



CODE DE CONDUITE
DE voestalpine AG



TENEUR

- 5 Introduction et finalité
Domaine d'application
- 7 Responsabilité de l'application du Code de Conduite
- 8 Respect de la législation et d'autres directives internes et externes
Concurrence loyale
- 9 Corruption / cadeaux
- 10 Blanchiment d'argent
Respect et intégrité
- 11 Conflits d'intérêts
- 12 Gestion des informations d'entreprise / devoir de confidentialité
- 13 Communication d'entreprise
Internet
Informatique
- 14 Délit d'initié
- 15 Notification de manquements

empreinte

Propriétaire et éditeur: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Editeur et rédacteur en chef: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

Conception et mise en œuvre: hufnagl/poex

Tous les documents sont disponibles au téléchargement dans l'intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



CODE DE CONDUITE

Directive d'entreprise de voestalpine AG

Madame, Monsieur,

Groupe opérant à l'échelle internationale, voestalpine compte de nombreuses entreprises spécialisées et flexibles qui fabriquent, traitent et développent des produits sidérurgiques de haute qualité. En sa qualité de partenaire fiable, voestalpine considère les défis auxquels ses clients sont confrontés comme ses propres challenges.

En tant que partenaire fiable, nous nous sentons également responsables des rapports que nous entretenons avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Dans cette optique, nous avons élaboré un Code de conduite visant à aider nos collaborateurs à faire preuve de responsabilité personnelle dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Fondement d'un comportement moral, éthique et légal irréprochable, ce document s'applique à tous les collaborateurs du groupe.

Élément essentiel de la réussite de notre entreprise, nos collaborateurs sont en grande partie à l'origine de la confiance qui nous est témoignée et de notre réputation. C'est précisément pour cette raison qu'il est pour nous important de définir des principes clairs en termes d'éthique et de morale dans les affaires. A ce titre, le présent Code de conduite est une base essentielle qui permet à chacun de montrer l'exemple et un élément crucial de notre culture d'entreprise.

Linz, en mars 2017

Le conseil d'administration

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 INTRODUCTION ET FINALITÉ

Du fait de ses activités internationales, le groupe voestalpine est mis en présence de divers cadres sociaux, politiques et juridiques qui doivent être pris en compte et respectés. Toute violation desdits cadres, notamment toute infraction aux lois et règlements d'un pays, peut causer un préjudice financier considérable à nos activités et porter durablement atteinte à la réputation du groupe.

Constituant la base de toute activité commerciale et décision au sein du groupe voestalpine, le présent Code de conduite est le garant du comportement moral, éthique et légalement correct attendu de chaque collaborateur¹ du groupe.

Tout collaborateur qui enfreint la législation, les directives internes, les réglementations et consignes ou encore les dispositions du présent Code de conduite s'expose à des sanctions disciplinaires. Par ailleurs, les infractions peuvent également donner lieu à des poursuites pénales et civiles, p. ex. à des indemnités ou dommages et intérêts à l'encontre de la personne concernée.

Si besoin, le présent Code de conduite sera modifié par décision du conseil d'administration de voestalpine AG et éventuellement complété par des dispositions spécifiques applicables à certains pays ou à certaines régions.

02 DOMAINE D'APPLICATION

Le présent Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du groupe voestalpine.

Les nouveaux collaborateurs sont tenus de s'engager dans leur contrat de travail à respecter le Code de conduite.

Le groupe voestalpine comprend toutes les sociétés dans lesquelles voestalpine AG détient directement ou indirectement une participation d'au moins 50 % ou sur lesquelles elle exerce un quelconque contrôle.

Par ailleurs, toutes les autres sociétés dans lesquelles voestalpine AG détient directement ou indirectement une participation d'au moins 25 % sans exercer de contrôle sont invitées à prendre connaissance du présent Code de conduite et à le faire appliquer par le biais de leurs structures décisionnelles.

De plus, il est dans l'intérêt du groupe que ses sociétés portent le présent Code de conduite également à la connaissance de leurs principaux partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, conseillers, etc.).

