

Príloha č.5 k Pracovnému poriadku  
U. S. Steel Košice, s.r.o.

Annex No.5 of Working Order  
of U. S. Steel Košice, s.r.o.

# Kódex etického správania

U. S. Steel Košice, s.r.o.

# Code of Ethical Business Conduct

of U. S. Steel Košice, s.r.o.





## **Kódex etického správania**

U. S. Steel Košice, s.r.o.

## **Code of Ethical Business Conduct**

of U. S. Steel Košice, s.r.o.

**Vydanie č.: 2**

Issue No.: 2

## PREDSLOV

U. S. Steel Košice, s.r.o. (ďalej len spoločnosť) sa zaväzuje uskutočňovať svoju podnikateľskú činnosť etickým a zákonným spôsobom. Etické a zákonné správanie na všetkých úrovniach našej spoločnosti je nevyhnutné pre náš vlastný úspech.

Dobrá povest' spoločnosti je cennou obchodnou hodnotou. Každý z nás sa musí snažiť o čo najvyšší stupeň osobnej morálky v záujme ochrany tejto hodnoty, preukazovať úctu svojim spolupracovníkom, ako aj zákazníkom, dodávateľom a všetkým ostatným partnerom spoločnosti. Etické správanie tvorí základ dôvery potrebnej pre dlhodobý obchodný úspech našej spoločnosti. Náš spoločný záväzok správať sa etickým a zákonným spôsobom sa musí plniť bez výhrad.

Potreba etického správania sa, zodpovednosť pred zákonom, ako aj zásady obsiahnuté v Kódexe etického správania spoločnosti nie sú ničím novým. V priebehu rokov vytvorili základ celkovej filozofie U. S. Steel uskutočňovať všetky svoje obchodné činnosti zákonným spôsobom a na čo najvyššej morálnej úrovni. Je dôležité, aby každý z nás podporoval toto rozhodnutie v rámci každodenného výkonu svojej práce. Za udržanie našej dobrej povesti sme zodpovední všetci, spoločne a bez rozdielu.

**Christopher J. Navetta**

prezident / President

U. S. Steel Košice, s.r.o.

## FOREWORD

U. S. Steel Košice, s.r.o. (hereinafter referred to as "U. S. Steel Košice") is committed to conducting its business ethically as well as lawfully. Ethical and legal conduct at all levels of our business is essential for our success.

The reputation of U. S. Steel Košice is a valuable business asset. Each of us must be dedicated to the highest degree of personal integrity to safeguard this asset and to exhibit respect for our fellow employees, customers, suppliers, and shareholders. Ethical conduct forms the foundation of the trust necessary for the long-term success of our business. Our commitment to ethical and lawful business conduct must be exercised without reservation.

The ethical and legal responsibilities and guidelines found in the Code of Ethical Business Conduct are not new. They have, over the years, formed the cornerstone of U. S. Steel's commitment to conduct all of its business activities lawfully and with the highest ethical standards. It is essential that each of us continue to support this commitment in our everyday job performance. Maintaining our reputation is a shared responsibility.



OBSAH	STRANA	CONTENTS	PAGE
PREDSLOV	1	FOREWORD	1
I. ÚČEL KÓDEXU	3	I. STATEMENT OF PURPOSE	3
II. APLIKÁCIA KÓDEXU	3	II. APPLICABILITY	3
III. NORMY SPRÁVANIA	3	III. STANDARDS OF CONDUCT	3
A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	4	A. Safety and Health	4
B. Diskriminácia	4	B. Discriminatory Harassment	4
C. Sexuálne obťažovanie	5	C. Sexual Harassment	5
D. Životné prostredie	5	D. Environmental	5
E. Ochrana hospodárskej súťaže	6	E. Antitrust	6
F. Ochrana a správne využívanie korporáčnych aktív, podvodné a nekalé postupy, férové jednanie	7	F. Protection and Proper Use of Corporate Assets; Fraudulent or Deceptive Practices; Fair Dealing	7
G. Politická angažovanosť	8	G. Political Campaign Matters	7
H. Vzťahy s verejnými inštitúciami	8	H. Governmental Contacts	8
I. Kontakty so zahraničím	8	I. Foreign Governmental Contacts	9
J. Zneužitie dôverných informácií, vnútropodnikové obchodovanie	9	J. Misuse of Confidential Information; Insider Trading	9
K. Autorské práva k software	10	K. Software Copyrights	10
L. Vedenie presných a úplných záznamov	10	L. Maintenance of Accurate and Complete Records	10
M. Konflikt záujmov	11	M. Conflicts of Interests	11
1. Finančné záujmy	11	1. Financial Interests	12
2. Externé činnosti	12	2. Outside Activities	12
3. Dary a pohostenie	12	3. Gifts and Entertainment	12
4. Transakcie za účasti U. S. Steel Košice, s.r.o.	12	4. Transactions Involving U. S. Steel Košice, s.r.o.	13
5. Podnikateľské príležitosti a duševné vlastníctvo spoločnosti	13	5. Misappropriation of Corporate Opportunities and Intellectual Property	13
IV. PORADENSTVO	13	IV. GUIDANCE AVAILABLE	13
V. VŠEOBECNÉ ZÁSADY	14	V. COMPLIANCE	14
VI. UPLATŇOVANIE A OZNAMOVANIE	14	VI. ADMINISTRATION AND REPORTING	14
VII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	15	VII. FINAL PROVISIONS	15

## Kódex etického správania U. S. Steel Košice, s.r.o.

### I. ÚČEL KÓDEXU

Kódex etického správania U. S. Steel Košice, s.r.o. (ďalej len Kódex) zdôrazňuje odhodlanie spoločnosti uskutočňovať svoju podnikateľskú činnosť v súlade so všetkými právnymi predpismi a najvyšším štandardom podnikateľskej etiky. Spoločnosť sústreďí svoje úsilie na to, aby boli všetci zamestnanci oboznámení s týmito požiadavkami, či už zákonnými, alebo etickými.

