

CODE DE CONDUITE
voestalpine AG



TENEUR

- 4 Introduction et finalité
Domaine d'application
- 5 Responsabilité quant à l'application du Code de conduite
- 7 Respect de la législation et d'autres directives externes et internes
Droits de l'homme, respect et intégrité
Concurrence loyale
- 9 Dons et sponsoring
- 10 Contrôle du commerce et minéraux des conflits
Blanchiment d'argent
Conflits d'intérêts
- 11 Protection des données
- 12 Protection des informations et propriété intellectuelle
- 13 Protection de la propriété de l'entreprise et utilisation des ressources informatiques
Sécurité du poste de travail
- 14 Environnement & protection du climat
Interdiction de l'exploitation d'informations privilégiées
Communication d'entreprise
- 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 d'autres langues sur l'intranet <https://voestalpine.net/compliance>.



CODE DE CONDUITE

Directive du groupe voestalpine AG

Groupe axé sur la technologie opérant dans le monde entier dans son secteur d'activité, doté d'une compétence alliant expertise en matériaux et maîtrise du traitement, voestalpine se concentre sur les solutions produits et systèmes à base d'acier et d'autres métaux à destination de branches et de niches à forte intensité technologique exigeant les niveaux de qualité les plus élevés. Dans sa position de partenaire fiable, voestalpine fait siens les défis auxquels ses clients sont confrontés.

En tant que partenaire fiable, nous nous sentons également responsables des rapports que nous entretenons avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Notre Code de conduite vise à aider les collaborateurs du groupe voestalpine à faire preuve de responsabilité personnelle dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Il constitue la base d'un comportement moral, éthique et légal irréprochable de tous les collaborateurs du groupe. Ce document s'applique à tous les collaborateurs du groupe.

Elément essentiel de la réussite de notre entreprise, nos collaborateurs¹ 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. À ce titre, le présent Code de conduite est une base essentielle qui permet à chacun de montrer l'exemple et il constitue un élément crucial de notre culture d'entreprise.

Linz, en 16 décembre 2019

Le directoire

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

¹ Pour une meilleure lisibilité de ce Code de conduite, les formes utilisées au masculin incluent toujours tous les sexes.



1 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 l'entreprise et porter durablement atteinte à la réputation du groupe.

Le présent Code de conduite (Code of Conduct) constitue le fondement de toutes les activités commerciales et de toutes les décisions prises au sein du groupe voestalpine. Il sert de base au comportement irréprochable de tous les collaborateurs, que ce soit en termes de morale, d'éthique ou de légalité.

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 directoire de voestalpine AG et éventuellement complété par des dispositions spécifiques applicables seulement à certains pays ou à certaines régions.

2 DOMAINE D'APPLICATION

Le présent Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du groupe voestalpine, y compris, les directeurs, gérants et autres cadres (ci-après « les collaborateurs »). 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.

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 en le reconnaissant de leur propre initiative dans le cadre 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.) et que ses collaborateurs, lors du choix des partenaires commerciaux, considèrent le respect des consignes de conformité de voestalpine ou de réglementations de conformité équivalentes comme un critère de décision.



3 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, par une mise en pratique vécue, dans l'application des contenus 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, le Group Compliance Officers ou les Compliance Officers de Division. Le Group Compliance Officer est également la plus haute instance en cas de litiges pour l'interprétation contraignante du Code de conduite.

LES COMPLIANCE OFFICERS PEUVENT ÊTRE CONTACTÉS AUX ADRESSES SUIVANTES :

Groupe : group-compliance@voestalpine.com

Steel Division : steel-compliance@voestalpine.com

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

Metal Engineering Division : metalengineering-compliance@voestalpine.com

Metal Forming Division : metalforming-compliance@voestalpine.com

Le Group Compliance Officer ainsi que le Compliance Officer de Division et leurs coordonnées détaillées respectives figurent dans l'intranet du groupe à l'adresse suivante :

<https://voestalpine.net/compliance>.





4 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 activités 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).

5 DROITS DE L'HOMME, 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 vis-à-vis de partenaires externes.

6 CONCURRENCE LOYALE

6.1 LÉGISLATION RELATIVE À LA CONCURRENCE ET LOIS ANTITRUST

Des pratiques loyales et transparentes sur le marché préservent durablement les intérêts des sociétés individuelles ainsi que ceux des collaborateurs, mais aussi la compétitivité du groupe voestalpine dans son ensemble. Une restriction de la libre concurrence ainsi que des infractions aux réglementations relatives au droit de la concurrence et aux lois antitrust ne sont pas compatibles avec la philosophie et la culture de l'entreprise ni avec la vision qu'a de lui-même le groupe voestalpine.



