.

Wir kümmern uns umeinander und arbeiten mit gegenseitigem Respekt und Vertrauen zusammen – immer mit Blick auf die Perspektiven, Ziele und Herausforderungen unserer Kunden und unserer Kolleginnen und Kollegen.

Mitteilung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

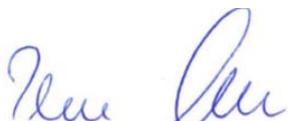
Die Swiss Steel Group ist davon überzeugt, dass die Führung von Geschäften mit höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Integrität und Nachhaltigkeit eine Voraussetzung für langfristiges Wirtschaftswachstum ist. Unsere starke Marke und die hohe Qualität unserer Produkte haben unseren Ruf auf dem Markt fest etabliert und lässt uns weithin als einen der Besten zählen. Dieser Erfolg ist zu einem großen Teil dem engagierten Einsatz unserer Mitarbeiter¹ weltweit zu verdanken.

Um unsere erfolgreiche Transformation fortzusetzen und die Einhaltung branchenführender Standards sicherzustellen, haben der Verwaltungsrat und die Konzernleitung der Swiss Steel Group beschlossen, einen neuen Verhaltenskodex einzuführen. Dieses umfassende Dokument beschreibt die Grundsätze, erwarteten Verhaltensweisen, Beispiele und verbotenen Praktiken, die von allen unseren Mitarbeitenden weltweit eingehalten werden müssen.

In Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien (UNGPs) und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (MNUs) sowie den neuesten Vorschriften und Standards haben wir einen besonderen Schwerpunkt auf wichtige Themen wie Antikorruption, Kartellrecht und Lieferkettenrisiken gelegt. Obwohl es unmöglich ist, dass unser Verhaltenskodex alle potenziellen Situationen abdeckt, die in unserem Berufsleben auftreten können, bitten wir jeden von Ihnen, im Einklang mit dem Geist des Verhaltenskodex zu arbeiten und sich im Falle von Unsicherheiten von Ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Abteilungen beraten zu lassen.

Mit unserem neuen Verhaltenskodex wollen wir unsere ethischen, Integritäts- und Nachhaltigkeitsstandards sowohl mit unseren Mitarbeitenden als auch mit unseren Geschäftspartnern teilen. Es liegt in der Verantwortung von uns allen – als Mitarbeitende, Führungskräfte und Verwaltungsräte der Swiss Steel Group –, diese Standards in unserer Organisation täglich zu leben und zu fördern.

Emmenbrücke, 12. Dezember 2023



Präsident des Verwaltungsrats
Jens Alder



CEO Swiss Steel Group
Frank Koch

1 Der Begriff "Mitarbeiter" wird hier unabhängig vom Geschlecht verwendet. Er umfasst alle Erwerbstätigen, einschliesslich der bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Personen, sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

2 «Führungskräfte» sind «Mitarbeitende» im Sinne der obigen Definition, die eine Führungsposition innehaben. Aufgrund ihrer besonderen Stellung wird ihre Verantwortung für die Umsetzung unseres Verhaltenskodex an verschiedenen Stellen im Verhaltenskodex explizit betont.

3 Im Sinne dieses Dokuments umfasst der Begriff «Swiss Steel Group» die Swiss Steel Holding AG, alle Tochtergesellschaften der Swiss Steel Holding AG, Beteiligungen und Joint Ventures.

4 Haftungsausschluss: Dieser Verhaltenskodex begründet weder für Mitarbeitende noch Dritte einklagbare Rechtsansprüchen gegen die Swiss Steel Holding AG oder gegen die mit ihr verbundenen Unternehmen. Wir behalten uns das Recht vor, Änderungen am Verhaltenskodex vorzunehmen.

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze	5
1.1 Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien	5
1.2 Testen Sie Ihre Integrität	5
1.3 Verantwortung des Managements	5
1.4 Compliance-Verantwortung	6
1.5 Verantwortung der Mitarbeitenden	6
1.6 Hinweisgebersystem (Whistleblower-Hotline)	6
1.7 Sanktionen	6
2 Unsere Mitarbeitenden	8
2.1 Chancengleichheit, Diskriminierungsverbot	8
2.2 Vereinigungsrecht und Tarifvertragsrecht	8
2.3 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit	9
2.4 Faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit	10
3 Unsere Verpflichtung zur Integrität	13
3.1 Einhaltung des Kartellrechts	13
3.2 Vermeidung persönlicher Interessenkonflikte	14
3.3 Verhinderung von Korruption, Bestechung usw.	15
3.4 Verhinderung von Geldwäsche	16
3.5 Trade Compliance	17
4 Unser Unternehmen, unsere Produkte, Vermögenswerte, Daten und Informationen	20
4.1 Unternehmensvermögen und geistiges Eigentum	20
4.2 Unsere Produkte	21
4.3 Datenschutz und Datensicherheit	22
4.4 Insiderwissen	23
4.5 Schutz unserer Marken und unseres Images bei der Nutzung sozialer Medien	24
5 Unser Nachhaltigkeitsansatz	27
5.1 Umwelt – Effiziente Nutzung von Ressourcen und Energie	27
5.2 Umwelt – Förderung einer Kreislaufwirtschaft und einer umweltgerechten Abfallbewirtschaftung	28
5.3 Umwelt – Reduktion unserer Emissionen	29
5.4 Umwelt – Ethik in der Produktion (gefährliche Chemikalien und Konfliktmineralien)	30
5.5 Gesellschaftliches Engagement	31
6 Integrität unserer Lieferkette und unserer Geschäftspartner	33
7 Kontakt	36

1 Allgemeine Verhaltensgrundsätze

1.1 Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien

Wir betreiben unser Geschäft in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften. Darüber hinaus haben wir mit unserem Corporate Policy Manual eine vollständige Bibliothek von Konzernrichtlinien erstellt, die für die verschiedenen Bereiche unserer Geschäftstätigkeit gelten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Gesetze, Vorschriften, Gruppenrichtlinien und lokalen Richtlinien kennen und einhalten.

Ergänzt wird dieser Verhaltenskodex durch unser Corporate Policy Manual; Diese Dokumente decken jedoch möglicherweise nicht alle möglichen Situationen ab, die bei unserer täglichen Arbeit auf der ganzen Welt auftreten können. Es ist die Pflicht aller Mitarbeitenden, sich bei Bedarf an ihr lokales Managementteam oder die Konzernfunktionen zu wenden, um Fragen zu stellen und Klärungen zu erhalten, sich mit den für ihren Verantwortungsbereich relevanten Richtlinien und Richtlinien vertraut zu machen und die darin festgelegten Vorschriften einzuhalten.

1.2 Testen Sie Ihre Integrität

Da wir in vielen Ländern, Branchen und Gerichtsbarkeiten tätig sind, wissen wir, dass unser Verhaltenskodex zusammen mit unserem Corporate Policy Manual nicht alle einzuhaltenden Regeln enthalten kann. In vielen Fällen hilft Ihnen der folgende Integritätstest bei der Einschätzung der Situation. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, stellen Sie sich bitte die folgenden sechs Fragen.

Fragen Sie systematisch um Rat, wenn Sie auch nur eine Frage mit NEIN beantworten!

	JA	NEIN
Ist das, was ich vorhave, mit dem Verhaltenskodex vereinbar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entspricht das, was ich vorhave, den lokalen oder internationalen Gesetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entspricht das, was ich tun möchte, den lokalen Richtlinien und den Gruppenrichtlinien?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gehe ich mit dem Verhalten mit gutem Beispiel voran?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habe ich alle Risiken und Konsequenzen meines Vorhabens verstanden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Würde ich mich wohl fühlen, wenn das, was ich vorhave, an die Öffentlichkeit gelangt (Internet, Nachrichten usw.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.3 Verantwortung des Managements

Die größte Verantwortung unserer Führungskräfte besteht darin, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die lokalen und internationalen Gesetze und Vorschriften sowie unsere Gruppenrichtlinien und lokalen Richtlinien, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, kennen und einhalten. Unsere Geschäftsleitung ist die erste Anlaufstelle bei Fragen.

1.4 Compliance-Verantwortung

Es wurde eine eigene Compliance-Organisation eingerichtet, die alle Mitarbeitenden bei Fragen zum Verhaltenskodex, zu den Vorschriften und zur Compliance im Allgemeinen unterstützt. Das Team finden Sie an unseren jeweiligen Unternehmens- und Betriebsstandorten, so dass wir Sie auf Ihrem Weg so nah wie möglich unterstützen können.

1.5 Verantwortung der Mitarbeitenden

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Gesetze, Vorschriften, Konzernrichtlinien und lokalen Richtlinien kennen und einhalten und im Zweifel unsere Geschäftsleitung oder die Compliance-Organisation um Unterstützung bitten.

1.6 Hinweisgebersystem (Whistleblower-Hotline)

Bei der Swiss Steel Group erwarten wir von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie Alarm schlagen und sich zu Wort melden, wenn:

- ein Anliegen oder eine Frage zum Verhaltenskodex oder den geltenden Gesetzen (lokal oder international) besteht;
- der Verdacht besteht, dass gegen den Verhaltenskodex oder gegen die geltenden Gesetze (lokal oder international) verstößen wurde;
- Bedenken hinsichtlich Praktiken vorliegen (lokal oder der Gruppe), die möglicherweise nicht mit unserem Verhaltenskodex oder den geltenden Gesetzen übereinstimmen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden und alle unsere Geschäftspartner (Kunden, Lieferanten und andere Dritte) zu solchen Meldungen. Zu diesem Zweck hat unsere Gruppe mehrere Kommunikationskanäle eingerichtet, damit jeder mit uns in Kontakt treten kann.