### II. APLIKÁCIA KÓDEXU

Kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov spoločnosti, ktorí sú zamestnaní v spoločnosti na plný alebo čiastočný pracovný úväzok a zamestnancov dcérskych spoločností U. S. Steel Košice, s.r.o. Okrem tohto Kódexu sú pre všetkých zamestnancov záväzné súvisiace ustanovenia príslušných princípov, postupov, Pracovného poriadku a interných a externých predpisov. Porušenie predpisov má za následok disciplinárne konanie, vrátane možnosti skončenia pracovného pomeru. Určité prípady môžu byť dané do pozornosti orgánom činným v trestnom konaní.

### III. NORMY SPRÁVANIA

Spoločnosť vyžaduje, aby si každý zamestnanec plnil všetky svoje povinnosti v súlade s najvyššími princípmi podnikateľskej etiky a všetkými platnými právnymi predpismi. Za účelom dosiahnutia tohto cieľa musia všetci zamestnanci poznať a zároveň dodržiavať určité zásady správania sa na pracovisku. Aby sme pomohli pochopiť tieto požiadavky, nasleduje stručné zhrnutie niektorých najdôležitejších zásad vzťahujúcich sa na práva a povinnosti zamestnancov. Ak si zamestnanec nie je istý, či pochopil správne obsah niektorého ustanovenia Kódexu a ďalších predpisov, doporučuje sa, aby postupoval v súlade s ustanoveniami časti IV. „Poradenstvo“. Všetci zamestnanci sú povinní dodržiavať ustanovenia tohto Kódexu a súvisiacich predpisov.

## U. S. Steel Košice Code of Ethical Business Conduct

### I. STATEMENT OF PURPOSE

This Code of Ethical Business Conduct of U. S. Steel Košice (hereinafter referred to as the "Code") reaffirms the commitment of U. S. Steel Košice to conduct its business in accordance with all applicable laws and the highest standards of business ethics and to ensure that all employees are aware of such standards, both legal and ethical.

### II. APPLICABILITY

This Code applies to all full-time and part-time employees of U. S. Steel Košice and those of its subsidiaries. In addition to this Code, employees are subject to the provision of applicable policies, procedures, working order and internal and external regulations. Anyone who engages in prohibited conduct is subject to appropriate disciplinary action, including discharge. Appropriate cases may also be called to the attention of governmental enforcement agencies.

### III. STANDARDS OF CONDUCT

U. S. Steel Košice requires each employee to discharge all responsibilities in accordance with the highest standards of business ethics and all applicable legal requirements. In order to meet this requirement, all employees must be aware of, and comply with, certain standards of conduct applicable to the workplace. In order to help understand these standards, brief summaries of some of the more significant requirements applicable to employee conduct follow. If at any time an employee is uncertain regarding any such requirement or the application of a law or regulation, he or she should seek guidance as described under Part IV "Guidance Available". All employees will be held accountable, as appropriate, for complying with this Code and the underlying corporate policies.

## A. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Zásady bezpečnosti a ochrany zdravia všetkých zamestnancov majú nepochybne najdôležitejší význam v rámci spoločnosti. V súlade s právom Slovenskej republiky boli vydané princípy spoločnosti pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov. Spoločnosť zabezpečí, aby boli všetci jej zamestnanci oboznámení s platnými predpismi a aby absolvovali príslušné školenia týkajúce sa požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnanec je povinný oboznámať sa a dodržiavať všetky platné predpisy v tejto oblasti, a to v záujme jeho samotného, ako aj v prospech všetkých ostatných zamestnancov. Nebezpečné alebo zdravie poškodzujúce pracovné podmienky by mali byť okamžite hlásené príslušnému vedúcemu. **Zamestnanci nesmú prenášať, prechovávať a požívať alkoholické nápoje a iné omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách spoločnosti a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a nenastupovať pod ich vplyvom do práce.**

## B. DISKRIMINÁCIA

Zákon zakazuje zamestnancom správať sa na pracovisku spôsobom označovaným ako diskriminácia. Spoločnosť nebude tolerovať akékoľvek prejavy takejto diskriminácie. Zakazuje sa ohrozovať, alebo zastrašovať iné osoby, ako aj prejavovať voči iným nepriateľstvo. Taktiež sa zakazuje používať neslušné alebo urážlivé výrazy týkajúce sa rasy, farby pleti, náboženstva, pohlavia, sexuálnej orientácie, národnosti, fyzických alebo mentálnych dispozícií, pôvodu, veku, počtu odpracovaných rokov, invalidity alebo politického presvedčenia. Zamestnanec takisto nesmie odosielať, vystavovať alebo rozširovať na pracovisku akékoľvek písomné alebo grafické materiály vyvolávajúce nepriateľstvo voči jednotlivcovi alebo skupine z dôvodu rasy, farby pleti, náboženstva, pohlavia,

## A. SAFETY AND HEALTH

The safety and health of all employees is of paramount importance to U. S. Steel Košice. Company policies, along with the laws of Slovakia, have been enacted to protect employees' safety and health. U. S. Steel Košice will undertake to ensure that employees are aware of applicable regulations and that employees receive appropriate training concerning safety and health requirements. It is the employee's responsibility, for the employee's own benefit and for the benefit of all other employees, to be aware of and comply with all applicable safety and health requirements. Dangerous or unsafe conditions should be immediately reported to the appropriate management personnel. **Further, employees shall not come to work in an impaired or intoxicated state or abuse drugs or alcohol on company premises, nor shall employees bring to work alcoholic beverages or illegal narcotic substances.**

## B. DISCRIMINATORY HARASSMENT

The law prohibits employees in the workplace from engaging in certain types of discriminatory harassment and U. S. Steel Košice will not tolerate any act of discrimination harassment. An employee must not engage in any threatening, intimidating or hostile activity, or use epithets or slurs that relate to race, color, religion, gender, sexual preference, citizenship, physical or mental disability, national origin, age, veteran status, disability or political opinion. Likewise, an employee may not send to any co-employee or display or circulate in the workplace any written or graphic material that indicates or shows hostility toward an individual or group because of that individual's or group's race, color, religion, sex, national origin, age, veteran status, disability or political opinion or take any action adverse to any other employee, vendor, supplier, contractor or customer on that basis. A complaint procedure has been established and any

národnosti, veku, počtu odpracovaných rokov, invalidity alebo politického presvedčenia, prípadne vyvíjať činnosti poškodzujúce iného zamestnanca, obchodného partnera, dodávateľa, zhotoviteľa alebo zákazníka. Za účelom dodržiavania vyššie uvedených zásad boli zavedené interné kontrolné mechanizmy a akúkoľvek sťažnosť možno adresovať príslušnému nadriadenému, generálnemu právnickému zástupcovi, alebo zavolať na telefónne číslo Horúcej linky uvedené na poslednej strane tohto Kódexu.