Des infractions aux lois antitrust, qu'elles soient nationales ou internationales, peuvent avoir des conséquences graves pour le groupe voestalpine et les collaborateurs concernés. Elles peuvent entraîner en particulier des amendes et paiements de dommages et intérêts élevés, et même dans certains pays des peines privatives de liberté pour les collaborateurs. Les ententes verbales et les pratiques concertées sont tout aussi sanctionnées que les accords écrits. Dans le cadre de leurs activités économiques, tous les collaborateurs sont tenus de respecter les lignes directrices suivantes :

- » Aucune entente concernant des sujets commerciaux et pouvant déterminer ou influencer les pratiques concurrentielles ne doit être conclue avec un concurrent. Cela s'applique en particulier aux accords ou aux ententes ayant pour effet ou pour but une fixation des prix, des composantes de prix ou des capacités de production, une répartition des marchés ou des clients, ou le boycott d'un client ou d'autres acteurs du marché.
- » Lors d'entretiens ou d'autres contacts avec des concurrents, il est interdit d'échanger – même simplement unilatéralement – toute information concernant des sujets confidentiels tels que les prix, les composantes de prix, les conditions de vente, les coûts, les capacités de production, l'utilisation des capacités, l'état des stocks ou toutes autres informations confidentielles de ce genre.

L'adhésion à des associations, organisations professionnelles ou autres organisations regroupant un secteur professionnel, et les activités en leur sein, peuvent constituer une base importante de la représentation des intérêts de groupements industriels et économiques dans le cadre de la législation nationale et internationale mais aussi dans le cadre de la préparation aux activités de normalisation et de standardisation. Les membres de telles associations, organisations professionnelles ou organisations regroupant un secteur professionnel sont toutefois la plupart du temps des concurrents. Dans ce contexte, de strictes règles s'appliquent à voestalpine en ce qui concerne l'adhésion à des associations, organisations professionnelles ou autres organisations regroupant un secteur professionnel, et les activités en leur sein, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'une adhésion obligatoire ou facultative. Ces règles prévoient entre autres que l'adhésion à de telles organisations soit soumise à l'autorisation du directoire de la société directrice de la Division respective et que la participation à des réunions ou des manifestations de telles organisations, de quelque nature que ce soit, soit interdite sans exception aux collaborateurs travaillant dans la distribution ou le marketing. Pour en savoir plus sur les détails de ces règles, voir la directive du groupe voestalpine AG relative aux lois antitrust (voir <https://voestalpine.net/compliance>).



6.2 CORRUPTION ACTIVE ET PASSIVE / ACCEPTATION DE 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.

7 DONS ET SPONSORING

Afin d'assumer sa responsabilité sociétale, voestalpine s'engage de différentes façons. Les sociétés du groupe voestalpine sont autorisées à octroyer des dons financiers ou en nature, surtout dans l'objectif de soutenir des projets humanitaires et sociaux ainsi que des institutions culturelles et scientifiques ou dédiées à la formation.

De plus, le groupe voestalpine sponsorise des projets culturels sélectionnés ainsi que des manifestations sportives.

De telles prestations financières ne doivent en aucun cas être effectuées afin de contourner d'autres dispositions du Code de conduite ou d'autres directives en vigueur au sein du groupe voestalpine. voestalpine ne fait aucun don ou n'accorde aucune autre prestation financière à des politiciens, des partis politiques, des organisations proches de partis politiques ou à des entités politiques liées à un parti dont les activités ne servent pas uniquement des causes sociales. Cela inclut également des interventions dans les médias de partis ou dans les médias d'organisations proches de partis.

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



8 CONTRÔLE DU COMMERCE ET MINÉRAUX DES CONFLITS

Le commerce international constitue pour les sociétés du groupe voestalpine une partie essentielle de la stratégie commerciale. Pour cette raison, il est indispensable que les sociétés du groupe et tous les collaborateurs agissent dans la conformité et le respect des dispositions sur le contrôle du commerce et les sanctions dans tous les pays dans lesquels opèrent les sociétés du groupe ou leurs collaborateurs. Afin que ceci soit assuré, les collaborateurs adoptent les mesures nécessaires respectives afin que les infractions contre ces réglementations et consignes soient exclues. Cela comprend, outre les réglementations applicables concernant les importations, les exportations et les douanes, les mesures empêchant que les fournisseurs ou les clients ne se livrent à des transactions visant le contournement des réglementations.

De même, les collaborateurs sont tenus de respecter les degrés de vigilance applicables et de soutenir les efforts de leurs partenaires d'affaires afin d'éviter l'utilisation de matières premières dont les revenus financent, directement ou indirectement, des groupes armés qui violent les droits de l'homme.

9 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 ou de tout autre bien provenant d'actes délictuels dans les circuits financiers et économiques légaux.