Informationen zu unserem Hinweisgebersystem Speak Up sind im [Internet](#) und in unserem [Steel-net](#) (Intranet) verfügbar. Wir haben an allen unseren Standorten Plakate angebracht und es erfolgt eine jährliche Kommunikation an unsere Mitarbeitenden zu diesem Thema. Die eingegangenen Meldungen werden vertraulich vom Ethik-Steering Komitee (Kurz ESC, Zusammensetzung: Leiter Corporate HR, Compliance, Interne Revision und Recht) analysiert. Das ESC entscheidet von Fall zu Fall und legt die zu ergreifenden Maßnahmen fest.

Wir verpflichten uns zum Schutz von Hinweisgebern und tolerieren keine Form der Diskriminierung von Personen, die in gutem Glauben (mögliche) Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gegen Gesetze melden. Jede tatsächliche oder drohende Diskriminierung von Mitarbeitenden wird als schwerwiegender Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex sanktioniert.

1.7 Sanktionen

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist eines der wichtigsten Dokumente in unserem Unternehmen, da er die Standards beschreibt, die wir von allen unseren Mitarbeitenden in unserem Konzern erwarten. Er beschreibt auch die Verpflichtungen, die wir als Unternehmen gegenüber unseren Aktionären und Geschäftspartnern in Bezug auf die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen, eingehen. Wir behalten uns daher das Recht vor, Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex konzernweit zu sanktionieren.



2 Unsere Mitarbeitenden

2.1 Chancengleichheit, Diskriminierungsverbot

Unser Statement: Wir respektieren die Menschenwürde und lehnen jede Form von Diskriminierung ab. Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigster Erfolgsfaktor und unser wichtigstes Kapital. Als international tätiges Stahlunternehmen schätzen wir unsere globale Präsenz und die Vielfalt unserer Mitarbeitenden. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von unterschiedlichen Denkweisen, vielfältigen Perspektiven und Offenheit. Wir diskriminieren nicht und tolerieren keine Form von Diskriminierung. Wir behandeln jeden Menschen fair, mit Würde und mit Respekt, unabhängig von ethnischer oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischen Ansichten, sozialer Herkunft oder anderen Merkmalen. Mobbing und jede Form von Belästigung sind konzernweit strengstens untersagt und werden nicht toleriert. Wir leben Vielfalt und schaffen ein Umfeld, das die Individualität jedes Mitarbeitenden im Sinne des Unternehmens fördert. Grundsätzlich werden unsere Mitarbeitenden aufgrund ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten ausgewählt, eingestellt und gefördert.

2.2 Vereinigungsrecht und Tarifvertragsrecht

Unser Statement: Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Rechte als Arbeitnehmer. Unsere Mitarbeitenden haben das uneingeschränkte Recht, Vereine oder Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten und sie zu verlassen, um den Schutz der Arbeitnehmerinteressen zu fördern. Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung von Mitarbeitenden, die aktiv Arbeitnehmerrechte vertreten.

Was von mir erwartet wird - Do

- Rekrutieren, fördern und entwickeln Sie Mitarbeitende auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Leistungen.
- Treffen Sie Entscheidungen auf der Grundlage von Fakten und im Interesse der Swiss Steel Group.

Was nicht erlaubt ist - Don't

- Im Bewerbungsprozess Fähigkeiten und faktischen Erfolg außer Acht zu lassen und bei der Auswahl den Fokus auf Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Mitarbeitervertretung, Freundschaft oder Netzwerk zu richten.
- Diskriminierung oder Belästigung in deinem Umfeld zu igmoieren.

Praxisbeispiel:

Situation: Meine Kollegin wird belästigt, indem andere aus dem Team Kommentare zu ihrem äußeren Erscheinungsbild tätigen (von einigen Teammitgliedern werden die Kommentare als "Kompliment" oder "Witz" eingestuft). Meine Kollegin fühlt sich offensichtlich nicht wohl in der Situation, aber bleibt untätig. Ich halte diese Bemerkungen für unangebracht.

Was von mir erwartet wird: Bitte wählen Sie den Meldekanal aus, mit der Sie sich am wohlsten fühlen (Ihr Vorgesetzter, Ihre Personalabteilung oder Ihr Compliance-Beauftragter) und melden Sie die Situation. Die Swiss Steel Group toleriert keine Belästigung oder Diskriminierung jeglicher Art.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir unsicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie um Klärung über den Meldekanal, mit dem Sie sich am wohlsten fühlen:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihr HR-Team oder Ihr lokales Management.
- Schauen Sie sich die Personalrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an Ihren Compliance-Beauftragten oder an die Whistleblower-Hotline.

2.3 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit

Unser Statement: Wir respektieren, schützen und fördern alle geltenden Vorschriften zum Schutz der Kinder- und Menschenrechte. Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir strikt ab. Kinder sind besonders schutzbedürftig, weshalb uns dieser Punkt ein zentrales Anliegen ist. Bei der Swiss Steel Group ist es konzernweit strengstens untersagt, Personen unter 15 Jahren unabhängig vom lokalen Arbeitsrecht zu beschäftigen. Darüber hinaus lehnen wir jede Form von Zwangsarbeit oder Ausbeutung von Mitarbeitenden oder jede Form von moderner Sklaverei sowie alle Formen des Menschenhandels vollständig ab. Unsere Mitarbeitenden erfüllen ihre Arbeitspflichten freiwillig (und nicht aufgrund der Androhung von direkter oder indirekter Gewalt oder Einschüchterung). Dieser Grundsatz gilt für die Swiss Steel Group, ihre Tochtergesellschaften auf der ganzen Welt und für unsere Geschäftspartner.

Was von mir erwartet wird - Do

- Überprüfen Sie die Qualifikationen der Mitarbeitenden, die Erwartungen an ihre zukünftige Position und ihre Verträge, um sicherzustellen, dass die Bedingungen marktgerecht und fair sind.
- Seien Sie wachsam bei Auftragnehmern und Drittanbietern, die Sie beauftragen.

Was nicht erlaubt ist - Don't

- Vorübergehende oder dauerhafte Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren unabhängig vom örtlichen Arbeitsrecht.
- Bedenken zu ignorieren, die Sie als Reaktion auf Vorwürfe der Zwangsarbeit über Dritte haben könnten, da sie in einem fremden Land ansässig sind.

Praxisbeispiel:

Situation: Bei einem Lieferantenbesuch sehe ich, dass sehr junge Mitarbeitende im Unternehmen arbeiten. Sie haben die richtige Sicherheitsausrüstung, aber ich bin immer noch besorgt über ihr Alter, da sie jünger als 15 Jahre alt zu sein scheinen. Ich weiß, dass die neue Partnerschaft mit diesem Lieferanten von entscheidender Bedeutung ist.

Was von mir erwartet wird: Bitte stellen Sie die Frage direkt an den Lieferanten, da wir die Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren nicht tolerieren. Diese Situation ist inakzeptabel, egal wie bedeutend der Lieferant ist. Im Zweifelsfall melden Sie die Angelegenheit bitte Ihrem Vorgesetzten zur weiteren Untersuchung.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihr HR- oder Beschaffungsteam oder

Ihr lokales Management.

- Schauen Sie sich die Personalrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an Ihren Compliance-Beauftragten oder an die Whistleblower-Hotline.

2.4 Faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit

Unser Statement: Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sowie eine ausgezeichnete Sicherheitskultur haben für die Swiss Steel Group höchste Priorität. Unsere Bemühungen in diesem Bereich umfassen auch die Mitarbeitenden von Partnerfirmen / Subunternehmern und Lieferanten. Alle Mitarbeitenden müssen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen an ihren Arbeitsplätzen und Standorten fördern und Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Richtlinien und Vorschriften einhalten. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu unterweisen, zu unterstützen und zu überwachen sowie regelmäßige Inspektionen und Audits durchzuführen, um:

- alle gefährlichen Bedingungen oder Verhaltensweisen und deren Ursachen zu beseitigen.
- die Meldung von unsicherem Verhalten und unsicheren Situationen durch Mitarbeitende (Beinaheunfall-Meldung) zu fördern.

Was von mir erwartet wird - Do

- Wann immer Sie Risiken oder das Auftreten von Vorfällen beobachten, melden Sie diese bitte sofort Ihrem Vorgesetzten oder dem Health and Safety Team.
- Erinnern Sie Ihre Teammitglieder regelmäßig an die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und bieten Sie ihnen ein offenes Umfeld, in dem sie ihre Bedenken zu diesem Thema äußern können.

Was nicht erlaubt ist - Don't

- Sie arbeiten unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol und melden Situationen mit solchen Substanzen nicht sofort.
- Sie verwenden die Sicherheitsausrüstung aufgrund von Zeitdruck nicht, da das Anlegen zu viel Zeit in Anspruch nimmt.
- Die Akzeptanz von unsicheren Arbeitsbedingungen.

