



CODE OF CONDUCT
voestalpine AG



CONTENIDO

- 5 Introducción y objetivo
Ámbito de aplicación
- 7 Responsabilidad por su aplicación
- 8 Cumplimiento de las leyes y demás prescripciones externas e internas
Competencia leal
- 9 Corrupción/soborno/aceptación de regalos
- 10 Blanqueo de capitales
Respeto e integridad
- 11 Conflictos de interés
- 12 Manejo de las informaciones de la empresa/mantenimiento del secreto
- 13 Comunicación de la empresa
Internet
Uso de las IT
- 14 Prohibición de abuso de información privilegiada
- 15 Notificación de actuación incorrecta

pie de imprenta

propietario: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.
editor: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.
disposición: hufnagl/poex
Todos los documentos se pueden encontrar en la Intranet corporativa <https://voestalpine.net/compliance>.



CODE OF CONDUCT

Directrices del Grupo voestalpine AG

Estimados señoras y señores:

La empresa voestalpine es un grupo presente en todo el mundo, con un gran número de empresas especializadas y flexibles que fabrican, transforman y desarrollan productos de acero de alta calidad. Siendo un socio de negocio fiable, la empresa voestalpine hace suyos los desafíos de sus clientes.

Siendo un socio fiable, también nos sentimos responsables por nuestra forma de actuar frente a nuestros clientes, proveedores, colaboradores y demás socios de negocio. Por esta razón, hemos elaborado un Código de Conducta para brindar apoyo a nuestros colaboradores en el desempeño responsable de sus actividades empresariales. Este Código es el fundamento de nuestra contribución para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todos los colaboradores del Grupo.

Nuestros colaboradores son un componente esencial de nuestro éxito empresarial, y una parte importante de la confianza puesta en nosotros y de nuestra reputación se funda en ellos. Justamente por eso, es fundamental para nosotros establecer principios inequívocos éticos y morales en las relaciones comerciales. El presente Código de Conducta es la base esencial. Mediante el ejemplo vivo dado por cada uno, deberá ser un componente sustancial de nuestra cultura empresarial.

Linz, en marzo de 2017

La Junta Directiva

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab





01 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

El grupo voestalpine, por sus actividades internacionales, está sujeto a numerosas condiciones-marco sociales, políticas y legales a considerar. Vulnerar dichas condiciones-marco, en especial las referidas al orden jurídico de un país, podrían traer considerables perjuicios financieros a la empresa y perjudicar al Grupo de manera persistente.

El presente Código de Conducta (Code of Conduct) conforma la base de todas las actividades y decisiones comerciales en el grupo voestalpine. Este Código es el fundamento de nuestra contribución para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todos los colaboradores¹ del Grupo.

En caso de vulnerar las prescripciones legales, directrices internas, reglamentaciones e instrucciones o las disposiciones de este Código de Conducta, cada uno de los colaboradores tendrá que contar con consecuencias disciplinarias. Además, las contravenciones pueden traer consigo consecuencias penales y civiles, p. ej. demandas de recurso y reclamaciones de indemnización para el colaborador afectado.

El Código de Conducta será actualizado, en caso necesario, mediante decisión de la Junta Directiva de la empresa voestalpine AG, y también completado con directrices especiales válidas, a lo sumo, para determinados países o regiones.

02 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es válido para todos los colaboradores del grupo voestalpine. Los nuevos empleados contratados deberán comprometerse a cumplir con el Código de Conducta en el contrato de prestación de servicios.

Pertencen al grupo voestalpine todas las compañías participadas por la empresa voestalpine AG, directa o indirectamente, al 50% como mínimo, o sobre las que ejerce control de otro modo.

A todas las otras compañías participadas por la empresa voestalpine AG, directa o indirectamente, al 25% como mínimo y sobre las que no ejerce ningún control se dará a conocer el Código de Conducta con la exhortación de procurarle validez con un reconocimiento autónomo en el marco de sus estructuras de decisión societarias.

Aparte de esto, redundará en interés del Grupo que las sociedades afiliadas también den a conocer el Código de Conducta a sus principales socios de negocio (clientes, proveedores, asesores, etc.).

¹ En este texto se emplea el término "colaborador" tanto para los colaboradores como para las colaboradoras; en lo sucesivo, cuando vuelva a mencionarse deberá entenderse automáticamente para ambos géneros.