10 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 voestalpine. Dans de tels cas, le groupe voestalpine attend de ses collaborateurs qu'ils agissent exclusivement dans l'intérêt du groupe voestalpine. 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 peuvent être incompatibles avec les obligations au sein du groupe voestalpine ou entraîner un conflit d'intérêts. Elles sont ainsi, dans le cas d'activités annexes chez des concurrents ou des partenaires d'affaires, en particulier des clients ou des fournisseurs, interdites, ou elles requièrent dans tous les autres cas, une autorisation écrite préalable du supérieur avec information du département du personnel compétent. 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.

11 PROTECTION DES DONNÉES

Les sociétés du groupe voestalpine, dans le cadre de leurs activités commerciales, traitent des données à caractère personnel concernant des collaborateurs, des clients, des fournisseurs et d'autres partenaires d'affaires. voestalpine prend très au sérieux la protection des données à caractère personnel.

Le traitement des données à caractère personnel (comme par ex. la collecte, l'utilisation, la transmission, la publication et la sauvegarde) n'est licite que dans le respect des dispositions légales ainsi que de la directive de voestalpine relative à la protection des données. Tous les collaborateurs sont tenus de gérer soigneusement et scrupuleusement les données à caractère personnel. Des informations détaillées sur la protection des données sont à la disposition de tous les collaborateurs dans le domaine de l'intranet consacré à la protection des données (voir <https://voestalpine.net/dataprotection>).



12 PROTECTION DES INFORMATIONS ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

12.1 PRÉSERVATION DU CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES INFORMATIONS

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, concernant 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.

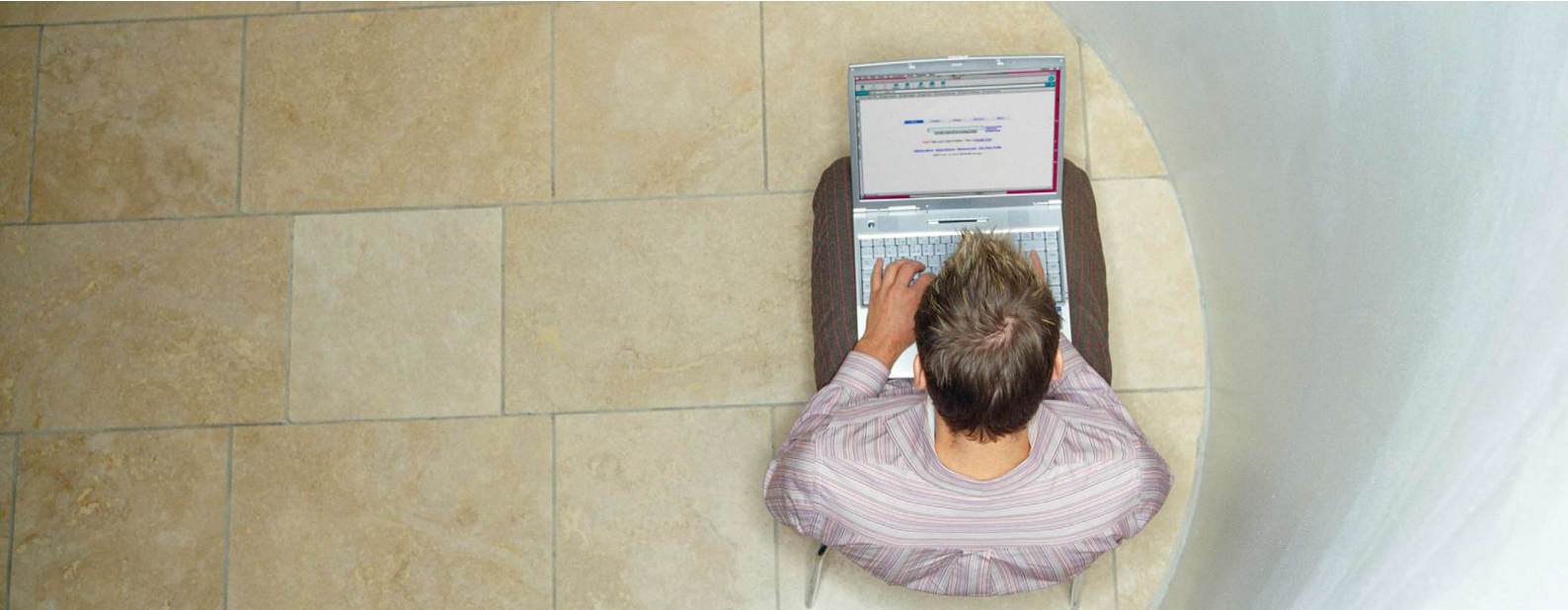
Le même devoir de discrétion s’applique aux informations dont pourraient découler des secrets industriels et financiers. Seuls les collaborateurs qui en ont besoin dans le cadre de leurs activités peuvent y accéder. Lesdits collaborateurs doivent veiller à ce que ces informations soient sécurisées. Ce 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.