Praxisbeispiel:

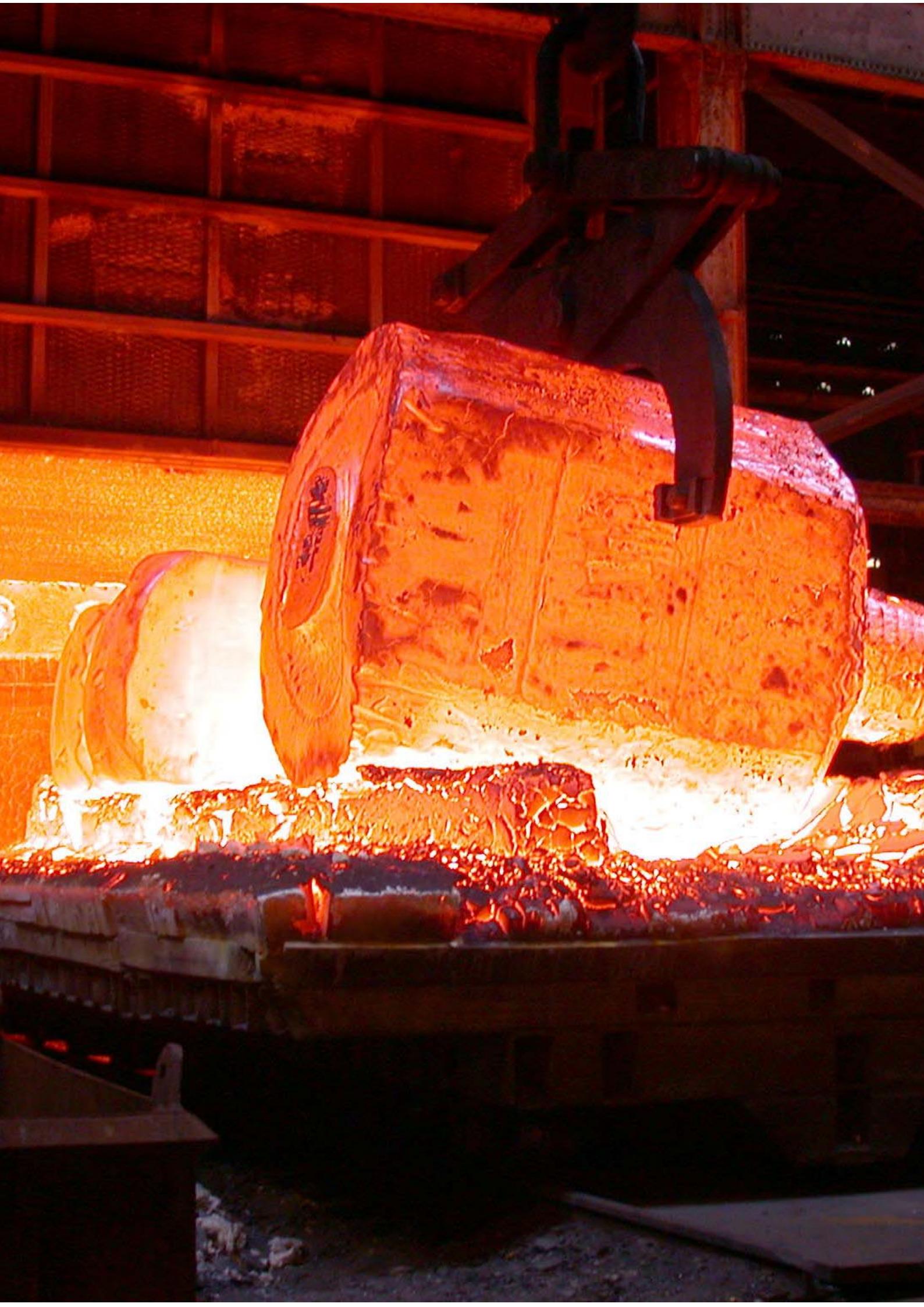
Situation: Einer meiner Kollegen riecht eindeutig nach Alkohol, aber ich habe Angst, dass er sofort entlassen wird, wenn ich dies meinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melde. Wir sind seit vielen Jahren Kollegen und ich möchte nicht, dass er seinen Job verliert. Andererseits sehen Sie, dass er eine Gefahr für sich selbst oder andere darstellen könnte.

Was von mir erwartet wird: Wie Sie schon selbst bemerkt haben, ist die Person möglicherweise in Gefahr und gefährdet eventuell auch andere. Die Person zu melden und sofort Maßnahmen zu ergreifen, ist wichtig für die Sicherheit aller.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an die Personalabteilung, an das Health and Safety Team oder an das lokale Management.
- Schauen Sie sich die Health and Safety und Personalrichtlinie in unserem Steelnet an.
- Wenden Sie sich an Ihren Compliance-Beauftragten oder an die Whistleblower-Hotline



3 Unsere Verpflichtung zur Integrität

3.1 Einhaltung des Kartellrechts

Unser Statement: Wir unterstützen freie und faire Wettbewerbspraktiken und lehnen Praktiken jeglicher Art ab, die den Wettbewerb einschränken können (z.B. Kartelle, Errichtung von Marktzutrittsschranken, abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern usw.). Um unsere MitarbeiterInnen zu unterstützen, führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch, um diejenigen Kollegen zu identifizieren, die in ihrer Funktion dem größten Risiko ausgesetzt sind (z. B. bei Verbänden oder Veranstaltungen mit Wettbewerbern). Unsere am stärksten gefährdeten Teams werden regelmäßig darin geschult, kartellrechtliche Probleme (oder Situationen, die damit gleichgesetzt werden könnten) zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren.

Was von mir erwartet wird – Do

- Wenn Sie sich mit Wettbewerbern treffen, besprechen Sie nur hochgradig unbedeutende Informationen über die Swiss Steel Group und beschränken Sie das Gespräch auf Informationen, die öffentlich zugänglich sind.
- Wenn sich mit Wettbewerbern ein Gespräch über Themen anbahnt, das nach den Regeln des fairen Wettbewerbs oder den internen Vorschriften der Swiss Steel Group nicht erlaubt ist, verlassen Sie bitte die Gesprächssituation und melden Sie die Angelegenheit sofort.

Was nicht erlaubt ist - Don't

- Mit Wettbewerbern Informationen über Preise (Margen, Preiskalkulationen usw.), Lieferanten- oder Kundenpreise oder Produktionsinformationen, die nicht öffentlich bekannt sind, zu teilen.
- Mit Wettbewerbern Marktaufteilungen (Kunden) oder Forschungs- und Entwicklungsstrategien, Fortschritte oder Investitionen zu diskutieren oder zu vereinbaren.

Praxisbeispiel:

Situation: Nach der Verbandsversammlung gehen einige Teilnehmer zum Mittagessen. Einer der Teilnehmer erklärt, dass sie aufgrund der Wartung der Mühle große Probleme mit einer Produktionsstätte haben und daher in diesem Quartal Probleme haben werden, eine bestimmte Region zu beliefern. Es wäre daher großartig, wenn wir unsere Produktion im nächsten Quartal reduzieren könnten, damit sie aufholen können. Er sagt uns hingegen seine Hilfe zu, wenn wir jemals mit dem gleichen konfrontiert werden.

Was von mir erwartet wird: Bitte verlassen Sie die Unterhaltung sofort und wenden Sie sich an Ihr Compliance- und Rechtsteam, um Beratung und Unterstützung zu erhalten.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Compliance-Team oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich die Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

3.2 Vermeidung persönlicher Interessenkonflikte

Unser Statement: Wir treffen unternehmerische Entscheidungen stets im besten Interesse der Swiss Steel Group. Wir verstehen, dass Interessenkonflikte in Bezug auf unser Privatleben oder unsere aktuelle und frühere Berufserfahrung auftreten können. Interessenkonflikte sind eine sensible Angelegenheit und Transparenz ist der Schlüssel, um eine falsche Wahrnehmung zu vermeiden. Wenn ein Interessenkonflikt entsteht oder von anderen als solcher wahrgenommen werden kann, ist es von entscheidender Bedeutung, sich sofort von jeder Geschäftentscheidung in Bezug auf den Dritten zurückzuziehen (wenn eine Voreingenommenheit bei einer Person hervorgerufen werden könnte). Wenden Sie sich so schnell wie möglich an Ihren Compliance-Beauftragten oder Ihre Personalabteilung, um Ratschläge zum Umgang mit der Situation zu erhalten.

Mitarbeitende müssen in den folgenden Situation besonders wachsam sein:

- Sie treten eine neue Position an und identifizieren Kunden, Lieferanten oder Kollegen, die Sie privat gut kennen und die Sie außerhalb des Büros treffen oder die zu Ihrem Familienkreis gehören.
- Sie haben Beteiligungen an anderen Unternehmen (z. B. Anteilseigner), die mit uns in Beziehung stehen.
- Sie beteiligen sich an einem Verein oder an anderen Aktivitäten, die von der Swiss Steel Group gesponsert werden.