### C. SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE

Sexuálne obťažovanie na pracoviskách spoločnosti je zakázané. Takéto správanie sa nebude v žiadnom prípade tolerovať. Sexuálne obťažovanie znamená sexuálne návrhy, požiadavky na sexuálnu náklonnosť a iné slovné alebo fyzické správanie sexuálnej povahy na pracovisku. Obvyklým následkom takého správania je jeho negatívny dopad na pracovné prostredie. Spoločnosť nepripustí nijaké formy sexuálneho obťažovania bez ohľadu na to, či sa ho dopustia zamestnanci spoločnosti alebo obchodní partneri, dodávateľia, zhotoviteľia alebo zákazníci. Voči každej osobe, ktorá poruší tieto zásady, budú vyhovené príslušné sankcie. Za účelom dodržiavania vyššie uvedených zásad boli zavedené interné kontrolné mechanizmy a akákoľvek sťažnosť by mala byť adresovaná príslušnému vedúcemu zamestnancovi, generálnemu právnickému zástupcovi, resp. takáto sťažnosť by mala byť oznámená na telefónne číslo Horúcej linky uvedenej na poslednej strane tohto Kódexu.

### D. ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

Spoločnosť požaduje od svojich zamestnancov dodržiavanie všetkých platných predpisov na ochranu životného prostredia, ktoré súvisia s ich pracovným zaradením. Každý zamestnanec je povinný oboznámiť sa s nepriaznivými vplyvmi, ktoré má jeho práca na životné prostredie a vykonávať ju, pokiaľ možno, spôsobom neškodiacim životnému prostrediu. Otázky, problémy a návrhy týkajúce sa problematiky ochrany životného

complaint should be directed to the appropriate member of management, U. S. Steel Košice Office of the General Counsel, or to the Ethics Hotline telephone number which is shown on the last page of this booklet.

### C. SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment in the workplace is expressly prohibited by U. S. Steel Košice. It will not be tolerated. Sexual harassment is defined as an unwelcome sexual advance, any request for sexual favors, or any other unwelcome verbal or physical conduct of a sexual nature in the workplace as well as any similar conduct which creates a hostile work environment. U. S. Steel Košice does not condone sexual harassment whether committed by U. S. Steel Košice employees or by employees of vendors, suppliers, contractors and/or customers; such persons will be subject to appropriate corrective action for violations. As with all types of discriminatory harassment, the individual violator may be found liable. A complaint procedure has been established and any complaint should be directed to the appropriate member of management, U. S. Steel Košice Office of the General Counsel, or to the Ethics Hotline telephone number which is shown on the last page of this booklet.

### D. ENVIRONMENTAL

U. S. Steel Košice requires its employees to comply with all environmental laws and regulations applicable to their activities in the workplace. Environmental compliance is everyone's responsibility. An employee is responsible for understanding the environmental consequences of his or her job and performing it in an environmentally safe manner. Questions, concerns or suggestions about environmental programs should be directed to supervisors or to U. S. Steel Košice's General Manager Environment. If an employee becomes aware of any actual or potential adverse environmental impacts caused by our operations, he or she should promptly advise an appropriate manager or

prostredia by mali byť adresované vedúcim zamestnancom alebo generálnemu manažérovi pre environment. Ak sa zamestnanec dozvie o nejakom skutočnom alebo možnom škodlivom vplyve na životné prostredie spôsobenom našou prevádzkou, mal by ihneď upozorniť príslušného vedúceho zamestnanca a útvary generálneho manažéra pre environment, aby mohli byť bezodkladne prijaté nápravné opatrenia.

## E. OCHRANA HOSPODÁRSKEJ SÚŤAŽE

Predpisy na ochranu hospodárskej súťaže zabezpečujú slobodnú súťaž medzi jednotlivými konkurentmi a zakazujú praktiky, ktoré bránia rozvoju zdravého podnikateľského prostredia. Určité druhy obmedzení sa vždy považujú za zneužitie hospodárskej súťaže a zamestnanci musia byť ostražití, aby zabránili čo i len náznak takého správania. Medzi príklady porušenia predpisov na ochranu hospodárskej súťaže patria: dohodnutie cien tovaru; uplatňovanie rozdielnych obchodných podmienok voči jednotlivým zákazníkom; rozdelenie trhov, výroby alebo zdrojov zásobovania; skupinové bojkotovanie alebo odmietanie obchodovať. V prípade porušenia predpisov na ochranu hospodárskej súťaže, môže byť spoločnosť vystavená zodpovednosti občiansko-právnej, obchodno-právnej a zodpovednosti podľa správneho práva. Obhajoba spoločnosti proti žalobe pre porušenie záväzných predpisov na ochranu hospodárskej súťaže (aj keby bola úspešná) býva náročná na čas, zložitá a neúmerne drahá.

Preto sa zamestnanec nesmie zapájať do žiadnych takýchto činností a mal by sa snažiť zabrániť čo i len náznak možného porušenia predpisov na ochranu hospodárskej súťaže. Predovšetkým zamestnanci zodpovední za predaj a marketing, obchodné kontakty, ako aj zamestnanci zúčastňujúci sa stretnutí a rokovaní obchodných združení

Environmental Affairs, so that any necessary corrective action can be taken.



## E. ANTITRUST

Antitrust laws are intended to preserve independent competition among competitors and prohibit activities that are unreasonable restraints of trade. Certain types of restraints are always considered to be illegal and employees must be alert to avoid even the appearance of such conduct. Some clear examples of antitrust violations are: price fixing, bid rigging, market or customer allocation, production allocation and group boycotts such as joint refusals to deal. If an employee violates the antitrust laws, U. S. Steel Košice may be exposed to both civil and administrative liability. The defense of an antitrust claim, even when successful, can be time consuming, burdensome and extremely expensive for U. S. Steel Košice.

