



CODE OF CONDUCT
VAN voestalpine AG



INHOUD

- 5 Inleiding en doelstelling
Toepassingsgebied
- 7 Verantwoordelijkheid voor de uitvoering
- 8 Naleving van de wetgeving en overige externe en interne voorschriften
Eerlijke concurrentie
- 9 Actieve en passieve corruptie, aanvaarden van geschenken
- 10 Witwassen van geld
Respect en Integriteit
- 11 Belangenverstrengeling
- 12 Omgang met bedrijfsinformatie, geheimhoudingsplicht
- 13 Bedrijfscommunicatie
Internet
Computergebruik
- 14 Verbod op handel met voorkennis
- 15 Meldingen van wangedrag

Colofon

eigenaar: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.

uitgever: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.

grafiek/lithografie: hufnagl/poex

Alle documenten kunt u downloaden vanaf het voestalpine intranet onder <https://voestalpine.net/compliance>.



CODE OF CONDUCT

Groepsrichtlijn van voestalpine AG

Dames en heren,

voestalpine is een wereldwijd opererende groep met een veelheid van gespecialiseerde en flexibele bedrijven die hoogwaardige staalproducten fabriceren, verwerken en verder ontwikkelen. Als betrouwbaar partner neemt voestalpine deel aan het zoeken van een oplossing voor de uitdagingen van zijn klanten.

Als betrouwbaar partner willen wij ons ook verantwoordelijk gedragen in de omgang met onze klanten, leveranciers, medewerkers en andere zakenpartners. Om die reden hebben wij een gedragscode opgesteld waarmee wij onze medewerkers willen ondersteunen bij de zelfstandige uitoefening van hun zakelijke activiteiten. Hij vormt de basis voor een moreel, ethisch en juridisch correct gedrag van alle medewerkers van onze groep.

Onze medewerkers zijn een sleutelfactor van ons commercieel succes en liggen in ruime mate aan de basis van het in ons gestelde vertrouwen en van onze reputatie. Precies daarom vinden wij het belangrijk dat wij duidelijke basisregels en principes formuleren op het vlak van ethiek en moraal in het zakenleven. De gedragscode die nu vóór u ligt vormt hiervoor een essentiële basis. Via het goede voorbeeld van elk van ons moet hij een belangrijke component vormen van onze bedrijfscultuur.

Linz, maart 2017

De raad van bestuur

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 INLEIDING EN DOELSTELLING

Vanwege haar internationale activiteiten wordt de voestalpine-groep geconfronteerd met verschillende sociale, politieke en juridische kaders waarvan de regels moeten worden nageleefd. Inbreuken op deze regels, in het bijzonder op de rechtsorde van een land, kan ons aanzienlijke financieel nadeel berokkenen en de reputatie van de groep langdurig schaden. Deze Gedragscode (Code of Conduct) vormt de basis voor alle commerciële activiteiten en besluiten binnen de voestalpine-groep. Hij vormt de basis voor een moreel, ethisch en juridisch correct gedrag van alle medewerkers¹ van de groep.

Bij elke inbreuk op wettelijke voorschriften, interne richtlijnen, voorschriften of aanwijzingen, of bij het niet-naleven van deze Gedragscode, moet de betrokken medewerker rekening houden met disciplinaire maatregelen. Bovendien kan een dergelijke handeling leiden tot het instellen van een strafrechtelijke vervolging c.q. civiele vordering (zoals een aanspraak op schadevergoeding) tegen die persoon.

Deze Gedragscode zal indien nodig worden aangepast na besluit van de Raad van Bestuur van voestalpine AG en kan worden aangevuld met specifieke richtlijnen die eventueel ook alleen in bepaalde landen of regio's van toepassing kunnen zijn.

02 TOEPASSINGSGBIED

Deze Gedragscode geldt voor alle medewerkers van de voestalpine-groep. Nieuwe medewerkers moeten zich in hun arbeidscontract verbinden tot de naleving van de Gedragscode. Tot de voestalpine-groep horen alle bedrijven waarvan voestalpine AG direct of indirect minimaal 50 % van het aandelenkapitaal bezit of waarop het op een andere wijze controle uitoefent.

Aan alle andere bedrijven waarvan voestalpine AG direct of indirect minimaal 25 % van het aandelenkapitaal bezit en waarop deze geen controle uitoefent, wordt de Gedragscode onder de aandacht gebracht met het verzoek om deze door een zelfstandige erkenning in het kader van de eigen vennootschapsrechtelijke beslissingsstructuren eveneens geldend te maken.