Was von mir erwartet wird - Do

- Wenn ich einen Interessenkonflikt oder eine Situation feststelle, die als solche wahrgenommen werden könnte, ziehe ich mich aus dem Entscheidungsprozess mit dem Dritten zurück und melde es unverzüglich.
- Ich behalte alle privaten Beziehungen, die ich zu anderen Mitarbeitenden der Swiss Steel Group habe im Auge, um sicherzustellen, dass diese nicht falsch wahrgenommen werden.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich ignoriere einen Interessenkonflikt und hoffe, dass es niemand erfährt.
- Ich verbiete Familienmitgliedern und engen Freunden, die Unternehmen führen, sich auf Angebote der Swiss Steel Group zu bewerben.

Praxisbeispiel:

Situation: Der Partner meines Kollegen ist von einem unserer Kunden der Geschäftsführer und kennt einige der Wettbewerber. Das ist sehr praktisch, da er sie persönlich kennt und sogar am Wochenende Vertragsdetails besprochen werden könnten.

Was von mir erwartet wird: Dies begründet einen Interessenkonflikt. Sie sollten es sofort melden. Der Kollege muss sich von jeder Entscheidung in Bezug auf den Kunden und den betroffenen Wettbewerbern (verbunden durch Freundschaft oder familiäre Beziehung) zurückziehen. Die Verträge müssen von einer dritten Person abgewickelt werden, um Risiken für den Mitarbeiter, das Unternehmen und Dritten zu vermeiden.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Compliance-Team oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich unsere Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

3.3 Verhinderung von Korruption, Bestechung usw.

Unser Statement: Wir lehnen jede Form von Korruption bei der Swiss Steel Group strikt ab und erwarten von unseren Geschäftspartnern und unserer gesamten Lieferkette den gleichen Standard an Ethik und Integrität. Wir ergreifen Maßnahmen, um Korruption oder Bestechung zu verhindern und aufzudecken, einschließlich Schulungen für unsere Mitarbeitenden zu relevanten Themen. Unser Wettbewerbsvorteil ergibt sich aus der Qualität unserer Produkte und dem hohen Niveau unserer Dienstleistungen. Besonderes Augenmerk legen wir auf unsere Dritten, insbesondere im Zusammenhang mit:

- Kontakte mit Regierungsbehörden und deren Vertretern, Spenden, Sponsoring, Geschenke, Bewirtung und Entertainment: nur erlaubt, wenn sie den Werten der Swiss Steel Group entsprechen; nicht politisch oder religiös orientiert, nicht verschwenderisch, nicht sexuell orientiert, nicht mit der Misshandlung von Tieren in Verbindung gebracht werden und "Dritten kein Unbehagen bereiten" dürfen.
- Sicherheitsunternehmen / Sicherheitskräfte: Verbot der Beauftragung oder des Einsatzes von Sicherheitskräften zur Sicherung eines Geschäftsvorhabens, das mit Folter oder Körperverletzung an Leib oder Leben verbunden ist. Wir verpflichten unsere Sicherheitsdienstleister vertraglich zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte und damit verbundenen Umweltrechte.

Was von mir erwartet wird - Do

- Geschenke, Bewirtungen und Entertainment, die ich von Dritten erhalte oder an Dritte weitergegeben habe, deklariere ich transparent und in Übereinstimmung mit den internen Regeln der Swiss Steel Group.
- Ich lehne Geschenke, Bewirtungen und Entertainment ab und/oder melde sie dem Legal and Compliance-Team, die nicht im Einklang mit den internen Regeln der Swiss Steel Group stehen, um jegliches Risiko für mich oder das Unternehmen zu vermeiden.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich erhalte ein hochwertiges Geschenk von einem Lieferanten, der über dem vom Konzern festgelegten Schwellenwert liegt, und ich deklariere es nicht – schließlich wird es niemand erfahren!
- Ein Kunde bittet uns, einen Beitrag zu einem bestimmten Verein zu leisten, um einen Auftrag zu erhalten, für den wir uns bewerben, weil sein Partner dafür verantwortlich ist.

Praxisbeispiel:

Situation: Zum Jahresende habe ich ein sehr schönes Geschenk von unserem größten Lieferanten erhalten. Ich weiß, dass der Kunde beleidigt wäre, wenn ich es ablehnen würde. Ich bedanke mich beim Lieferanten dafür und frage nach dem Preis der Flasche (gemäß der konzerninternen Regel). Der Wert ist bedeutend.

Was von mir erwartet wird: Da der Wert des Geschenks sehr hoch ist, melde ich es dem Compliance-Team. Das Geschenk wird entweder an einen Verein gespendet oder in einer Verlosung an einen Mitarbeitenden verschenkt.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Compliance-Team oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich unsere Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

3.4 Verhinderung von Geldwäsche

Unsere Aussage: Wir führen Geschäfte mit Partnern, die legitime Geschäftszwecke haben und deren Gelder aus legitimen Quellen stammen. Zu diesem Zweck ergreifen wir alle möglichen Maßnahmen, um Geldwäscheaktivitäten zu verhindern, und bleiben wachsam bei den von uns durchgeführten Transaktionen. Alle ungewöhnlichen Situationen werden nur nach gründlicher Prüfung von Fall zu Fall genehmigt. Intern hat die Swiss Steel Group Länder identifiziert, mit denen Transaktionen strengstens verboten sind und mit denen Transaktionen nur mit Genehmigung des Konzerns durchgeführt werden können.

Mit Blick auf die oben genannten Ziele stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspartner (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Kunden, Lieferanten, Banken usw.) frei von Sanktionen jeglicher Art sind und überwachen diese Situation kontinuierlich.

Was von mir erwartet wird - Do

- Ich überprüfe potenzielle Kunden, bevor ich eine Transaktion tätige. Wenn in irgendeinem Bereich nachteilige Informationen festgestellt werden, wende ich mich an die zuständige Funktion auf der Grundlage der Gruppenrichtlinie.
- Ich überprüfe, ob das Bankkonto des Kunden, die Lieferadresse und die Produktanforderer übereinstimmen und zum selben Unternehmen oder Konzern gehören (identische Firmennamen). Wenn ich Abweichungen feststelle, wende ich mich an meinen Vorgesetzten, um eine Genehmigung zu erhalten.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich schließe einen Vertrag mit einem Dritten ab, ohne ihn vorher mit dem Gruppentool zu prüfen.
- Ich ignoriere die Tatsache, dass die übermittelten Informationen des Lieferanten im Hinblick auf das zu nutzende Bankkonto, Lieferadresse und Rechnungsadresse in verschiedenen Ländern liegen oder unter verschiedenen Namen geführt werden.

Praxisbeispiel:

Situation: Ein bestehender Kunde hat sich an meinen Kollegen gewandt, um den Namen auf den Rechnungen für einen vorübergehenden Zeitraum auf einen anderen Dritten zu übertragen (da der Dritte unserem Kunden Geld schuldet). Da der Dritte seine Schulden nicht direkt an unseren Kunden begleichen kann, fragt uns der Kunde, ob wir für einen kurzen Zeitraum wie vorgeschlagen

vorgehen könnten. Mein Kollege möchte fortfahren, um unseren Kundenwunsch nachzukommen, und in der Tat erhalten wir immer noch den gleichen Betrag.

Was von mir erwartet wird: Ein solcher Vorschlag sollte sofort Verdacht erregen. Ich wende mich an meinen Vorgesetzten oder das Compliance-Team, da es sich um einen Fall von Geldwäsche oder Steuerbetrug handeln könnte.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, die Finanzabteilung, das Compliance-Team oder das lokale Management.
- Konsultieren Sie unsere Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet).
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

3.5 Trade Compliance

Unser Statement: Wir agieren weltweit und haben Niederlassungen in mehr als 30 Ländern, um die Nachfrage unserer Kunden rund um den Globus zu befriedigen. Unsere Produktionsstandorte arbeiten hauptsächlich mit lokalen Zulieferern zusammen. Einige der Rohstoffe und Energien, die wir im Herstellungsprozess verwenden, können jedoch importiert werden, und wir verlassen uns daher auf unsere internationale Lieferkette, um effektiv zu arbeiten.

Unsere internationale Präsenz bringt die Anforderung mit sich, internationale und nationale handelsrechtliche Vorschriften zu respektieren und die Verantwortung zu tragen, die Welt zu einem sichereren Ort zu machen. Um sicherzustellen, dass unsere Betriebe diesen Vorschriften entsprechen, hat die Swiss Steel Group ein Team von Exportkontrollexperten eingesetzt, die unsere Geschäftstätigkeit und interne Entwicklungen durch die Einrichtung automatisierter Prozesse zur Steuerung unserer Materialflüsse unterstützen.

Was von mir erwartet wird - Do

- Wenn ich an einer internationalen Transaktion beteiligt bin, muss ich die für jedes Land geltenden Unternehmensregeln kennen, die Unternehmen daran hindern sollen, gegen Embargos zu verstößen.
- Im Zweifelsfall wende ich mich an meinen Exportkontrollexperten oder das Compliance-Team.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich klassifiziere einen Kunden falsch, um den Arbeitsaufwand zu vermeiden, nach den relevanten/anwendbaren Unterlagen zu fragen, da dies den Prozess verlangsamt.
- Ich exportiere oder importiere Material über einen Dritten, um Embargos zu umgehen.