¹ Dans ce texte, le terme « collaborateurs » est utilisé aussi bien pour les collaboratrices que pour les collaborateurs. Toute autre désignation spécifique à un sexe s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.





03 RESPONSABILITÉ QUANT À L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Le respect et l'application du présent Code de conduite relèvent de la responsabilité personnelle de chaque collaborateur.

Les cadres du groupe doivent montrer l'exemple dans l'application du présent Code de conduite. Ils doivent également instruire leurs collaborateurs à cet effet, veiller à ce que le Code de conduite soit respecté et, si besoin, organiser des formations avec l'aide des départements compétents du groupe.

Les collaborateurs doivent également faire preuve de bon sens dans l'interprétation du présent Code de conduite et se demander si, compte tenu de normes éthiques et morales raisonnables – en particulier des normes et us et coutumes spécifiques à un pays – une action spécifique est susceptible de donner lieu à des critiques, étant bien entendu que les réglementations légales ne permettent aucune marge d'appréciation personnelle.

En cas d'ambiguïté ou de questions, les supérieurs directs sont à la disposition de tous les collaborateurs pour leur fournir des conseils appropriés et les aider dans leur prise de décision. Par ailleurs, il est aussi possible de contacter le département juridique et du personnel, le département d'audit de voestalpine AG, les Compliance Officers au niveau des divisions ou encore le service Compliance compétent pour l'ensemble du groupe – autorité suprême en cas de litiges pour l'interprétation contraignante du Code de conduite.

LES SERVICES COMPLIANCE PEUVENT ÊTRE CONTACTÉS AUX ADRESSES SUIVANTES :

Service Compliance pour l'ensemble du groupe :

group-compliance@voestalpine.com

Services Compliance au niveau des divisions :

Steel Division: steel-compliance@voestalpine.com

High Performance Metals Division: highperformancemetals-compliance@voestalpine.com

Metal Engineering Division: metalengineering-compliance@voestalpine.com

Metal Forming Division: metalforming-compliance@voestalpine.com

Le Compliance Officer compétent pour l'ensemble du groupe et les Compliance Officers au niveau des divisions ainsi que les données de contact détaillées respectives figurent dans l'intranet du groupe à l'adresse suivante : <https://voestalpine.net/compliance>.



04 RESPECT DE LA LÉGISLATION ET D'AUTRES DIRECTIVES EXTERNES ET INTERNES

La législation en vigueur et d'autres directives externes et internes au groupe doivent être strictement respectées dans le cadre de toutes les transactions et décisions commerciales. Chaque collaborateur est tenu de s'informer de manière exhaustive sur la législation, les dispositions ainsi que les directives et réglementations internes qui s'appliquent à son propre domaine de responsabilité et de contacter, en cas de doute, les services compétents (voir à ce sujet le point 3).

05 CONCURRENCE LOYALE

Transparence et loyauté sur le marché garantissent durablement les intérêts des différentes sociétés du groupe et de leurs collaborateurs ainsi que la compétitivité de l'ensemble du groupe voestalpine. Toute restriction à la libre concurrence ou violation des dispositions du droit de la concurrence ou des lois antitrust est incompatible avec la philosophie, la culture d'entreprise et l'image que le groupe voestalpine souhaite donner.

Toute infraction aux lois antitrust nationales ou internationales peut avoir de graves conséquences pour le groupe voestalpine et pour les collaborateurs concernés, notamment de fortes amendes, le paiement de dommages et intérêts et, dans certains pays, des peines d'emprisonnement. Les accords verbaux et comportements concertés font l'objet des mêmes sanctions que les accords écrits.

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, tous les collaborateurs doivent notamment respecter les principes de conduite suivants :

- » Aucun accord commercial – de quelque nature que ce soit – susceptible de définir ou d'influencer la concurrence ne peut être conclu avec des concurrents. Ce principe s'applique notamment aux conventions et accords visant à fixer des prix ou des capacités de production, à répartir des marchés ou la clientèle ou encore à boycotter d'autres intervenants sur le marché.



- » Aucune pratique commerciale déloyale n'est autorisée. Aucune pression ne peut être exercée sur des intermédiaires en vue de commercialiser des produits à un prix déterminé.
- » Aucun contrat ou accord ne peut être conclu dans le but de soumettre de pseudo-offres.