Accordingly, an employee must not engage in any such activity and should strive to avoid even the appearance of a possible violation. Employees with sales or marketing responsibilities, commercial contacts or who attend trade association (e.g. Eurofer) or industrial group meetings, should be particularly aware of these obligations under the antitrust laws. If an employee has a question concerning a specific situation, the advice of the U. S. Steel Košice Office of the General Counsel should be sought before taking any action.

(napr. Eurofer) alebo priemyselných komôr, by si mali uvedomiť tieto povinnosti vyplývajúce z predpisov na ochranu hospodárskej súťaže. Ak pred výkonom akejkoľvek činnosti bude mať zamestnanec pochybnosť, môže požiadať o odborné stanovisko generálneho právneho zástupcu.

## **F. OCHRANA A SPRÁVNE VYUŽÍVANIE KORPORAČNÝCH AKTÍV, PODVODNÉ A NEKALÉ POSTUPY, FÉROVÉ JEDNANIE**

Všetci zamestnanci musia chrániť majetok spoločnosti a zabezpečiť jeho efektívne využívanie. Všetok majetok spoločnosti musí byť využívaný na legitímne obchodné účely, v súlade s princípmi spoločnosti.

Zamestnanci sa nesmú zúčastňovať na žiadnych podvodných aktivitách zahŕňajúcich spoločnosť, jej zákazníkov, dodávateľov, obchodných partnerov, kolegov alebo kohokoľvek iného, kto je v obchodnom vzťahu so spoločnosťou. Každý zamestnanec by sa mal snažiť jednať férovo so zákazníkmi, dodávateľmi, konkurenciou spoločnosti a inými zamestnancami. Žiaden zamestnanec by nemal neférovou využívať iného zamestnanca formou manipulácie, ignorovania, zneužívania privilegovaných informácií, prekrúcania dôležitých faktov alebo iných postupov neférového jednania.

Zamestnanci by mali vykonávať svoje pracovné povinnosti takým spôsobom, aby reputácia spoločnosti ohľadom etického správania nebola spochybnená v prípade, že sa ich jednanie stane predmetom verejnej diskusie.

Niektoré prípady podvodných a nekalých postupov:

1. krádež, podvod, sprenevera;
2. nepravdivá alebo nadmerná fakturácia;
3. úplatky poskytnuté vládny činiteľom;
4. poskytovanie alebo akceptovanie „provízií“ za sprostredkovanie obchodu pre alebo od spoločnosti;
5. nepovolené alebo neoprávnené ponúknutie alebo prijatie peňazí, tovaru alebo služieb, či už priamo alebo nepriamo;

## **F. PROTECTION AND PROPER USE OF CORPORATE ASSETS; FRAUDULENT OR DECEPTIVE PRACTICES; FAIR DEALING**

All employees must protect U. S. Steel Košice's assets and ensure their efficient use. All company assets must be used for legitimate business purposes, in a manner consistent with corporate policy.

Employees must not participate in any fraudulent or deceptive activities involving U. S. Steel Košice, its customers, suppliers, contractors, coworkers, or anyone else with whom U. S. Steel Košice associates or does business. Each employee should endeavor to deal fairly with U. S. Steel Košice's customers, suppliers, competitors, and other employees. No employee should take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts, or any other unfair-dealing practice.

Employees should conduct their business affairs in a manner such that U. S. Steel Košice's reputation for ethical conduct will not be impugned if their dealings become a matter of public discussion.

Some examples of fraudulent or deceptive activities include:

1. Theft, fraud or embezzlement;
2. False or inflated billings;
3. Payment of bribes to government officials;
4. Payment of or receipt of "kickbacks" for obtaining business for or from U. S. Steel Košice;
5. Improper or unauthorized offering or receipt directly or indirectly of money, goods or services; and
6. Submission of expense accounts for amounts other than the amount actually spent on U. S. Steel Košice business.

## **G. POLITICAL CAMPAIGN MATTERS**

Involving the reputation, interests or property of U. S. Steel Košice in the sup-

6. žiadosť o preplatenie výdavkových dokladov na iné čiastky ako tie, ktoré sa skutočne vynaložili pri podnikateľskej činnosti spoločnosti.

### G. POLITICKÁ ANGAŽOVANOSŤ

Je zakázané využívať dobrú povesť, imidž, obchodné meno alebo majetok spoločnosti pre podporu určitej politickej strany alebo politického hnutia. Politická aktivita v pracovnom čase nie je prípustná. Spoločnosť zároveň očakáva, že politické sympatie alebo členstvo zamestnanca v niektorej politickej strane alebo politickom hnutí nebude mať žiaden negatívny dopad na riadny a poctivý výkon práce zamestnanca spoločnosti.

### H. VZŤAHY S VEREJNÝMI INŠTITÚCIAMI

Vzťahy spoločnosti s verejnými inštitúciami musia byť v súlade so zákonom a morálkou a musia sa realizovať takým spôsobom, aby sa predišlo čo i len náznaku akéhokoľvek nevhodného správania. Spoločnosť sa snaží vytvoriť a udržať dobré vzťahy a efektívnu komunikáciu s predstaviteľmi štátnej správy, samosprávy, masmédií a ostatných verejných inštitúcií. Vzťahy s verejnými inštitúciami nemožno nezákonne podporovať, podnecovať, nevhodne ovplyvňovať a kompromitovať tým dobrú povesť spoločnosti. Pokiaľ spoločnosť poskytne pomoc alebo podporu verejným inštitúciám, musí byť dodržaný zákonný a maximálne etický postup. Táto požiadavka sa vzťahuje aj na priame alebo nepriame príspevky, výdavky, dary alebo pohostenie poskytnuté zamestnancami alebo inými zástupcami spoločnosti v prospech verejných inštitúcií.