Praxisbeispiel:

Situation: Einige Mineralien, die wir in unserem Herstellungsprozess verwenden, werden derzeit von den Behörden sanktioniert, wenn sie aus einem bestimmten sanktionsierten Land stammen. Der Lieferant, mit dem wir in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben, hat vorgeschlagen,

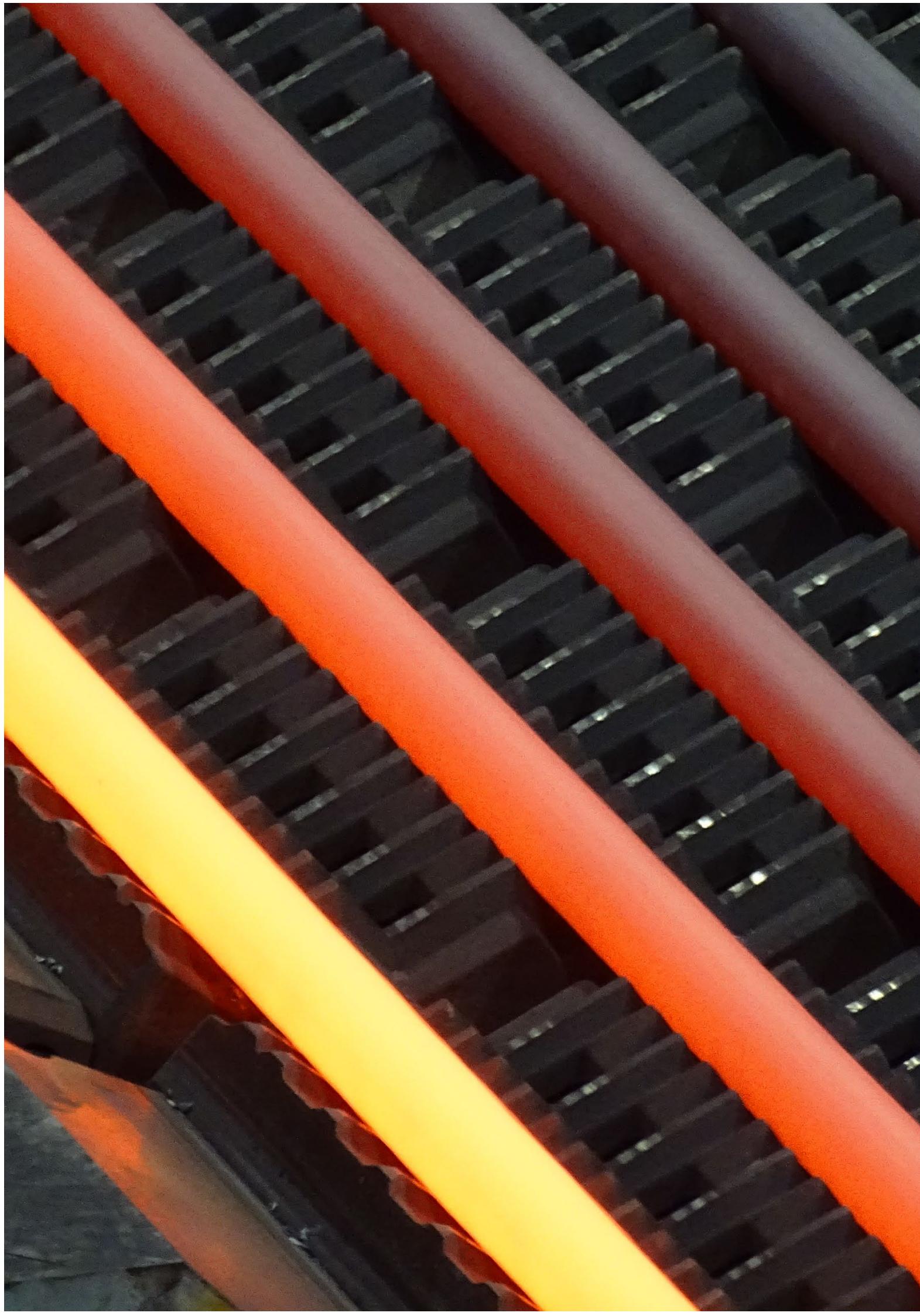
dass wir über ein Drittland gehen, um die geltenden Sanktionen zu umgehen, und wird uns im Gegenzug interessante Zahlungsbedingungen gewähren.

Was von mir erwartet wird: Der Einsatz Drittländer zur Umgehung von Sanktionen oder Embargos ist strengstens untersagt. Ich wende mich an meinen Vorgesetzten, den Exportkontrollexperten oder das Compliance-Team, da jeder Versuch, Sanktionen zu umgehen, schwerwiegende Konsequenzen für mich und das Unternehmen haben könnte.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Exportkontrollteam oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich unsere Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.



4 Unser Unternehmen, unsere Produkte, Vermögenswerte, Daten und Informationen

4.1 Unternehmensvermögen und geistiges Eigentum

Unser Statement: Wir schützen das Eigentum und die Vermögenswerte unseres Unternehmens. Wir behandeln die Vermögenswerte der Swiss Steel Group mit größter Sorgfalt und Verantwortung, als wären es unsere eigenen. Auf diese Weise erhalten wir den Wert und schützen das Kapital unseres Unternehmens. Darüber hinaus sind wir uns des Wertes von firmeneigenem Know-how bewusst und schützen es sehr sorgfältig. Wir sind auf das Know-how unserer Mitarbeiter angewiesen, um erfolgreich zu sein. Details zu einem breiten Spektrum von Geschäftsinteressen stellen wertvolle und vertrauliche Unternehmensinformationen dar, sowohl in Bezug auf den aktuellen Stand als auch auf untersuchte Themen, und können sich z. B. auf die Nachfrage unserer Kunden nach unseren Produkten und deren Verwendung, unsere eigenen Produktspezifikationen und laufende Forschungs- und Entwicklungsprojekte beziehen, sind aber nicht darauf beschränkt. Solche vertraulichen Informationen tragen dazu bei, unsere Wettbewerbsposition zu verbessern und zu erhalten, und wir schützen sie in allen geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen vor dem Durchsickern.

Was von mir erwartet wird - Do

- Ich bin vorsichtig, wenn ich mit Maschinen und Anlagen oder irgendwelchen Firmengeräten des Unternehmens arbeite, und ich informiere meine Vorgesetzten über alle erforderlichen Wartungsarbeiten an Maschinen und Geräten, da dies für die langfristige Nutzung von entscheidender Bedeutung ist.
- Ich gehe mit allen Informationen der Swiss Steel Group sorgfältig um.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich ignoriere, dass an einer Maschine, die ich benutze, eine Reparatur erforderlich ist, in der Annahme, dass dies von einem meiner Kollegen verwaltet und gemeldet wird, oder ich wende selbst eine "schnelle Lösung" an, ohne eine ordnungsgemäße Freigabe durch einen für die Maschine verantwortlichen Mitarbeiter vorzunehmen.
- Ich bespreche die neuesten Prozessverbesserungen mit einem Lieferanten, der nicht an der entsprechenden Anlagenanpassung beteiligt ist.

Praxisbeispiel:

Situation: Ich arbeite gerade an einem Projekt, für das ich von einem neuen Kunden Spezifikationen für ein Produkt erhalten habe. Ich muss den Produktionsprozess definieren, um die erwarteten Anforderungen zu erfüllen. Während ich gerade an diesem vertraulichen Projekt arbeite, kommt einer meiner Kollegen mit einem Kunde zu einem Besuch vor Ort ins Labor.

Was von mir erwartet wird: Ich bin mir der Sensibilität des Projekts voll bewusst und auch die Vertraulichkeit der Spezifikationen des Kunden sind mir bekannt, daher schließe ich sofort meinen Computer und speichere die vertraulichen Unterlagen, um sicherzustellen, dass kein Dritter auf diese vertraulichen Informationen zugreifen kann. Ich bin mir bewusst, dass sensible Daten, Know-how und Unternehmensinhalte weder vervielfältigt noch für andere als die vom Unternehmen beabsichtigten Zwecke verwendet werden dürfen.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich die Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

4.2 Unsere Produkte

Unser Statement: Wir halten uns an die Gesetze und Vorschriften sowie an die internationalen Normen, die für unsere Produkte gelten. Wir investieren kontinuierlich in **Forschung** und **Entwicklung**, um für unsere Kunden modernste Qualität zu erreichen und unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Wir überwachen kontinuierlich und systematisch unsere Produkte und Produktionsprozesse. Im Falle von Unstimmigkeiten ergreifen wir geeignete Maßnahmen, um den hohen Erwartungen an unseren Produkten gerecht zu werden.

Was von mir erwartet wird – Do

- Schutz und Instandhaltung aller Qualitätskontroll- und Prozesssensoranlagen in bestem Betriebszustand.
- Reagieren Sie sofort und professionell auf Abweichungen von Produkteigenschaften oder Prozessparametern außerhalb des zulässigen Bereichs.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- "Schätzungen", anstatt die Produktidentität und -eigenschaften zu überprüfen oder zu messen.
- Eilige Übergabe von Halbprodukten ohne spezifizierte Übergabedokumentation in Form von Etikettierung, Systemen oder Dokumenten.

Praxisbeispiel:

Situation: Ich bin auf Geschäftsreise und habe vertrauliche Dokumente bei mir und möchte unterwegs an meinem Computer arbeiten.