Bovendien is het in het belang van de groep dat de verschillende bedrijven die er deel van uitmaken deze Gedragscode onder de aandacht brengen van hun zakelijke relaties (klanten, leveranciers, adviseurs, enz.) voor wie deze Gedragscode relevant kan zijn.

¹ In deze tekst slaat de uitdrukking "medewerkers" op zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers en medewerksters. Ook hierna gelden specifiek mannelijke of vrouwelijke woorden steeds voor beide seksen.





03 VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE UITVOERING

Elke afzonderlijke medewerker staat zelf in voor de naleving en het in de praktijk brengen van de bepalingen van de Gedragscode.

De leidinggevenden binnen de groep zijn voor alle medewerkers het levende voorbeeld voor de uitvoering van de bepalingen van deze Gedragscode. Zij instrueren hun medewerkers over de omgang de Gedragscode, houden toezicht op de naleving ervan en organiseren indien nodig opleidingssessies, waarbij zij kunnen worden ondersteund door daartoe bevoegde afdelingen in de groep.

Medewerkers dienen deze Gedragscode te interpreteren met gezond verstand en te overwegen of een bepaalde handeling tot kritiek zou kunnen leiden op basis van redelijke ethische en morele maatstaven. Ook landgebonden gebruiken en gewoonten dienen in aanmerking te worden genomen. Bij toepasbare wettelijke bepalingen kan er geen ruimte voor interpretatie zijn.

Elke medewerker dient voor vragen of bij onduidelijkheid in verband met de Gedragscode, allereerst zijn direct leidinggevende te benaderen voor advies en ondersteuning. Bovendien kan contact worden opgenomen met de bevoegde juridische en personeels-diensten, de afdeling interne audit van voestalpine AG, de groepswijde complianceafdeling of de compliance officer van de divisie. De genoemde groepswijde complianceafdeling is de hoogste autoriteit voor de bindende interpretatie van de Gedragscode.

DE COMPLIANCEAFDELINGEN KUNNEN WORDEN BEREIKT VIA DE VOLGENDE ADRESSEN:

Groepswijde complianceafdeling

group-compliance@voestalpine.com

Complianceafdelingen van de divisies

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

De groepswijde compliance officers en de compliance officers van de divisies kunnen, met hun contactgegevens, worden teruggevonden in het voestalpine-intranet via <https://voestalpine.net/compliance>.



04 NALEVING VAN DE WETGEVING EN OVERIGE EXTERNE EN INTERNE VOORSCHRIFTEN

Bij alle zakelijke acties en besluiten moeten de toepasbare wetgeving en overige externe en groepsinterne voorschriften strikt worden nageleefd.

Alle medewerkers moeten zich uitvoerig informeren over de wet- en regelgeving, interne voorschriften en regels die van toepassing zijn op hun verantwoordelijkheidsgebied en bij twijfel contact opnemen met de bevoegde afdeling (zie punt 3).

05 EERLIJKE CONCURRENTIE

Transparant en eerlijk zakelijk gedrag waarborgt de belangen van elk bedrijf binnen de groep en zijn medewerkers, en beschermt de voestalpine-groep als geheel op duurzame wijze. Elke beperking van de vrije concurrentie of enige inbreuk op mededingings- en antitrustwetten is onverenigbaar met de bedrijfsfilosofie en -cultuur van de voestalpine-groep en met zijn opvattingen.

Het schenden van nationale of internationale antitrustwetten kan ernstige gevolgen hebben voor de voestalpine-groep en de betrokken medewerkers. Deze overtredingen kunnen met name leiden tot hoge geldboetes, schadevergoedingen en in sommige landen zelfs tot gevangenisstraf. Mondelinge overeenkomsten en gezamenlijke actie om concurrentie te beperken, zijn net zozeer verboden als daartoe strekkende schriftelijke overeenkomsten.

De volgende specifieke gedragsnormen dienen door de medewerkers in acht te worden genomen bij alle zakelijke handelingen:

- » met concurrenten mogen geen afspraken worden gemaakt over zakelijke aangelegenheden die de concurrentie bepalen of beïnvloeden. Dit geldt met name voor afspraken en regelingen die als doel hebben, of daadwerkelijk leiden tot, het vastleggen van prijzen of productiecapaciteiten, het verdelen van markten of klanten, of het boycotten van klanten of andere marktdeelnemers;



- » er mogen geen oneerlijke handelspraktijken worden toegepast of druk worden uitgeoefend op tussenhandelaren om producten te distribueren tegen een bepaalde prijs;
- » het maken van afspraken en het treffen van regelingen voor de opstelling van schijnoffertes is verboden.