### I. KONTAKTY SO ZAHRANIČÍM

V spoločnosti platia prísne pravidlá pre styk so zahraničím. Je zakázané poskytovať akékoľvek platby, prísľuby platieb alebo súhlasy na platby, peniaze, dary alebo akékoľvek iné hodnoty za účelom „získania alebo udržania“ obchodných kontaktov. Rovnako to platí aj v prípade kontaktov s tretími oso-



port of any particular political party or political movement shall not be acceptable. Nor is it permitted to engage in political activity in the work place. At the same time U. S. Steel Košice expects that political sympathy or membership of an employee in any political party or political movement shall not have any negative impact whatsoever on the proper and honest course of the employee's work for U. S. Steel Košice.

### H. GOVERNMENTAL CONTACTS

Contacts by U. S. Steel Košice with government officials and personnel, both in this country and elsewhere, must be conducted in compliance with all applicable laws and regulations and in such a way as to avoid even the appearance of impropriety. U. S. Steel Košice seeks to develop and maintain good relationships and effective communication with officials at all levels of government. However, contacts and relationships with government personnel must never be illegally fostered, suggest improper influence upon such persons, or compromise the integrity of U. S. Steel Košice. Assistance or support by U. S. Steel Košice to government officials or personnel must be made in a manner consistent with the law and ethical business practices. This requirement also applies to direct or indirect contributions or expenditures made by employees, agents or other representatives. Likewise, any entertainment of government officials should be

bami, ako sú napríklad splnomocnenci alebo obchodní zástupcovia. Pri porušení týchto zásad bude nasledovať trestno-právna alebo občiansko-právna zodpovednosť pre vinníka a rovnako občiansko-právna zodpovednosť spoločnosti. V dôsledku toho sa vyžaduje opatrnosť pri obchodovaní so zahraničnými konzultantmi, obchodnými zástupcami alebo agentmi alebo s firmami, ktoré sú v úplnom alebo čiastočnom vlastníctve zahraničných vládnych predstaviteľov. V takýchto prípadoch by mal byť kontaktovaný generálny právny zástupca za účelom zaujatia kompetentného stanoviska.

### **J. ZNEUŽITIE DÔVERNÝCH INFORMÁCIÍ; VNÚTROPODNIKOVÉ OBCHODOVANIE**

Zásadou spoločnosti je zabezpečiť dôverné zaobchádzanie s finančnými, prevádzkovými a inými informáciami a zabráňovať zneužívaniu informácií získaných počas trvania pracovného pomeru. Zamestnanci musia zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách, ktoré im boli zverené spoločnosťou, okrem prípadu kedy je zverejnenie informácií schválené alebo právne nariadené. Dôverné informácie predstavujú všetky neverejné informácie, ktoré by mohli byť využité konkurenciou alebo mohli by po zverejnení poškodiť spoločnosť.

Porušenie zákona predstavuje obchodovanie zamestnanca s akciami alebo cennými papiermi USS akéhokoľvek typu alebo s akciami a cennými papiermi iných firiem na základe neverejných dôležitých informácií, vrátane neoznámených ziskov alebo prevádzkových výsledkov, jednaní o zlúčení a možných akvizíciách alebo zbavení práv. Ak niektorý zamestnanec disponuje dôležitými dôvernými alebo neverejnými informáciami, nesmie tieto použiť (alebo postúpiť iným osobám) za účelom priameho alebo nepriameho osobného zisku prostredníctvom predaja alebo kúpy cenných papierov predtým, než budú tieto informácie zverejnené. Zangažovanie sa do vnútropodnikového

conducted within the bounds of all applicable laws, sound business discretion, and the highest ethical standards.

### **I. FOREIGN GOVERNMENTAL CONTACTS**

U. S. Steel Košice has strict rules regarding any and all contacts by U. S. Steel Košice with officials of foreign states, or officials of companies owned in whole or in part by foreign governments. It shall be prohibited to provide any payments of, promises to pay, or authorizations to pay, money, gifts or anything of value to officials of foreign governments, to foreign political candidates or to officials of companies owned in whole or in part by foreign governments, in order to "obtain or retain" business. Payments or gifts to a third party, such as an agent or sales representative, while knowing (or having reason to know) that all or part of the money or gift will be offered or given to such an official, are also prohibited. If employees violate this provision, the violation may create criminal and civil liability for U. S. Steel Košice. As a result, caution is required when doing business through foreign consultants, commercial representatives or agents, or with businesses that are owned, in whole or in part, by foreign government officials. In such instances, the U.S. Steel Kosice Office of the General Counsel should be consulted for specific advise.

### **J. MISUSE OF CONFIDENTIAL INFORMATION; INSIDER TRADING**

It is the policy of U. S. Steel Košice to maintain the confidential treatment of its financial, operating and other corporate information, and to prohibit the misuse of any such information obtained during employment. Employees must maintain the confidentiality of information entrusted to them by U. S. Steel Košice, except when disclosure is authorized or legally mandated. Confidential information includes all non-public information that might be of use to competitors, or harmful to the company if disclosed.

obchodovania bude pre zamestnanca znamenať trestno-právne alebo občiansko-právne stíhanie a môže predstavovať aj občiansku zodpovednosť voči spoločnosti. Okrem toho, pri skončení pracovného pomeru (z akéhokoľvek dôvodu) musí každý zamestnanec vrátiť všetky dokumenty, knihy, záznamy, zložky a identifikácie.

## **K. AUTORSKÉ PRÁVA K SOFTWARE**

Zamestnanci nesmú bez príslušného oprávnenia rozmnožovať alebo reprodukovat' software, ktorý je chránený autorským právom. Zákon poskytuje ochranu majiteľom autorského práva proti nepovolennej reprodukcii ich prác v akejkoľvek materiálnej forme, vrátane počítačového software. Neoprávnená reprodukcia počítačového software môže viesť k závažnej zodpovednosti spoločnosti, ako aj k trestno-právnej zodpovednosti zamestnanca v prípade úmyselného porušenia predpisov za účelom zisku. Absencia formálneho upozornenia o ochrane software nevyhnutne neznamená, že si autor neuplatňuje svoje práva. Z toho vyplýva, že zamestnanec by sa mal uistiť, či všetok používaný software je vo vlastníctve spoločnosti, alebo či je spoločnosti poskytnutý na základe náležitej písomnej licenčnej zmluvy.