03 RESPONSIBILITY FOR IMPLEMENTATION

Cada uno de los colaboradores es responsable del cumplimiento y aplicación del Código de Conducta. Los directivos del Grupo, a través de sus vividas experiencias prácticas, deberán servir de ejemplo a los colaboradores en la aplicación de los contenidos del Código de Conducta. Deberán también instruir a sus colaboradores en el manejo del Código de Conducta, supervisar su cumplimiento y, de ser necesario, formarlos con el apoyo de los departamentos competentes del Grupo.

Para la interpretación de las reglas del Código de Conducta, los colaboradores se deberán dejar guiar también por el buen sentido común e indagar si, basándose en normas razonables, éticas y morales, un modo de actuar concreto podría dar motivo a crítica. Para ello deberán también tomarse en cuenta, sobre todo, las normas y costumbres propias del país. En caso de que exista una normativa legal, no habrá margen de apreciación alguno.

Si hubiera dudas o preguntas, el superior inmediato del colaborador estará a su disposición con el consejo adecuado, y lo ayudará a tomar una decisión.

Además, se puede contactar también con los departamentos legal y de personal competentes, el departamento de auditoría de la empresa voestalpine AG, la oficina de Compliance competente para todo el Grupo o con los Compliance Officer de las divisiones. La oficina de Compliance competente para todo el Grupo es asimismo la instancia superior para la interpretación vinculante del Código de Conducta en caso de problemas de interpretación o puntos litigiosos.

LAS OFICINAS DE COMPLIANCE ESTÁN A DISPOSICIÓN
EN LAS SIGUIENTES DIRECCIONES DE CONTACTO:

Oficina de Compliance del Grupo

group-compliance@voestalpine.com

Oficinas de Compliance de las divisiones

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

Tanto el Compliance Officer del Grupo como los de las divisiones y sus correspondientes datos de contacto están disponibles en la Intranet del Grupo en <https://voestalpine.net/compliance>.



04 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DEMÁS PRESCRIPCIONES EXTERNAS E INTERNAS

En todas las actividades y decisiones comerciales, deberán cumplirse estrictamente las correspondientes leyes vigentes y todas las demás prescripciones externas y del Grupo. Se exhorta a todos los colaboradores a informarse de forma exhaustiva sobre las leyes vigentes para su correspondiente ámbito de responsabilidad, demás prescripciones y directrices y reglamentaciones internas y, en casos de duda, contactar con las oficinas y departamentos competentes (véase también arriba, inciso 3).

05 COMPETENCIA LEAL

Un comportamiento transparente y leal en el mercado garantiza de manera constante los intereses tanto de cada una de las empresas del Grupo como de los colaboradores, y la competitividad de todo el grupo voestalpine. Una limitación de la libre competencia e incumplimiento de las prescripciones sobre la competencia y del derecho antimonopolio no son compatibles ni con la filosofía y cultura empresariales, ni con la propia concepción del grupo voestalpine.

El incumplimiento de las prescripciones nacionales o internacionales del derecho antimonopolio podría tener graves repercusiones para el grupo voestalpine y los colaboradores afectados. En particular, podría acarrear elevadas multas e indemnizaciones por daños y perjuicios, y, en algunos países, incluso penas de prisión. Los acuerdos verbales y las prácticas concertadas son sancionadas del mismo modo que los acuerdos por escrito.

En el marco de su actividad comercial, todos los colaboradores deberán cumplir particularmente con las siguientes directivas de comportamiento:

- » No deberán realizarse acuerdos con competidores sobre temas comerciales que pudieran determinar el comportamiento competitivo o influir en él. Esto es válido en particular para acuerdos y convenios que tienen como objetivo o dan como resultado la fijación de precios o de capacidades de producción, la repartición de los mercados o clientes, o el boicoteo de un cliente u otros participantes del mercado.



- » No deberán aplicarse prácticas comerciales desleales o ejercer presión sobre los intermediarios para vender los productos a un precio determinado.
- » No deberán realizarse acuerdos o convenios para la entrega de ofertas ficticias

Se prohíbe a los colaboradores del grupo voestalpine mencionar, durante las conversaciones y contactos con competidores, asuntos confidenciales como precios y condiciones de venta, costes, capacidades de producción, existencias en almacén o informaciones confidenciales similares.