Was von mir erwartet wird: Sie müssen sicherstellen, dass niemand von sensiblen Informationen erfährt. Greifen Sie nicht an Orten auf solche Informationen zu, an denen Dritte auf diese Informationen zugreifen oder sie zur Kenntnis nehmen könnte. Wenden Sie sich umgehend an die Abteilung Compliance und IT-Sicherheit, wenn Ihr Computer gestohlen werden sollte oder Sie den Verdacht haben, dass Ihre Daten gestohlen wurden.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, die örtliche Geschäftsleitung oder die örtliche Qualitätsabteilung.
- Schauen Sie sich unsere Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet).
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

4.3 Datenschutz und Datensicherheit

Unser Statement: Wir bemühen uns, im Rahmen der geltenden Gesetze ein höchstmögliches Schutz- und Sicherheitsniveau für die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu gewährleisten. Dies ist ein wichtiges Element, um das Vertrauen in unsere Aktivitäten zu stärken. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, soweit dies für einen bestimmten, definierten und autorisierten Zweck erforderlich ist.

Auch die Weitergabe von Daten, die Verhinderung des Datenzugriffs durch Unbefugte und die Verwendung von Daten unterliegen einem besonderen Schutz. Alle unsere Mitarbeiter arbeiten in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und sind geschult, um ein angemessenes Verständnis der personenbezogenen Daten und der Persönlichkeitsrechte anderer zu gewährleisten.

Was von mir erwartet wird - Do

- Ich bin mir bewusst, was unter Datenschutz zu verstehen ist, und gehe in meiner täglichen Arbeit mit diesen Daten mit größter Sorgfalt um; Im Zweifelsfall frage ich das HR- oder Compliance-Team.
- Wenn ich als Manager an der Rekrutierung für mein Team beteiligt bin, stelle ich sicher, dass alle gesammelten Informationen gelöscht werden, sobald der Auswahlprozess abgeschlossen ist. Die Personalabteilung ist die einzige Abteilung, die personenbezogene Daten aufbewahren darf.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich bitte meine Mitarbeiter um detaillierte Informationen, die bei Abwesenheit nicht erforderlich sind.
- Ich leite Daten weiter, ohne auf Datenschutzhinweise zu achten, die im Verlauf meiner E-Mail enthalten sein könnten.

Praxisbeispiel:

Situation: Wir hatten ein Datenleck aufgrund eines Hacks auf einem unserer Server. Ich bin besorgt, weil einige personenbezogene Daten betroffen sein könnten, aber sicher bin ich mir nicht. Ich bin mir nicht sicher, was ich tun soll. Ich bin kein Experte auf diesem Gebiet, aber ich möchte auch nicht die Alarmglocken läuten lassen, wenn die Situation es nicht rechtfertigt.

Was von mir erwartet wird: Wenden Sie sich bei Verdacht auf ein Datenleck oder eine Sicherheitsverletzung sofort an die Compliance- und IT-Abteilungen. Die Swiss Steel Group ist in dieser Angelegenheit sehr streng, und die Compliance- und IT-Abteilungen müssen informiert werden, damit sie das Leck untersuchen, seine Ursache bestimmen und mögliche Maßnahmen ergreifen können, einschließlich der Meldung an die Behörden im Falle von Betrug oder privatem Datenhacking. Dies ist nicht nur für die Gruppe wichtig, sondern auch für die Informationen des Einzelnen, die möglicherweise verloren gegangen sind oder gestohlen wurden.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Compliance-Team oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich die Compliance- und IT-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

4.4 Insiderwissen

Unser Statement: Mitarbeitende können sich während oder aufgrund ihrer Tätigkeit bei der Swiss Steel Group (und ihren Tochtergesellschaften) Wissen aneignen, das nicht öffentlich bekannt ist. Die Informationen würden je nach ihrer Bedeutung den Aktienkurs des Unternehmens beeinflussen, wenn sie öffentlich bekannt sind. Insiderhandelsinformationen können Informationen über Finanzergebnisse, Fusionen und Übernahmen, Innovationen oder wesentliche Änderungen der Managementstruktur umfassen. Mitarbeitenden und Dritten, die über diese Informationen verfügen, ist der Handel mit Wertpapieren (direkt oder über Dritte) untersagt und sie dürfen die Informationen nicht an Außenstehende weitergeben.

Was von mir erwartet wird – Do

- Ich behandle alle vertraulichen Unternehmensinformationen mit Sorgfalt und vertraulich und gebe sie nicht ohne vorherige Zustimmung der Rechtsabteilung an Außenstehende weiter. Die betreffenden Themen müssen sowohl während als auch nach der Beschäftigung im Konzern vertraulich behandelt werden (auch Familienangehörige dürfen nichts davon wissen) und dürfen nur dann besprochen werden, wenn sie offiziell von der Swiss Steel Group veröffentlicht wurden.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Sie besprechen eine mögliche Unternehmenstransaktion unserer Gruppe mit einem Kollegen, ohne zu wissen, ob er eine Geheimhaltungsvereinbarung für dieses Projekt unterzeichnet hat.

Praxisbeispiel:

Situation: Sie wurden im Rahmen Ihrer Tätigkeit darüber informiert, dass die Akquisition eines neuen Unternehmens oder die Veräußerung einer Tochtergesellschaft der Swiss Steel Group ansteht. Die Nachricht wird in Kürze bekannt gegeben und der Aktienkurs der Swiss Steel Group (und des anderen Unternehmens) dürfte sich daher ändern. Sie wissen, dass Ihr Schwiegervater Aktien der Swiss Steel Group oder dem anderen beteiligten Unternehmen hält.

Was von mir erwartet wird: Wir erwarten, dass Sie die geltenden unternehmensinternen Regeln kennen und keine Informationen an Ihren Schwiegervater weitergeben. Da es sich bei den Ihnen bekannten nicht-öffentlichen Informationen um Insiderwissen handelt, dürfen Sie dieses Wissen unter keinen Umständen an andere Personen weitergeben. Andernfalls würden Sie sich strafbar machen, wenn Sie dieses Wissen direkt oder indirekt weitergeben (einschließlich Familienangehöriger und enger Freunde).

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Exportkontrollteam oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich die Compliance-Richtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

4.5 Schutz unserer Marken und unseres Images bei der Nutzung sozialer Medien

Unser Statement: Der Name unserer Gruppe, unserer Tochtergesellschaften, unserer Produkte und unserer Marke sind äußerst wertvoll, da sie das Symbol für unser Know-how, unsere Langlebigkeit am Markt und unsere Servicequalität sind. Wir schätzen sie und wollen Schaden von ihnen abwenden. Zu diesem Zweck stellen wir sicher, dass die Kommunikation im Namen des Konzerns oder einer juristischen Person vom Marketing & Communications-Team streng kontrolliert wird. Dieser Ansatz umfasst Fragen, die wir von Journalisten, NGOs oder anderen Dritten erhalten können.

Unsere Konzernkommunikation ist auch für die Betreuung der Social-Media-Kanäle des Konzerns und der Tochtergesellschaften zuständig. Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass es zur keiner Vermengung zwischen unseren jeweiligen persönlichen Standpunkten und der Position des Konzerns zu bestimmten Themen (politisch, religiös usw.) kommt, und wir müssen sicherstellen, dass wir bei der Veröffentlichung von Inhalten, in denen das Unternehmen erwähnt wird, die gebotene Sorgfalt und Diskretion walten lassen.

Was von mir erwartet wird - Do

- Pflegen Sie eine positive Online-Präsenz, die ein gutes Licht auf die Swiss Steel Group wirft, und unterscheiden Sie persönliche Meinungen klar von offiziellen Aussagen der Swiss Steel Group.
- Machen Sie sich mit den Social-Media-Richtlinien und -Richtlinien des Unternehmens vertraut und gehen Sie mit anderen respektvoll um, um positive Beziehungen zu fördern; Überprüfen und aktualisieren Sie die Datenschutzeinstellungen regelmäßig.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Veröffentlichen Sie keine beleidigenden, diskriminierenden oder unangemessenen Inhalte; Beteiligen Sie sich nicht an Cybermobbing, Trollen oder der Verbreitung von Gerüchten; Geben Sie sich nicht unbefugt als offizieller Sprecher aus; verletzen keine Urheberrechte oder Rechte an geistigem Eigentum und geben keine persönlichen oder vertraulichen Informationen über Kollegen oder Kunden preis.
- Die Veröffentlichung vertraulicher oder urheberrechtlich geschützter Informationen; Vermeiden Sie hitzige Debatten, Auseinandersetzungen oder kontroverse Diskussionen und verzichten Sie auf die Veröffentlichung von Inhalten, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten.

Praxisbeispiel:

Situation: Mein Team hat ein anspruchsvolles Projekt erfolgreich abgeschlossen. Nur wenige Teammitglieder sind bereit, ihre Begeisterung über diese Errungenschaft zu teilen, sind sich aber nicht sicher, ob sie dies tun können.

