




# Code de Conduite de voestalpine AG

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14

- 
- A silhouette of a person's head and shoulders is shown in profile, looking towards a large, faint globe that serves as the background. The globe shows the outlines of continents and latitude/longitude lines. The person's silhouette is dark against the lighter, textured background of the globe.
- 05** Introduction et finalité  
Domaine d'application
  - 07** Responsabilité de l'application du Code de Conduite
  - 08** Respect de la législation et d'autres directives internes et externes  
Concurrence loyale
  - 09** Corruption / cadeaux
  - 10** 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

**imprint**

Owner and media proprietor: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

Senior editor and editorial staff: voestalpine AG, Hubert Possegger, T. +43/50304/15-9516, [compliance@voestalpine.com](mailto:compliance@voestalpine.com), [www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com).

Design and implementation: hufnagl/poex, [www.poex.at](http://www.poex.at)

All documents can be downloaded in eleven languages from the Group-wide Intranet <http://voestalpine.net/compliance>.



## Directive d'entreprise de voestalpine AG

# Code de Conduite

**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 septembre 2011

### Le Directoire

Wolfgang Eder

Franz Hirschmanner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Wolfgang Spreitzer

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14





## 01 Introduction et finalité

Du fait de ses activités internationales, le groupe voestalpine est soumis à divers cadres sociaux, politiques et juridiques qui doivent être pris en compte et respectés. Toute violation desdits cadres, notamment les infractions à la législation d'un pays, peut causer un préjudice financier considérable 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 irréprochable escompté de chaque collaborateur<sup>1</sup> 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 se traduire par des poursuites pénales et civiles, p. ex. des indemnités ou dommages et intérêts, à l'encontre de la personne concernée.

Si besoin, le présent Code de Conduite sera actualisé par décision du Directoire de voestalpine AG et, le cas échéant, complété par des directives spécifiques, éventuellement applicables à des régions ou pays précis.

## 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 à respecter le Code de Conduite dans leur contrat de travail.

Le groupe voestalpine comprend toutes les sociétés dans lesquelles la société voestalpine AG détient directement ou indirectement une participation d'au moins 50 % ou sur lesquelles elle exerce un contrôle de quelque nature que ce soit.

Par ailleurs, toutes les autres sociétés dans lesquelles la société 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.).

<sup>1</sup> Dans ce texte, le terme de « 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.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14





## 03 Responsabilité de 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 – un agissement concret 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 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 ou du personnel, le département d'audit de voestalpine AG, les responsables « Compliance » au niveau des divisions ou encore le département « Compliance » compétent à l'échelle du groupe – instance suprême en cas de litiges pour l'interprétation contraignante du Code de Conduite.

**Les départements « Compliance » peuvent être contactés aux adresses suivantes :**

**Département « Compliance » pour l'ensemble du groupe**

*group-compliance@voestalpine.com*

**Départements « Compliance » au niveau des divisions**

Division Acier : *steel-compliance@voestalpine.com*

Division Aciers spéciaux : *specialsteel-compliance@voestalpine.com*

Division Systèmes ferroviaires : *railwaysystems-compliance@voestalpine.com*

Division Profilés : *profilform-compliance@voestalpine.com*

Division Automobile : *automotive-compliance@voestalpine.com*

**Les contacts détaillés peuvent également être consultés sur l'intranet du groupe.**

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14



## 04 Respect de la législation et d'autres directives internes et externes

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 dans son propre domaine de responsabilité et de contacter, en cas de doute, les départements compétents (voir à ce sujet le point 3 susmentionné).

## 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 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 directives suivantes en matière de comportement

- 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 collaborateurs de voestalpine sont tenus de respecter, dans le cadre de ces réunions de travail, les principes et directives en matière de comportement mentionnées précédemment ainsi que les dispositions des lois antitrust. 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 d’offrir ou d’accepter, directement ou indirectement, des avantages<sup>2</sup> susceptibles d’influencer de façon inadmissible des transactions commerciales ou simplement de donner une telle impression. Sont exclus les cadeaux de moindre valeur et l’hospitalité dans l’usage courant 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 en aucun cas permis.

La législation nationale ainsi que les us et coutumes du pays doivent en tous les cas être pris en compte.

<sup>2</sup> Les avantages en nature peuvent être des cadeaux, invitations, possibilités d’achat à des conditions autres, emprunts sans intérêts, etc.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14



## 07 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. Par conséquent, le groupe voestalpine ne tolère aucune forme de discrimination, de quelque nature que ce soit.

Il en va de même pour le harcèlement sexuel sous quelque forme que ce soit, 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.



## 08 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 telles situations, 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 des proches des collaborateurs travaillant dans le même département, de telles situations doivent être signalés au supérieur.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14



## 09 Gestion des informations d'entreprise / devoir de confidentialité

Les informations confidentielles, de quelque nature que ce soit, 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, quelles qu'elles soient, (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.



## 10 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 comités de direction, 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, est exclusivement autorisée dans le cadre prévu par la loi.

## 11 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.

## 12 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.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14



## 13 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 légales.



## 14 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 département « Compliance » au niveau du groupe ou de l'un des départements « Compliance » au niveau des divisions.
- Information via un système central de divulgation d'indices qui peut être utilisé à la fois par les collaborateurs et par les personnes externes. Pour de plus amples détails, consulter la page d'accueil de voestalpine AG ou l'intranet.

Toutes les notifications reçues sont examinées avec soin et, sur demande, traitées de manière confidentielle.

Afin de faciliter la procédure d'examen, il est nécessaire que les collaborateurs à l'origine de l'information s'identifient. S'ils le souhaitent, leur identité n'est pas dévoilée. 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](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.