Het is medewerkers van de voestल्पine-groep niet toegestaan in hun contacten met concurrenten vertrouwelijke zaken te bespreken zoals prijzen en verkoopvoorwaarden, kosten, productiecapaciteiten, voorraden of soortgelijke confidentiële informatie.

De deelname aan vakverenigingen en in het bijzonder het bijwonen van verenigingsvergaderingen is een belangrijk hulpmiddel om op te komen voor de belangen van industriële en economische belangengroepen in het nationale en internationale wetgevingsproces. Ook in het kader van de vakvereniging moeten de hiervoor beschreven principes en gedragsrichtlijnen door de voestल्पine-medewerkers worden nageleefd en moet worden opgetreden in overeenstemming met de antitrustwetten. Indien concurrentieverstorend gedrag wordt vastgesteld bij andere deelnemers in dergelijke commissies of op bijeenkomsten van vakverenigingen in het algemeen, moeten de betrokken commissies en verenigingen onmiddellijk worden verlaten en moet de direct leidinggevende daarvan op de hoogte worden gebracht.

06 **ACTIEVE EN PASSIEVE CORRUPPTIE, AANVAARDEN VAN GESCHENKEN**

Het is alle medewerkers verboden om directe of indirecte voordelen² te aanvaarden of aan te bieden, wanneer daardoor zakelijke transacties op niet toegestane wijze worden beïnvloed of wanneer zelfs maar een dusdanige indruk kan worden gewekt. Geschenken van geringe waarde en traktaties in het kader van commercieel gangbare gebruiken worden niet door dit verbod getroffen. Alle overige geschenken moeten worden geweigerd dan wel teruggegeven en de direct leidinggevende hiervan in kennis gesteld.

Het aanbieden of aanvaarden van geld of compenserende voordelen is evenmin toegestaan. In elk geval moet rekening worden gehouden met plaatselijke wetten en gebruiken.

² Voordelen zijn, bij wijze van voorbeeld, geschenken, uitnodigingen, inkoopmogelijkheden tegen niet voor derden gebruikelijke voorwaarden, renteloze leningen enz.



07 WITWASSEN VAN GELD

Verschillende landen, waaronder de deelstaten van de Europese Unie en de Verenigde Staten van Amerika, hebben wetten tegen het witwassen van geld uitgevaardigd.

Voor al onze medewerkers geldt het verbod om alleen of in samenwerking met derden handelingen uit te voeren die een inbreuk betekenen tegen anti-witwasvoorschriften. Met witwassen wordt in het bijzonder het binnenloodsen bedoeld (bijvoorbeeld door omzetting of overdracht) van uit strafbare praktijken afkomstige bedragen of andere voorwerpen in de wettelijke financiële en economische kringloop.

08 RESPECT EN INTEGRITEIT

Hierbij steunend op het Handvest van de Verenigde Naties en het Europese Verdrag ter Bescherming van de Rechten van de Mens worden mensenrechten beschouwd als fundamentele waarden die door alle medewerkers moeten worden gerespecteerd en nageleefd.

De bedrijfscultuur van voestalpine erkent en waardeert dat ieder persoon uniek en waardevol is en voor zijn individuele kwaliteiten moet worden gerespecteerd. De voestalpine-groep tolereert derhalve geen enkele vorm van mensenhandel en van kinderen dwangarbeid, noch van enige andere discriminatie. Hetzelfde geldt voor seksuele intimidatie in om het even welke vorm, zoals het maken van duidelijke avances, vernederende opmerkingen, grappen, grove taal, obscene gebaren of het vertonen van pornografie in zakelijke of voor de productie bestemde ruimtes van de groep. Dergelijk gedrag kan als intimiderend worden beschouwd, zelfs als dit niet als zodanig was bedoeld.

De hier beschreven principes zijn ook van toepassing bij contacten met externe partners.



09 BELANGENVERSTRENGELING

In het kader van hun commerciële activiteit kunnen medewerkers in situaties verzeild raken waar hun persoonlijke of economische belangen in conflict zijn of komen met die van de groep. In deze gevallen verwacht de voest Alpine-groep dat zijn medewerkers uitsluitend handelen in het belang van de groep. Omdat belangenverstrengelingen niet steeds kunnen worden vermeden, verlangt de voest Alpine-groep dat zijn medewerkers openlijk met zulke situaties omgaan.

Elke medewerker moet bestaande of mogelijke belangenverstrengelingen, ook wanneer slechts een schijn ervan zou worden gewekt, spontaan in de volle omvang aan zijn direct leidinggevende bekendmaken en indien nodig een speciale goedkeuring verkrijgen.