## **L. VEDENIE PRESNÝCH A ÚPLNÝCH ZÁZNAMOV**

Je potrebné neustále dbať na presnosť a spoľahlivosť záznamov spoločnosti, pričom akákoľvek ich falzifikácia je vážnym priestupkom. Všetky platby, prevody majetku, poskytovanie služieb a iné transakcie musia byť vykázané dostatočne presne v účtovníctve a iných obchodných záznamoch spoločnosti a musia byť schválené v súlade so zásadami spoločnosti. Zamestnanci sú povinní poskytovať bez obmedzenia všetky dôležité informácie a musia spolupracovať s internými a externými audítormi, bezpečnostnou službou a právnymi poradcami počas previerok alebo vyšetrovaní. Zamestnanci sú takisto povinní využívať majetok a zariadenie spo-

It is a violation of the law for any employee to trade in shares of any class of USS stock or securities, or the stock or securities, or other companies, on the basis of non-public material information, including unannounced earnings or operating results, merger discussions, and possible acquisitions or divestitures. If any employee has knowledge of confidential or non-public material information, they may not use such information (or pass on such information to any other persons) for personal gain, directly or indirectly, through the purchase or sale of securities, before such information is disclosed to the public. Engaging in insider trading will subject an employee to both civil and criminal penalties and may also create civil liability for U. S. Steel Košice. In addition, upon leaving employment (for any reason) each employee must return all company documents, books, records, files and identifications.

## **K. SOFTWARE COPYRIGHTS**

Employees must not reproduce or copy software which is protected by copyright, unless appropriate authorization has been obtained. The law provides protection to owners of copyrights to prevent unauthorized copying of their works in any material form including computer software, unless the owners agree otherwise. Unauthorized copying of computer software can create significant liability for U. S. Steel Košice, as well as personal criminal liability for an employee in the case of willful infringement for profit. The absence of a copyright notice does not necessarily mean that the owner does not claim a copyright in the software, so an employee should make sure that all software utilized is either owned by U. S. Steel Košice or covered by a proper written license agreement with U. S. Steel Košice.

## **L. MAINTENANCE OF ACCURATE AND COMPLETE RECORDS**

Accurate and reliable corporate records must be maintained at all times and any fal-

ločnosti výlučne na účely výkonu svojej práce, a to vrátane počítačov alebo iných elektronických a mechanických zariadení určených na posielanie správ.

## M. KONFLIKT ZÁUJMOV

V prípade, ak osobné záujmy alebo aktivity zamestnanca nevhodne ovplyvňujú alebo zasahujú do jeho pracovnej činnosti alebo efektívnej výkonnosti pre spoločnosť, alebo v prípade, keď zamestnanec alebo člen jeho/jej rodiny získava neoprávnené osobné výhody v dôsledku svojho postavenia v spoločnosti, dochádza ku konfliktu záujmov. Zamestnanci sa nesmú zapájať do činností, ktoré znamenajú konflikt záujmov, resp. tieto vzbudzujú taký dojem. To znamená správať sa etickým spôsobom a nevyhľadávať ani neprijímať nijaký osobný prospech na úkor spoločnosti. Ku konfliktu dôjde vždy, keď osobné záujmy zamestnanca ovplyvňujú výkon jeho práce, alebo doň zasahujú. Spoločnosť má právo preskúmať podozrivé vzťahy a nevhodné správanie svojich zamestnancov. Keďže jednoducho nie je možné uviesť všetky situácie alebo vzťahy vytvárajúce aktuálny alebo potenciálny konflikt záujmov a každá konkrétna situácia sa musí hodnotiť samostatne, je potrebné bezodkladne oznamovať všetky okolnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov. Od zamestnancov sa očakáva, že sami oznámia výskyt konfliktu záujmov alebo možnosť jeho výskytu a že navrhnú, ako by sa mal vyriešiť. Zamestnancom sa odporúča, aby v takýchto situáciách vyhľadali pomoc, radu a potrebný súhlas generálneho právneho zástupcu. Ak zamestnanci neoznámia okolnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov, bude táto skutočnosť samotná predstavovať porušenie týchto zásad. Aby sme zamestnancom poskytli pomoc pri určení, či existuje konflikt záujmov, uvádzame nasledovné prípady:

### 1. Finančné záujmy

Ku konfliktu môže dôjsť, ak zamestnanec alebo člen rodiny zamestnanca (manžel, rodičia, bratia, sestry alebo deti zamestnanca alebo manželka) priamo alebo nepriamo:

sification of corporate records is a serious offense. All payments of money, transfers of property, furnishing of services and other transactions must be reflected in appropriate detail in the accounting and other business records of U. S. Steel Košice and must be approved in accordance with U. S. Steel Košice policy. All employees are required to make full disclosure of all relevant information and must cooperate with internal and external auditors, corporate security and legal counsel in the course of audits or investigations. Employees should use U. S. Steel Košice property and equipment, including computers or any other electronic or mechanical messaging equipment, only for business purposes.

## M. CONFLICTS OF INTEREST

There is a conflict of interest whenever personal interests or activities improperly influence or interfere with the objective and effective performance of one's duties for U. S. Steel Košice, or when an employee or a member of his or her family receives improper personal benefits as a result of his or her position with U. S. Steel Košice. Employees must not engage in activity which creates a conflict of interest or the appearance of a conflict of interest between personal and professional relationships. Employees should conduct themselves in an ethical manner, without conflict of interest, and must not seek or accept improper personal gain. A conflict exists whenever personal interests or activities improperly influence or interfere with the performance of one's duties for U. S. Steel Košice. U. S. Steel Košice has the right to investigate the relationships of, and conduct by, its employees which create the appearance of impropriety. It is impossible to list all situations or relationships which might create, or appear to create, a conflict of interest. Since each situation must be evaluated on its own facts, prompt disclosure should be made of any circumstances which might constitute a conflict of interest. Employees are expected to determine if a conflict exists or appears to

- a) vlastní alebo sa zúčastňujú na rovnakej alebo podobnej podnikateľskej činnosti ako spoločnosť, alebo
- b) vlastní rozhodujúci podiel konkurenta alebo podniku, ktorý obchoduje alebo sa snaží obchodovať so spoločnosťou.