Was von mir erwartet wird: Ich überprüfe direkt auf der Internetseite des Konzerns, ob der Konzern oder mein Unternehmen extern über das Projekt kommuniziert hat. Wenn ja, können meine Teammitglieder diesen großartigen Erfolg weiterhin teilen, ohne weitere Details öffentlich zu machen. Sollte das Projekt (noch) nicht öffentlich sein, wenden Sie sich bitte an das Kommunikationsteam, bevor Sie ein soziales Netzwerk nutzen. Die Mitarbeitenden können immer stolz darauf sein, Teil der Swiss Steel Group zu sein, indem sie ihre Professionalität und ihr Engagement mit anderen teilen.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Marketing- und Kommunikationsteam des Konzerns oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich unsere Kommunikationsrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.



5 Unser Nachhaltigkeitsansatz

5.1 Umwelt – Effiziente Nutzung von Ressourcen und Energie

Unser Statement: Unsere Stahlproduktion auf Basis von Schrottreycling bewahrt nicht nur die globalen Ressourcen, sondern benötigt auch deutlich weniger Energie als die Stahlerzeugung auf Basis von Eisenerz oder Kohle. Darüber hinaus setzen wir Rohstoffe, Energie, Wasser und Werkzeuge in unseren Betrieben sorgfältig ein und verwenden sie nach Möglichkeit wieder, was nicht nur Vorteile für die Umwelt mit sich bringt. Wir setzen Qualitäts-, Energie- und Umweltmanagementsysteme ein, um den Verbrauch von Materialien, Energie, Wasser, Werkzeugen und Geräten zu überwachen. Wir denken ganzheitlich und nutzen unseren Einfluss, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Energie im Zusammenhang mit unserer Beschaffung, unserer Produktherstellung und unserem Vertrieb sowie unserem Einsatz von Werkzeugen und Geräten sicherzustellen.

Was von mir erwartet wird – Do

- Ich habe bei meiner täglichen Arbeit und Entscheidungsfindung immer im Hinterkopf, wie wir unseren Ressourcenverbrauch reduzieren und unsere Material-, Energie-, Wasser-, Werkzeug- und Anlageneffizienz steigern können.
- Ich teile meine Ideen für Verbesserungen, einschließlich Möglichkeiten, unseren Verbrauch von Materialien, Energie, Wasser und Werkzeugen zu reduzieren.
- Ich übernehme Verantwortung, indem ich Ineffizienzen vermeide und berichte.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich ignoriere unnötigen Verbrauch (Verschwendungen) von Materialien, Energie, Wasser oder Werkzeugen.
- Ich konzentriere mich nur auf meinen Bereich und melde keine gravierenden Missstände in anderen Bereichen.
- Ich kümmere mich nicht um Effizienz, weil mein eigener Beitrag nur gering ist.

Praxisbeispiel:

Situation: Ich habe festgestellt, dass eine Druckluftleitung undicht ist. Unsere Anlagen funktionieren jedoch weiterhin wie vorgesehen. Ich weiß nicht, ob ich es melden soll, weil das Reparatur- und Wartungsteam wahrscheinlich sowieso beschäftigt ist. Ich warte, bis es tatsächlich Auswirkungen hat, bevor ich jemanden informiere.

Was von mir erwartet wird: Luftkompressoren haben in der Regel einen der höchsten Energieverbrauche unter allen Hilfsanlagen. Leckagen können oft durch die Kompressorleistung kompensiert werden, was zu einem höheren Energieverbrauch führt. Sie sollten sich so schnell wie möglich an Ihren Vorgesetzten wenden, damit dieser die Dringlichkeit beurteilen und über die nächsten Schritte entscheiden kann.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihre lokale Geschäftsleitung oder das Umweltteam.
- Konsultieren Sie unsere Umweltrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet).

- Wenden Sie sich an die Hinweisgeber-Hotline

5.2 Umwelt – Förderung einer Kreislaufwirtschaft und einer umweltgerechten Abfallbewirtschaftung

Unser Statement: Stahlrecycling ist unser Kerngeschäft. Mit unserer 100 % Elektrolichtbogenofen- und schrottbasierten Produktionsroute spielen wir eine wichtige Rolle bei der Förderung der Kreislaufwirtschaft. Wir streben einen möglichst hohen Recyclinganteil in unseren Produkten an und verzichten nach Möglichkeit auf den Einsatz von primären Einsatzmaterialien wie Ferrolegerungen. Während unserer gesamten Geschäftstätigkeit minimieren wir die Entstehung von Abfällen und arbeiten mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um Nebenprodukte und Abfälle zurückzugewinnen und wiederzuverwenden, soweit dies technisch möglich ist und die lokale Gesetzgebung dies zulässt. Wir arbeiten nur mit professionellen, qualifizierten und autorisierten Dritten zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Abfälle umweltgerecht behandelt und entsorgt werden.

Was von mir erwartet wird – Do

- Ich denke im Sinne der Kreislaufwirtschaft, um die Entstehung von Schrott oder Abfall zu verhindern oder zu reduzieren und die Wiederverwendung von Eigenschrott, Nebenprodukten und Abfällen zu fördern.
- Ich sorge dafür, dass alle Unternehmen, die unsere Abfälle entsorgen, professionell und dazu autorisiert sind.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich ignoriere die nicht regelkonforme Entsorgung von Abfällen und verlasse mich darauf, dass andere Missstände melden.
- Abfälle und Nebenprodukte trenne ich nur, wenn ich genügend Zeit dafür habe.

Praxisbeispiel:

Situation: Ich habe nicht immer Zeit, Feuerfestausbruch in den Recyclingbereich zu transportieren. Stattdessen kippe ich ihn den Schlackentopf, da beide Materialien Abfall sind.

Was von mir erwartet wird: Die richtige Sortierung von Nebenprodukten und Abfällen ist essentiell für ein erfolgreiches Recycling bzw. eine erfolgreiche Wiederverwendung. Unsere Schlacke kann zum Beispiel in der Bauindustrie eingesetzt werden. Die Vermischung verschiedener Arten von Abfällen und Nebenprodukten kann zu Schäden für uns und Dritte führen.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, **Compliance-Beauftragten** oder das lokale Management.
- Konsultieren Sie unsere Umweltrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet).
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

5.3 Umwelt – Reduktion unserer Emissionen

Unser Statement Mit unserer 100 % Elektrolichtbogenofen- und schrottbasierten Produktionsroute sind wir perfekt aufgestellt für eine fossilfreie Zukunft. Wir verpflichten uns, unseren CO2-Fußabdruck weiter zu senken und unsere Führungsrolle in der Produktion von grünem Stahl zu stärken. Wir legen wissenschaftsbasierte Dekarbonisierungsziele fest, die sich am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens orientieren, und verfolgen deren Umsetzung. Mit unserem ganzheitlichen Ansatz binden wir unsere Wertschöpfungskette ein, um zur Erreichung unseres Dekarbonisierungspfads beizutragen und die Dekarbonisierung unserer Kunden durch die Entwicklung innovativer Produkte mit einem geringen CO₂-Fußabdruck zu unterstützen.

Unsere Produktionsstätten halten alle gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte für Emissionen an die Luft, das Wasser oder den Boden ein oder unterschreiten diese und verfügen über wirksame Kontrollinstrumente und -verfahren. Zu diesen Kontrollen gehören eine kontinuierliche Messung und Aufzeichnung oder regelmäßige Auswertungen.

In gleicher Weise sorgen wir für eine wirksame Kontrolle aller Emissionen am Arbeitsplatz, indem wir alle geeigneten technischen Mittel und Verfahren anwenden.

Was von mir erwartet wird – Do

- Ich reduziere den Verbrauch von Kohlenstoff, Erdgas, Strom und Materialien, wo immer es möglich ist.
- Ich vermeide unnötige Lärmemissionen und andere Emissionen beim Umgang mit Materialien und achte darauf, die Tore unserer Fabrikhallen zu schließen.
- Ich halte meinen Arbeitsbereich sauber, um diffuse Staubemissionen zu vermeiden, und melde Leckagen oder Austritte unverzüglich.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich ignoriere Leckagen oder andere Umweltvorfälle und gehe davon aus, dass jemand anderes sie melden wird.
- Ich kümmere mich nicht um meinen Fußabdruck, da er im Vergleich zu den Produktionsanlagen vernachlässigbar ist.
- Ich vernachlässige die Anweisungen bei der Verwendung von Chemikalien.

Praxisbeispiel:

Situation: Meine Kollegen haben empfohlen, die Ofentemperatur höher einzustellen als intern angegeben, da wir so weniger auf das Erreichen der Zieltemperatur des Materials achten müssen und es auch die nachfolgenden Prozessschritte erleichtert. Ich bin mir nicht sicher, ob das das Richtige ist.