Lors d'entretiens et de contacts avec des concurrents, il est interdit aux collaborateurs du groupe voestalpine d'aborder des questions confidentielles, p. ex. les prix et conditions de vente, les coûts, les capacités de production, les stocks ou toute autre information confidentielle.

La participation à des associations, et plus particulièrement à leurs réunions, est importante pour représenter les intérêts des groupes industriels et économiques dans le cadre législatif national et international. Toutefois, les principes et lignes de conduite décrits ci-dessus ainsi que les dispositions des lois antitrust doivent également être observés par les collaborateurs de voestalpine dans le cadre de ces réunions de travail. S'ils constatent que d'autres participants ont un comportement anti-concurrentiel lors de réunions ou de manifestations parallèles organisées par ladite association, ils doivent immédiatement se retirer de ces comités ou associations et en informer leur supérieur.

06 CORRUPTION / CADEAUX

Il est strictement interdit à tous les collaborateurs de proposer ou d'accepter, directement ou indirectement, des avantages² susceptibles d'influencer de manière illicite des transactions commerciales ou simplement de donner une telle impression. Sont exclus les cadeaux de moindre valeur et l'hospitalité dans la pratique courante des affaires. Tout autre cadeau doit être refusé ou restitué et le supérieur doit en être informé.

Proposer ou recevoir de l'argent ainsi que des avantages pécuniaires n'est permis en aucun cas. La législation nationale ainsi que les us et coutumes du pays doivent en tous les cas être pris en compte.

² Les avantages en nature peuvent être des cadeaux, invitations, possibilités d'achat à des conditions autres, emprunts sans intérêts, etc.



07 BLANCHIMENT D'ARGENT

De nombreux pays, notamment les États de l'Union européenne et les USA, ont promulgué des lois contre le blanchiment d'argent. Il est interdit à tout collaborateur de prendre – de son propre chef ou de concert avec des tiers – des mesures qui enfreignent les prescriptions en matière de blanchiment d'argent, notion qui sous-entend notamment l'introduction en fraude (p. ex. par échange ou transfert) de fonds provenant d'actes délictueux ou de tout autre bien dans les circuits financiers et économiques légaux.

08 RESPECT ET INTÉGRITÉ

S'appuyant sur la Charte des Nations Unies et la Convention européenne des droits de l'homme, le groupe voestalpine considère les droits de l'homme comme des valeurs fondamentales qui doivent être respectées par tous ses collaborateurs.

La culture d'entreprise de voestalpine reconnaît et encourage la spécificité de chacun de ses collaborateurs qui doit être respecté pour ses aptitudes personnelles. Le groupe voestalpine interdit par conséquent, entre autres, toute forme de traite des êtres humains et de travail des enfants ou de travail forcé et ne tolère aucune discrimination, sous quelque forme que ce soit. Cette dernière disposition s'applique également au harcèlement sexuel, quelle qu'en soit la forme, notamment par le biais d'avances manifestes, de remarques avilissantes, de plaisanteries, d'expressions vulgaires, de gestes obscènes ou d'exposition de matériel photographique dans les unités commerciales et de production du groupe. Même sans être intentionnels, de tels comportements peuvent être interprétés comme un harcèlement.

Ces principes s'appliquent également au comportement affiché vis-à-vis de partenaires externes.



09 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il peut arriver que, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des collaborateurs se trouvent dans des situations où leurs intérêts personnels ou économiques entrent ou pourraient entrer en conflit avec les intérêts du groupe. Dans de tels cas, le groupe voestalpine attend de ses collaborateurs qu'ils agissent exclusivement dans l'intérêt du groupe. De tels conflits d'intérêts ne pouvant pas toujours être évités, le groupe voestalpine demande à ses collaborateurs de faire preuve de transparence dans la gestion de telles situations.

Chaque collaborateur est tenu de signaler de son propre chef, immédiatement et intégralement tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel – quand bien même seules les apparences laissent supposer un tel conflit – au supérieur concerné et de solliciter éventuellement une autorisation spéciale.