## 2. Externé činnosti

Ku konfliktu môže dôjsť, ak zamestnanec alebo člen jeho rodiny vykonáva funkciu člena štatutárneho alebo iného orgánu, funkciu vedúceho zamestnanca, zamestnanca alebo zástupcu organizácie, ktorá je konkurentom, alebo ktorá má v súčasnosti, alebo môže perspektívne mať obchodné vzťahy so spoločnosťou. Ku konfliktu môže takisto dôjsť, ak zamestnanec vykonáva podnikateľskú alebo inú činnosť, ktorá mu bráni venovať sa riadne výkonu jeho práce pre spoločnosť. Konflikt môže existovať tiež v prípade, ak sa zamestnanec podieľa na aktivitách neziskovej organizácie, alebo vykonáva verejnú funkciu, ak sa také aktivity dotýkajú obchodných záujmov spoločnosti.

## 3. Dary a pohostenie

Princípy spoločnosti obmedzujú prijímanie darov alebo pohostenia od osoby, ktorá už má alebo sa snaží nadviazať obchodné vzťahy so spoločnosťou. Spoločnosť vydala princípy, ktoré určujú druh a hodnotu darov alebo pohostenia, ktoré môže zamestnanec prijať bez súhlasu nadriadeného. Zamestnanci nesmú nikdy vyžadovať dary. Dary v podobe peňažnej hotovosti, nákupných poukazov, akcií, dlhopisov, provízií alebo iných peňažných hodnôt nie sú povolené za žiadnych okolností. Vedúci by nemal povoliť zamestnancovi prijať pohostenie ponúknuté tým istým hosťiteľom viac ako jedenkrát za mesiac, a to bez ohľadu na náklady hosťiteľa.

## 4. Transakcie za účasti U. S. Steel Košice, s.r.o.

Ku konfliktu môže dôjsť, ak zamestnanec alebo člen rodiny zamestnanca:

- a) sa zúčastňuje na predaji, prenájme alebo kúpe akéhokoľvek druhu majetku alebo

exist and, if so, how it should be resolved. Employees are encouraged to obtain assistance, guidance, and any necessary approval from the U. S. Steel Košice Office of the General Counsel in such situations. Failure to disclose circumstances which could constitute a conflict of interest will, in and of itself, constitute improper conduct. In order to assist employees in determining when conflicts may exist, some guidelines follow:

### 1. Financial Interests

A conflict may exist when an employee, or a member of the employee's family (spouse, parents, brothers, sisters or children of the employee or the employee's spouse) directly or indirectly:

- a) owns or engages in the same or similar kind of business in which U. S. Steel Košice engages, or
- b) owns a significant beneficial interest in a competitor or concern which does or seeks to do business with U. S. Steel Košice.

### 2. Outside Activities

A conflict may exist when an employee or a member of the employee's family serves as a director, officer, employee, or agent of an organization which is a competitor or which has a current or prospective business relationship with U. S. Steel Košice. A conflict may also exist if an employee engages in a personal business venture or any other activity which prevents devotion of the time and effort expected by U. S. Steel Košice. A conflict may exist if an employee participates in a charitable or civic organization or serves in public office, if the activities of the organization or public body involves the business interests of U. S. Steel Košice.

### 3. Gifts and Entertainment

U. S. Steel Košice Policy limits the acceptance by employees of gifts and/or entertainment from anyone having or seeking a business relationship with the Company. Policy guidelines have been developed which identify the type and establish the value of

služieb v prospech spoločnosti alebo od nej, pokiaľ nejde o rutinné operácie v rámci bežných postupov vyradovania nadbytočného majetku, alebo

- b) má osobný prospech z predaja, nájmu, kúpy, alebo má osobný prospech z transakcií, pri ktorých spoločnosť vystupuje ako účastník.

#### **5. Podnikateľské príležitosti a duševné vlastníctvo spoločnosti**

Od zamestnanca sa vyžaduje oznámiť spoločnosti všetky podnikateľské aktivity, s ktorými sa zamestnanec dostane do kontaktu počas výkonu svojej práce. Zamestnanec by nemal osobne alebo v mene inej osoby alebo organizácie získavať osobný prospech z takejto obchodnej príležitosti. Obchodné známky, obchodné meno a obchodné tajomstvo spoločnosti sú cennou hodnotou, ktorú je nutné chrániť pred nevhodným použitím alebo zneužitím.

#### **IV. PORADENSTVO**

Kódex neuvádza všetky zákony, princípy, pravidlá a interné a externé predpisy vzťahujúce sa na práva a povinnosti zamestnancov spoločnosti. Ostatné požiadavky, neuvedené v tomto Kódexe, sa spravidla vzťahujú na konkrétne pracovné činnosti a nemusia byť vždy jasný konkrétny spôsob a forma ich uplatňovania. Preto je potrebné vyhľadať príslušnú pomoc v súvislosti s každou pripravovanou činnosťou vyvolávajúcou



gifts and/or entertainment which may be accepted by an employee without supervisor approval. Employees must never solicit gifts. Gifts in the form of cash, gift certificates or other cash equivalents, stocks, bonds, commissions or similar types of negotiable items are not permitted under any circumstances. As a general rule, a supervisor should not authorize the acceptance by an employee of entertainment offered by the same host more than once during any month irrespective of the cost to the host.

#### **4. Transactions Involving U. S. Steel Košice, s.r.o.**

A conflict may exist if an employee or a member of the employee's family:

- a) engages in the sale, rental, or purchase of any type of property or services to or from U. S. Steel Košice other than a routine sale of products through normal sales outlets, or through normal surplus property procedures, or
- b) benefits personally from any such sale, rental or purchase or derives personal gain from any transaction to which U. S. Steel Košice is a party.

#### **5. Misappropriation of Corporate Opportunities and Intellectual Property**

An employee is required to disclose to U. S. Steel Košice all business opportunities that come to an employee's attention during the course of the employee's work for U. S. Steel Košice. An employee should not personally, or on behalf of any other person or organization, receive any personal benefit from any such business opportunity. The trademarks, trade names and trade secrets of U. S. Steel Košice are valuable property which must be protected from any improper use or misappropriation.