Was von mir erwartet wird: Die Swiss Steel Group hat sich verpflichtet, den CO₂-Ausstoss deutlich zu reduzieren. Der Beitrag jedes Einzelnen ist notwendig, um unsere Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Höhere Ofentemperaturen erfordern mehr Energie, was zu einem erhöhten CO₂-Ausstoß führt. Halten Sie sich an die interne Vorgabe und besprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, ob diese überarbeitet werden muss.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, die lokale Geschäftsleitung oder das Umweltteam.
- Konsultieren Sie unsere Umweltrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet).
- Wenden Sie sich an die Hinweisgeber-Hotline

5.4 Umwelt – Ethik in der Produktion (gefährliche Chemikalien und Konfliktmineralien)

Unser Statement: Die Produktion und Verarbeitung von Stahl erfordert eine sorgfältiges und verantwortungsvolles Vorgehen in unseren Betrieben und in unserer Lieferkette. Wir halten uns strikt an die geltenden Umwelt-, Chemikalien- und Schadstoffgesetze und sorgen für einen sicheren Umgang mit Gefahrstoffen. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie Informationen über ihre Lieferketten zur Verfügung stellen, um sicherzustellen, dass die beschafften Materialien keine Mineralien aus einer Konfliktregion enthalten. Wir bewerten die Umweltauswirkungen großer Investitionen und führen gegebenenfalls Umweltverträglichkeitsprüfungen und -bewertungen durch. Erforderliche Minderungs- und Kompensationsmaßnahmen werden umgesetzt, um die biologische Vielfalt zu schützen und zu unterstützen.

Was von mir erwartet wird - Do

- Mögliche Verunreinigungen in unseren Einsatzstoffen melde ich unverzüglich. Ich lese und befolge die Anweisungen zum Umgang mit Chemikalien sorgfältig.
- Ich berücksichtige die möglichen Umweltauswirkungen von Änderungen unserer aktuellen Betriebspraxis und wende mich im Zweifelsfall an den Umweltexperten vor Ort.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich akzeptiere Umweltpraktiken in unserer Lieferkette, die bei der Swiss Steel Group verboten sind, oder halte mich nicht an die Anweisungen zur sicheren Verwendung und Handhabung von Chemikalien, weil sie meine Arbeit behindern.
- Ich ignoriere tatsächliche oder potenzielle Umweltvorfälle.

Praxisbeispiel:

Situation: Ein neuer Schrottlieferant bietet geschredderten Schrott zu einem deutlich günstigeren Preis im Vergleich zu anderen Anbietern an. Der Lieferant möchte keine Informationen über die Herkunft des Schrotts und mögliche Verunreinigungen preisgeben. Aufgrund der angespannten Marktbedingungen möchte ich die Gelegenheit nutzen, bin mir aber nicht sicher, ob dies Auswirkungen auf die Umwelt haben könnte.

Was von mir erwartet wird: Schrott kann Verunreinigungen wie Quecksilber enthalten, die nicht in unseren Produktionsprozess eingeschleust werden dürfen. Es muss sichergestellt werden, dass der neue Lieferant nach unserem Lieferanten-Due-Diligence-Prozess geprüft wird und dass unsere Materialspezifikationen für jede einzelne Rohstofflieferung erfüllt werden. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den örtlichen Compliance-Beauftragten.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Exportkontrollteam oder das lokale Management.
- Konsultieren Sie unsere Beschaffungsrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet).
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.

5.5 Gesellschaftliches Engagement

Unser Statement: Die Swiss Steel Group verfügt über historische Standorte mit Mitarbeitenden verschiedener Generationen. Wir sind in diesen Regionen gut bekannt und haben die Gemeinden immer durch Partnerschaften, Patenschaften, Spenden und Beiträge während lokaler Krisen unterstützt und werden dies auch weiterhin tun.

Die Swiss Steel Group engagiert sich für die Entwicklung der lokalen Wirtschaft, indem sie Studen-ten und Auszubildende in der Stahlindustrie beschäftigt und ausbildet. Wir priorisieren die Beschaf-fung in den Regionen, in denen wir tätig sind, einschließlich der Beschaffung von Rohstoffen und Dienstleistungen. Schließlich engagiert sich die Swiss Steel Group für die Reduzierung der CO2-Emissionen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Zu diesem Ziel tragen wir aktiv bei, indem wir zum Beispiel die Wärme unserer Anlagen teilen.

Was von mir erwartet wird – Do

- Ich beteilige mich aktiv an gemeinnützigen und ehrenamtlichen Aktivitäten. Ich ermutige meine Kollegen, sich an sozialen und ökologischen Initiativen zu beteiligen und Partner-schaften mit lokalen Schulen und Bildungseinrichtungen zu pflegen.
- Ich unterstütze lokale Wohltätigkeitsorganisationen und gemeinnützige Organisationen durch Spenden und Sponsoring in Abstimmung mit der Standortleitung oder Group Mar-keting & Communications und fördere Vielfalt, Inklusion und ökologisch nachhaltige Prak-tiken und Initiativen.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Ich beteilige mich an diskriminierenden Praktiken oder unterstütze Organisationen, die Dis-kriminierung fördern.
- Ich ignoriere die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und auf die lo-kalen Gemeinschaften. Ich ignoriere die Bedenken der Gemeinschaft oder das Feedback von Interessengruppen.

Praxisbeispiel:

Situation: Ich werde von einem Freund angesprochen, der mir von dieser großartigen Wohltätig-keitsorganisation erzählt, für die er sich engagiert, und mir eine Spendenanfrage stellt. Der Freund behauptet, dass die Spende an die Wohltätigkeitsorganisation dazu beitragen wird, das Image der Swiss Steel Group zu verbessern und ihren Ruf als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu stärken.

Was von mir erwartet wird: Auf den ersten Blick scheint dies eine positive Gelegenheit für unser Unternehmensengagement zu sein, aber es ist eine zusätzliche Due Diligence erforderlich, um sicherzustellen, dass die Wohltätigkeitsorganisation legitim ist und der Imagetransfer wie ge-wünscht stattfindet. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder das Team Group Marketing and Communications und bitten Sie um Unterstützung, um zu prüfen, ob die Spende die beabsichtigten Ziele unterstützt.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

Behalten Sie die Angelegenheit niemals für sich. Bitte teilen Sie uns Ihr Anliegen mit und bitten Sie die Person oder Abteilung, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, um Klarstellung:

- Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, das Marketing- und Kommunikations- team oder das lokale Management.
- Schauen Sie sich unsere Kommunikationsrichtlinien in unserem Steelnet (Intranet) an.
- Wenden Sie sich an die Whistleblower-Hotline.



6 Integrität unserer Lieferkette und unserer Geschäftspartner

Unser Statement: Unser Verhaltenskodex ist für uns wichtig, da er die Werte aufzeigt, die die Swiss Steel Group weltweit in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Ethik und Korruptionsbekämpfung vertreten will.

Wir fördern und wenden diese Werte nicht nur intern an; Sie sind auch für unsere Mitarbeitenden, das Management und die Aktionäre von großer Bedeutung. Wir erwarten daher von unseren Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Lieferkette im Allgemeinen, Vertreter):

- Halten Sie sich an die oben genannten Werte und Prinzipien.
- Ergreifen Sie alle Maßnahmen und setzen Sie die relevanten Kontrollen durch, um sicherzustellen, dass Ihre Lieferkette ordnungsgemäß auf unsere Standards abgestimmt ist.

Was von mir erwartet wird – Do

- Wenn ich als Mitarbeiter von Swiss Steel ein Anliegen bei einem unserer Geschäftspartner feststelle, sollte ich mich je nach Thema sofort an mein Compliance-Team oder an eines der oben genannten relevanten Teams wenden.
- Wenn Sie als Kunde oder Lieferant der Swiss Steel Group ein Problem mit einem Prozess haben, wenden Sie sich bitte an unser Compliance-Team oder unsere Whistleblower-Hotline.

Was nicht erlaubt ist – Don't

- Eine Umgehung dieses Verhaltenskodex durch Nutzung eines Dritten ist für Mitarbeitende der Swiss Steel Group unter keinen Umständen akzeptabel.
- Wenn Sie als Kunde, Lieferant oder Auftragnehmer der Swiss Steel Group aufgefordert werden, sich an einer unangemessenen Handlung zu beteiligen, wie in den oben genannten Themen erwähnt, wenden Sie sich bitte unverzüglich an unser Compliance-Team oder unsere Whistleblower-Hotline.

Praxisbeispiel

Situation: In einer Ausschreibungssituation für die Installation und Wartung einer bestimmten Anlage werde ich vom für die Vertragsunterzeichnung zuständigen Manager gefragt, ob ich auch Rabatte auf Dienstleistungen gewähren könnte, die mein Unternehmen in seinem Privathaus erbringen könnte.

Was von mir erwartet wird: Ich kontaktiere die Geschäftsleitung der Gesellschaft und/oder das Compliance-Team über die Whistleblower-Hotline oder compliance@swisssteelgroup.com, um den Vorfall zu melden. Alle Praktiken, die in diesem Verhaltenskodex verboten sind, gelten auch für Dritte. Die Swiss Steel Group ist auf die Hilfe ihrer Geschäftspartner angewiesen, um Probleme zu identifizieren und zu melden, damit unser Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen kann.

Wo finde ich Informationen, wenn ich mir nicht sicher bin, wie es weitergehen soll?

- Wenden Sie sich an das Beschaffungsteam, den Vorgesetzten des Mitarbeiters oder das lokale Management des Unternehmens
- Wenden Sie sich an das Compliance-Team unter compliance@swisssteelgroup.com oder wenden Sie sich an die Hinweisgeber-Hotline



7 Kontakt

Wenn Sie Fragen zu diesem Dokument haben, wenden Sie sich bitte an das Corporate Compliance Team.

Swiss Steel Holding AG
Landenbergstrasse 11
6005 Luzern
Schweiz

E-Mail: compliance@swisssteelgroup.com
www.swisssteel-group.com