Les conflits d'intérêts peuvent surgir notamment dans les contextes suivants :

- » Des activités annexes pouvant être incompatibles avec les obligations au sein du groupe voestalpine ou entraîner un conflit d'intérêts, elles requièrent dès lors, en tous les cas, une autorisation écrite préalable du supérieur avec information du département du personnel compétent. Cette règle vaut également pour toute participation aux conseils de surveillance ou comités consultatifs au sein de sociétés qui ne font pas partie du groupe.
- » Toute participation commerciale chez des concurrents ou des partenaires commerciaux du groupe voestalpine, notamment chez des clients ou fournisseurs (à l'exception de petites participations dans des sociétés cotées en bourse, pour autant qu'elles correspondent à une gestion courante des biens) est interdite. De telles participations par des proches doivent être portées à la connaissance du supérieur concerné de manière vérifiable. Les proches incluent le conjoint ou le compagnon du collaborateur, ses parents, ses frères et sœurs, ses enfants et toute autre personne vivant depuis au moins un an sous le même toit que le collaborateur.
- » De même, toute transaction avec des partenaires commerciaux du groupe voestalpine, dans le cadre de laquelle les personnes associées aux décisions de l'entreprise du côté du partenaire commercial ou les interlocuteurs directs sont des proches, doit être signalée à temps avant le début desdites négociations.
- » Des conflits d'intérêts pouvant également surgir de liens de parenté de collaborateurs travaillant dans le même département, de telles situations doivent être signalées au supérieur.



10 GESTION DES INFORMATIONS D'ENTREPRISE / DEVOIR DE CONFIDENTIALITÉ

Les informations confidentielles – quelles qu'elles soient – reçues dans le cadre des activités professionnelles, y compris les informations qui n'appartiennent pas au propre domaine d'activité, ne doivent en aucun cas être utilisées dans un intérêt personnel ni être accessibles dans l'intérêt de tiers.

Les collaborateurs sont tenus de s'assurer que les informations d'entreprise, quelle qu'en soit la nature, (documents, extraits, fichiers, dessins, plans, imprimés, etc., y compris les copies sur papier, sur support électronique ou autres), sont toujours en sécurité. Si de telles informations doivent quitter l'entreprise pour des raisons professionnelles, il convient de s'assurer qu'aucun tiers ne peut les consulter ou y avoir accès.

Toutes les informations industrielles et commerciales ainsi que les informations relatives au groupe et aux entreprises, notamment les procédés de recherche et de développement, les stratégies ou objectifs d'acquisition ainsi que les investissements importants, sont strictement confidentielles, quelle qu'en soit la source. Lorsqu'il est fait appel à des partenaires externes (p. ex. fournisseurs, conseillers), des accords de confidentialité appropriés doivent être conclus en faisant intervenir le département juridique compétent.

Le même devoir de discrétion s'applique aux informations dont pourraient découler des secrets industriels et financiers. Seuls les collaborateurs qui en ont besoin dans le cadre de leurs activités peuvent y accéder. Par ailleurs, lesdits collaborateurs doivent veiller à ce que ces informations soient sécurisées. Ce principe s'applique également aux informations relatives aux partenaires contractuels du groupe voestalpine, notamment si une clause de confidentialité correspondante a été conclue en la matière.

Le devoir de confidentialité du collaborateur est maintenu de manière illimitée, même après la fin du contrat de travail de celui-ci.

Par ailleurs, les dispositions stipulées dans les contrats de travail respectifs en complément du devoir de confidentialité susmentionné s'appliquent.



11 COMMUNICATION D'ENTREPRISE

Toutes les informations orales et écrites ainsi que les communiqués de presse concernant les intérêts du groupe voestalpine ou les différentes sociétés du groupe relèvent exclusivement de la compétence des conseils d'administration, des directeurs ou des responsables de la communication respectifs. Ce principe vaut tout autant pour la communication classique que pour la communication numérique.

La transmission de données personnelles, aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur, n'est autorisée que dans le cadre prévu par la loi.