#### **IV. GUIDANCE AVAILABLE**

This Code does not reference all laws, policies, rules or internal and external regulations or standards applicable to conduct by

otázky alebo neistotu o aplikácii príslušných predpisov. Zamestnanci by mali hľadať radu a pomoc u generálneho právneho zástupcu v súvislosti s každým úkonom, ktorý by mohol mať za následok porušenie právnych predpisov. V priebehu celého roka sa usku-točujú pravidelné prezentácie o dodržiavaní právnych a etických noriem, na ktorých sa očakáva aktívna účasť zamestnancov a striktné plnenie daných pokynov.

## V. VŠEOBECNÉ ZÁSADY

Kódex odráža všeobecné princípy usmerňovania zamestnancov pri etickom rozhodovaní sa a jeho účelom nie je uviesť každú špecifickú situáciu. V tomto zmysle nič uvedené v Kódexe nezakazuje ani neobmedzuje spoločnosť v tom, aby iniciovala disciplinárne konanie ohľadom určitej záležitosti týkajúcej sa správania zamestnancov bez ohľadu na to, či je takýto postup spomenutý v Kódexe alebo nie. Zmeny Kódexu je oprávnený vykonávať prezident spoločnosti.

## VI. UPPLATŇOVANIE A OZNAMOVANIE

Uplatňovanie tohto Kódexu riadi prezident spoločnosti. Zamestnanci sú povinní oznámiť akékoľvek podozrivé, protizákonné alebo neetické správanie súvisiace s podnikateľskou činnosťou spoločnosti alebo jej dcérskejších spoločností. Takéto oznámenie v dobrej viere by mal zamestnanec adresovať generálnemu právnenému zástupcovi alebo zatelefonovať na Horúcu linku. Spoločnosť bude v rámci svojich možností zachovávať mlčanlivosť o totožnosti jednotlivca, ktorý poskytne takéto oznámenie. Avšak, vzhľadom na závažnosť takeého postupu, každý úmyselne nepravdivý oznam sa bude považovať za porušenie Kódexu. Každý zamestnanec, ktorý vykoná úmyselne nepravdivý oznam, bude podrobený príslušným disciplinárnym opatreniam, vrátane možnosti skončenia pracovného pomeru.

U. S. Steel Košice employees. Requirements not referenced in this Code may apply to specific work activity. Many laws to which U. S. Steel Košice is subject, including those referenced in this Code, are complex and their application to U. S. Steel Košice business practices or activities can at times be unclear. Appropriate guidance should be sought regarding any proposed action which raises questions or creates uncertainty with respect to compliance with laws or regulations. Employees should seek the advice and guidance the U. S. Steel Košice Office of the General Counsel with regard to any and all transactions which may have legal implications. Periodic legal and ethical compliance presentations will be made throughout the year. Employees are expected to attend as requested and to follow the advice given at these presentations.

## V. COMPLIANCE

This Code reflects general principles to guide employees in making ethical decisions and is not intended to address every specific situation. As such, nothing in this Code prohibits or restricts U. S. Steel Košice from taking any disciplinary action on any matter pertaining to employee conduct, whether or not it is expressly discussed in this Code. This Code may be revised, changed or amended at any time by the President of U. S. Steel Košice.

## VI. ADMINISTRATION AND REPORTING

Administration of this Code is under the direction of the President of U. S. Steel Košice. An employee must report any suspected illegal or unethical conduct connected with or affecting the business of U. S. Steel Košice or its affiliated companies. Such a good faith report should be made to the U. S. Steel Košice Office of the General Counsel or to the Ethics Hotline telephone number. U. S. Steel Košice, to the extent possible, will keep confidential the identity

## VII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Kódex etického správania U. S. Steel Košice – 2. vydanie, ako súčasť Pracovného poriadku U. S. Steel, s.r.o., nadobúda platnosť dňom jeho podpísania prezidentom spoločnosti, viceprezidentom pre ľudské zdroje, predsedami odborových zväzov a účinnosť 15 pracovných dní po jeho podpísaní.

Nadobudnutím účinnosti tohto Kódexu sa ruší platnosť pôvodnej Prílohy č. 5 k Pracovnému poriadku U. S. Steel Košice, s.r.o. zo dňa 13. 10. 2003.

of anyone making such a report. No retaliatory action will be taken against an employee who makes a good faith report of suspected illegal or unethical conduct. However, due to the importance of this reporting procedure, any willfully false report shall, in and of itself, be considered a violation of this Code and will not be tolerated. Employees who make a willfully false report will be subject to disciplinary action, including discharge.

## VII. FINAL PROVISIONS

As set forth in the Working Order of U. S. Steel Košice, s.r.o. this Code of Ethical Business Conduct of U. S. Steel Košice, s.r.o. – Issue No. 2, shall enter into force on the day of its signing by the President of the Company, Vice President Human Resources, by the Chairman of Trade Unions of the company and becomes effective 15 business days after signing.

After this Code will enter into force, the previous Annex No. 5 to Working Order of U. S. Steel Košice, s.r.o. of October 13, 2003 will be cancelled.

Košice, 25. 6. 2004

### **RNDr. Miroslav Kiral'varga, MBA**

viceprezident pre ľudské zdroje /  
Vice President Human Resources  
U. S. Steel Košice, s.r.o.

### **Christopher J. Navetta**

prezident / President  
U. S. Steel Košice, s.r.o.

### **Mikuláš Duľa**

predseda /Chairman  
RO OZ METALURG  
U. S. Steel Košice

### **Milan Beregszászi**

predseda /Chairman  
Nezávisle kresťanské odbory Slovenska  
ZO NKOS pri U. S. Steel Košice, s.r.o

### **Mária Vilinská**

predsedkyňa /Chairman  
ZO OZ KOVO  
U. S. Steel Košice, s.r.o

**The Ethics Hotline telephone number for reporting violations of this Code is: 421 55/625 9852**

**Telefónne číslo Horúcej linky je: 421 55/625 9852**

**Office of The General Counsel**

**generálny právny zástupca**

**Tel.: 673 4878**

**Tel.: 673 4626**

**Vice President Human Resources**

**viceprezident pre ľudské zdroje**

**Tel.: 673 4580**