Belangenverstrengelingen kunnen zich in het bijzonder voordoen in de volgende gevallen.

- » Een tweede baan kan strijdig zijn met de taken van de medewerker voor de voest Alpine-groep of leiden tot een belangenverstrengeling en daarom is hiervoor in alle gevallen de voorafgaande schriftelijke toestemming vereist van de direct leidinggevende die hierover de betrokken personeelsafdeling informeert. Dit geldt eveneens voor een functie in een raad van commissarissen of een adviesorgaan bij bedrijven die geen onderdeel zijn van de groep.
- » Zakelijke relaties met concurrenten of zakelijke partners van de voest Alpine-groep, met name met klanten of leveranciers (met uitzondering van kleine beleggingen in beursgenoteerde bedrijven, voor zover dergelijke bezittingen onder een normaal vermogensbeheer vallen) zijn niet toegelaten. Indien een lid van de naaste familie een dergelijke belegging doet, dient dit aanwijsbaar te worden gemeld aan de direct leidinggevende. Tot de naaste familieleden behoren onder andere de echtgenoot of levenspartner van de medewerker, zijn ouders, broers en zussen, kinderen, en alle andere personen die al minstens één jaar met hem in gezinsverband leven.
- » Tevens dient tijdig voorafgaand melding te worden gemaakt van transacties met zakenpartners van de voest Alpine-groep, als een persoon die voor rekening van de zakenpartners deelneemt aan de zakelijke besluiten of die onderhandelingen voert een lid is van de naaste familie.
- » Een belangenverstrengeling kan ook ontstaan als gevolg van verwantschappen van medewerkers in een zelfde afdeling. Daarom moeten dergelijke verwantschappen aan de direct leidinggevende worden bekendgemaakt.



10 OMGANG MET BEDRIJFSINFORMATIE, GEHEIMHOUDINGSPLICHT

Vertrouwelijke informatie van welke aard ook, verkregen in het kader van de professionele activiteit, inclusief informatie verkregen buiten het werkveld van de medewerker, mag niet worden gebruikt ten behoeve van de persoonlijke belangen van de medewerker of worden bekendgemaakt ten behoeve van derden.

Medewerkers dienen er voor te zorgen dat alle soorten bedrijfsinformatie (documenten, uittreksels, bestanden, tekeningen, plans, voorgedrukte formulieren enzovoorts, waaronder kopieën daarvan op papier of op elektronische of andere gegevensdragers) te allen tijde veilig worden bewaard. Indien dergelijke informatie voor zakelijke doeleinden buiten het bedrijf wordt meegenomen, moet zij tegen inzage of toegang door derden worden beveiligd.

Over alle bedrijfs- en commerciële geheimen en informatie die relevant is voor de groep en het bedrijf, in het bijzonder onderzoeks- en ontwikkelingsresultaten, acquisitiestrategieën, mogelijke overnamekandidaten en belangrijke investeringen, moet een strikt stilzwijgen in acht worden genomen, ongeacht de bron van deze informatie. Wanneer externe partners (bijv. leveranciers en consultants) bij dergelijke informatie worden betrokken, moeten via de bevoegde juridische afdeling gepaste geheimhoudingsovereenkomsten worden afgesloten.

Dezelfde geheimhoudingsplicht geldt voor informatie waarvan bedrijfs- en commerciële geheimen kunnen worden afgeleid. Dergelijke informatie mag alleen toegankelijk worden gemaakt voor medewerkers die deze informatie voor hun werkzaamheden nodig hebben. Medewerkers dienen zulke informatie op een veilige plaats te bewaren. Dit geldt tevens voor informatie waarvoor contractuele partners van de voestalpine-groep een belang tot geheimhouding hebben, in het bijzonder wanneer hierover een vertrouwelijke overeenkomst is gesloten.

Deze geheimhoudingsplicht blijft ook na de beëindiging van het dienstverband onbeperkt gelden.

De geheimhoudingsplicht die is opgenomen in de overeenkomstige arbeidscontracten geldt aanvullend op de bovenvermelde plichten.



11 **BEDRIJFSCOMMUNICATIE**

Alle mondelinge en schriftelijke mededelingen en persberichten die betrekking hebben op de voestalpine-groep of op de afzonderlijke bedrijven binnen de voestalpine-groep worden uitsluitend uitgebracht door de betrokken Raad van Bestuur, algemeen directeur of hoofd communicatie. Deze regel betreft zowel klassieke als digitale communicatie.

Het delen van persoonlijke informatie, zowel binnen de organisatie als met derden, is alleen toegestaan voor zover de wet- en regelgeving dit toestaat.