12 INTERNET

Les systèmes de communication du groupe, y compris Internet, l'intranet et le courrier électronique, servent en premier lieu à un usage professionnel. L'utilisation à titre privé du courrier électronique, d'Internet et d'autres systèmes électroniques est réglementée par des dispositions propres à chaque entreprise du groupe.

13 INFORMATIQUE

En vue de limiter les risques d'ordre général engendrés par l'utilisation de l'informatique, les directives du groupe ainsi que les dispositions en matière de sécurité doivent être respectées. Le matériel informatique (PC, notebook, etc.) doit être sécurisé de manière adéquate et protégé par un mot de passe, pour autant que cela soit techniquement possible.

Lors de voyages d'affaires, seules les informations strictement nécessaires doivent être emportées.

Les mots de passe personnels ne doivent pas être communiqués à d'autres employés ou à des tiers. En cas de remplacement, des dispositions claires et dûment documentées doivent être prises.

Si des données relatives à l'entreprise sont dérobées ou introuvables, le supérieur concerné doit en être immédiatement informé. S'il s'agit de données électroniques, les mots de passe doivent être immédiatement bloqués et toute autre mesure adéquate doit être prise en accord avec le service informatique compétent.



14 DÉLIT D'INITIÉ

Toute transaction effectuée avec des actions de voestalpine AG est soumise à une stricte réglementation légale qui interdit notamment d'exploiter toute information interne dans son propre intérêt ou l'intérêt de tiers. La négociation d'actions voestalpine ou de produits dérivés, comme p. ex. les options, est strictement interdite si la personne qui effectue ladite négociation dispose d'informations considérées, selon le droit respectivement applicable, comme privilégiées. Une information privilégiée est une information qui concerne le groupe voestalpine, qui n'est portée à la connaissance que d'un nombre restreint de personnes et qui, si elle est révélée publiquement, est susceptible d'influencer la valeur des actions voestalpine. L'exploitation d'informations privilégiées est passible de sanctions judiciaires et entraîne des mesures disciplinaires. La transmission interne ou externe d'informations privilégiées est également strictement interdite et peut entraîner les mêmes conséquences juridiques.

15 NOTIFICATION DE MANQUEMENTS

Il peut arriver que des collaborateurs du groupe voestalpine constatent des infractions au Code de conduite, à d'autres directives et réglementations internes ou à des dispositions légales.

Si des collaborateurs identifient de tels manquements, ils ont toute liberté de les signaler immédiatement. Pour ce faire, ils disposent des possibilités suivantes :

- » Information du supérieur direct ou
- » Information du département juridique ou du département du personnel compétent de la société du groupe voestalpine concernée ou
- » Information de la direction de la société du groupe concernée ou
- » Information du département d'audit de voestalpine AG ou
- » Information du service Compliance compétent pour l'ensemble du groupe ou de l'un des services Compliance au niveau des divisions.



- » Information via un système central de divulgation d'indices en ligne qui peut être utilisé à la fois par les collaborateurs et les personnes externes. Ce système de divulgation d'indices en ligne doit donner aux collaborateurs la possibilité de signaler des infractions à la conformité non seulement en s'identifiant mais aussi sur la base de l'anonymat. Il est disponible sur <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Pour de plus amples détails, consulter également le Manuel de la conformité (voir point 6) ainsi que l'intranet (voir <https://voestalpine.net/compliance>).

Les infractions à la conformité doivent être signalées essentiellement de manière ouverte, c'est-à-dire en nommant le nom de l'informateur. Toutes les notifications reçues sont examinées avec soin et, sur demande, traitées de manière confidentielle.

En vue de privilégier une communication ouverte et basée sur la confiance, il est expressément entendu que les conséquences, de quelque nature que ce soit, pour les collaborateurs qui notifient une infraction constatée aux lois, au Code de conduite ou à d'autres directives et règlements internes ne peuvent en aucun cas être négatives. Il en va de même pour toute autre personne fournissant des informations déterminantes dans l'examen d'un tel manquement. Toutefois, le groupe voestalpine se réserve expressément le droit de prendre des mesures disciplinaires contre les collaborateurs qui font, intentionnellement ou par grave négligence, de fausses déclarations.

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.