En outre, les dispositions stipulées dans les contrats de travail respectifs s’appliquent.

12.2 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle (= brevets, marques, savoir-faire) compte parmi les ressources les plus importantes du groupe voestalpine. Afin d’assurer l’avance sur la concurrence, tous les collaborateurs sont tenus de protéger la propriété intellectuelle et d’empêcher que des concurrents ou d’autres tiers non-autorisés aient accès à ce savoir. En même temps, voestalpine respecte la propriété intellectuelle et le savoir-faire de ses concurrents et partenaires commerciaux.



13 PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE ET UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES

La propriété et les ressources du groupe voestalpine doivent être ménagées et utilisées de façon appropriée, et elles doivent être protégées contre la perte, le vol ou une utilisation abusive. Les systèmes de communication du groupe voestalpine, tels qu'Internet, l'intranet et le courrier électronique, ainsi que tous les équipements de travail, servent en premier lieu à répondre à des besoins de l'entreprise. Une éventuelle utilisation à titre privée est soumise à des réglementations propres à chaque société du groupe.

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 doté d'une protection d'accès (par ex. un mot de passe), pour autant que cela soit techniquement possible. 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, autorisations d'accès doivent être immédiatement bloquées ou toute autre mesure adéquate doit être prise en accord avec le service informatique compétent ; de plus, dans le cas de données à caractère personnel, le processus de notification défini dans la directive relative à l'organisation de la protection des données doit être respecté.

14 SÉCURITÉ DU POSTE DE TRAVAIL

La préservation de la sécurité et de la santé des collaborateurs est pour voestalpine une valeur fondamentale représentant une priorité absolue. Les améliorations continues de l'environnement de travail ainsi que les nombreuses mesures favorisant la santé et la sécurité sont à la base de la réussite de la culture d'entreprise « health & safety » du groupe voestalpine. Tous les collaborateurs sont tenus de promouvoir la sécurité et la protection de la santé dans leur environnement de travail et doivent se conformer aux normes de sécurité et aux directives et consignes relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Cela vaut également pour les entreprises agissant au nom de voestalpine ainsi que pour leurs collaborateurs.



15 ENVIRONNEMENT & PROTECTION DU CLIMAT

Des processus de production durables, une utilisation responsable des ressources et la mise en œuvre des meilleures technologies possibles font partie intégrante de la philosophie d'entreprise et des activités opérationnelles du groupe voestalpine. En même temps, l'ambition d'être durablement un leader en matière de qualité de produits et de service repose sur ces prémisses. Tous les domaines de la chaîne de production sont axés sur l'utilisation des ressources la plus économique possible (surtout en ce qui concerne les matières premières et l'énergie) et sur une minimisation des impacts des processus et des produits sur l'environnement. La recherche intensive sur le développement de produits et processus de production sidérurgique plus respectueux de l'environnement, les mesures visant l'augmentation de l'efficacité, la diminution des émissions et les économies d'énergie ainsi qu'une gestion environnementale transparente et efficace permettent de minimiser de façon durable les impacts sur l'environnement des processus et produits du groupe voestalpine.

16 INTERDICTION DE L'EXPLOITATION D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Entreprise cotée en bourse, voestalpine AG est soumise aux strictes exigences du marché des capitaux. Parmi elles, l'interdiction d'exploiter toute information privilégiée dans son propre intérêt ou l'intérêt de tiers. La négociation d'actions ou d'obligations de voestalpine ou de produits financiers dérivés, comme p. ex. les options ou les certificats, 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 aussi des mesures disciplinaires. La transmission interne ou externe d'informations privilégiées est également strictement interdite et peut entraîner les mêmes conséquences juridiques. Pour plus de détails, voir la directive de conformité de voestalpine AG relative au marché des capitaux (voir <https://voestalpine.net/compliance>).

17 COMMUNICATION D'ENTREPRISE

Tous les communiqués de presse et autres informations concernant le groupe voestalpine ou les différentes sociétés du groupe destinées au public relèvent exclusivement de la compétence des directeurs, des gérants ou des responsables de la communication respectifs. Ce principe vaut tout autant pour la communication classique que pour la communication numérique.



Des informations détaillées sur ce sujet sont à la disposition de tous les collaborateurs dans le domaine de l'intranet consacré au service voestalpine Group Communications.

18 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 Group Compliance Officer ou d'un Compliance Officer de Division.
- » Information via un système central d'alerte en ligne qui peut être utilisé à la fois par les collaborateurs et les personnes externes. Ce système d'alerte 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 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 accusations.

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.