12 **INTERNET**

De communicatiesystemen van de groep, zoals internet, intranet en e-mail, zijn in de eerste plaats bestemd voor zakelijk gebruik. Voor het privégebruik van e-mail, internet en andere elektronische media binnen de afzonderlijke bedrijven van de groep gelden specifieke bedrijfsregelingen.

13 **COMPUTERGEBRUIK**

Om de algemene risico's van computergebruik te beperken, dienen de richtlijnen en veiligheidsregels van de groep ter zake te worden nageleefd.

Computers en overige apparatuur (pc's, notebooks enz.) moeten steeds veilig worden opgeborgen op een daarvoor geschikte wijze en, voor zover technisch mogelijk, beveiligd met een wachtwoord.

Op zakelijke reizen mogen uitsluitend de direct benodigde gegevens worden meegenomen. Persoonlijke wachtwoorden mogen niet worden doorgegeven aan andere medewerkers of derden. Duidelijke en goed gedocumenteerde regelingen dienen te worden opgesteld in het geval van vertegenwoordiging of vervanging van medewerkers.

Bij diefstal of onvindbaarheid van bedrijfsgegevens moet hierover onmiddellijk de betrokken direct leidinggevende worden geïnformeerd. Indien het hierbij elektronische gegevens betreft, dienen de betreffende wachtwoorden onmiddellijk buiten werking te worden gesteld of worden andere passende maatregelen genomen in overleg met de bevoegde IT-afdeling.



14 VERBOD OP HANDEL MET VOORKENNIS

De handel in aandelen van voestalpine AG is onderhevig aan strikte wettelijke bepalingen. Dit omvat het verbod op handel met voorkennis voor eigenbelang of in het belang van derden. Handelen in aandelen van voestalpine of derivaten zoals opties is streng verboden als de handelaar voorkennis heeft zoals omschreven in de toepasselijke wetgeving. In het algemeen gaat het bij handel met voorkennis om kennis van informatie die betrekking heeft op de voestalpine-groep, die slechts toegankelijk is voor een beperkte groep mensen en die, indien openbaar gemaakt, de koers van het voestalpine-aandeel kan beïnvloeden.

Handel met voorkennis is strafbaar en leidt tot disciplinaire maatregelen. Het doorgeven van koersgevoelige informatie aan andere personen, intern of extern, is strikt verboden en kan dezelfde juridische gevolgen hebben.

15 MELDINGEN VAN WANGEDRAG

Het kan gebeuren dat een medewerker van de voestalpine-groep een inbreuk vaststelt op de bepalingen van de Gedragscode, op interne richtlijnen, of op wettelijke bepalingen.

Als dat het geval is, beschikt hij over de mogelijkheid dit onmiddellijk te melden. Dat kan met name als volgt:

- » melding aan de direct leidinggevende;
- » melding aan de bevoegde juridische of personeelsdienst van het betrokken voestalpine-bedrijf;
- » melding aan het management van het betrokken voestalpine-bedrijf;
- » melding aan de afdeling interne audit van voestalpine AG;
- » melding aan de groepswijde complianceafdeling of aan de complianceafdeling van één van de divisies;



- » melding via een centraal webgebaseerd meldingssysteem dat zowel door medewerkers als door derden kan worden gebruikt. Dit webgebaseerde meldingssysteem moet de medewerkers de mogelijkheid bieden om niet enkel geïdentificeerd maar ook op anonieme basis compliance-inbreuken te melden. Het is beschikbaar op <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Details erover kunnen ook worden teruggevonden in het compliancehandboek (punt 6) en in het intranet (zie <https://voestalpine.net/compliance>).

Van compliance-inbreuken wordt in de eerste plaats verwacht dat ze open worden gemeld, dat wil zeggen met vermelding van de naam van de tipgever. Alle ontvangen meldingen worden met zorg nagegaan en desgewenst confidentieel behandeld.

Om een open en eerlijke communicatie te bevorderen, wordt uitdrukkelijk gesteld dat een medewerker die melding maakt van enige inbreuk op wettelijke bepalingen, deze Gedragscode of andere interne richtlijnen, geen nadelige consequenties naar aanleiding hiervan zal ondervinden. Hetzelfde geldt voor andere personen die relevante informatie aandragen ten behoeve van het onderzoek naar een dussdanige inbreuk.

De voestalpine-groep behoudt zich evenwel uitdrukkelijk het recht voor om disciplinaire maatregelen te nemen tegen medewerkers die opzettelijk of als gevolg van een grove nalatigheid valse beschuldigingen uiten.

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.