La actividad en asociaciones y, especialmente, la participación en las sesiones de las asociaciones constituyen una base importante para representar los intereses de los grupos industriales y económicos en el marco de la legislación nacional e internacional. En su labor dentro de las asociaciones, los colaboradores del grupo voestalpine deberán cumplir con los principios y directivas de comportamiento mencionadas arriba, y actuar de conformidad con el derecho antimonopolio. En caso de percibir un comportamiento infractor del derecho antimonopolio por parte de otros participantes en dichos gremios, o fuera del programa de dichas reuniones, deberán retirarse de inmediato de dichos gremios y asociaciones e informar a sus superiores al respecto.

06 CORRUPCIÓN/SOBORNO/ACEPTACIÓN DE REGALOS

Todos los colaboradores tienen absolutamente prohibido tanto ofrecer como aceptar directa o indirectamente beneficios², si a cambio se debiera ejercer influencia de manera inadmisibles en las transacciones comerciales o si solo pudiera dar esa impresión. Están excluidos únicamente los regalos de poco valor y agasajos enmarcados en las prácticas usuales en los negocios. Se deberán rechazar o devolver todos los otros regalos y se deberá informar al superior.

No está permitido en absoluto ofrecer o aceptar dinero o ventajas con valor monetario. En todo caso deberán tomarse en cuenta las leyes y costumbres propias del país.

² Otorgamientos de incentivos y ventajas podrían ser regalos, invitaciones, posibilidades de compras a condiciones que no sean a plena competencia, préstamos sin intereses, etc.



07 BLANQUEO DE CAPITALES

Diversos Estados, entre ellos los Estados de la Unión Europea y EE.UU., han promulgado leyes contra el blanqueo de capitales. Todos los empleados tienen prohibido, ya sea individualmente o en colaboración con terceros, tomar medidas que contravengan las directrices sobre el blanqueo de capitales. Se deberá considerar como blanqueo de capitales, en especial, la introducción de dinero u otros elementos patrimoniales provenientes de delitos en los círculos financieros y económicos legales.

08 RESPETO E INTEGRIDAD

Sobre la base de la Carta de las Naciones Unidas y del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, los derechos humanos se reconocen como valores fundamentales que deberán ser respetados y considerados. La cultura empresarial de voestalpine reconoce y aprecia que cada ser humano es único y valioso, y digno de ser respetado por sus habilidades individuales. Por consiguiente, el grupo voestalpine no tolera ningún tipo de discriminación, sea en la forma que sea.

Esto es válido también para acosos sexuales en todas sus formas, por ejemplo mediante evidentes intentos de insinuación, comentarios humillantes, bromas, expresiones indecentes, gestos ofensivos o la exhibición del material gráfico en cuestión en las instalaciones comerciales o productivas del Grupo. Un comportamiento de este tipo puede ser considerado como acoso incluso cuando no haya sido intencional.

Estos principios son también válidos para el trato con los socios de negocio externos.



09 CONFLICTOS DE INTERÉS

En el marco de su actividad empresarial, podría ser que algunos colaboradores se vieran envueltos en situaciones en las que sus intereses personales o económicos entren o puedan entrar en conflicto con los intereses del Grupo. En situaciones de este tipo, el grupo voestalpine espera que sus colaboradores actúen exclusivamente en interés del Grupo. Dado que no pueden excluirse siempre los conflictos de interés de este tipo, el grupo voestalpine compromete a sus colaboradores a manejar los temas de esta índole de forma transparente.

Todos y cada uno de los colaboradores está obligado a exponer de inmediato, voluntariamente, con toda claridad y en su totalidad, los conflictos de interés actuales o potenciales al superior correspondiente, incluso si solo pudiera dar la impresión de que dicho conflicto pudiera surgir, con el fin de solicitar una autorización, en el mejor de los casos.

Pueden producirse conflictos de interés especialmente en relación con los siguientes aspectos:

- » Las actividades profesionales secundarias podrían entrar en contradicción con las obligaciones contraídas con el grupo voestalpine o conducir a una colisión de intereses y requerirán, por consiguiente, una autorización escrita previa del superior, debiéndose informar al departamento de personal competente. Esto vale también para la participación en consejos de administración o consultivos en compañías ajenas al Grupo.
- » Un compromiso económico contraído con competidores o socios de negocio del grupo voestalpine, en particular con clientes o proveedores (están exceptuadas las participaciones de poco volumen en compañías cotizadas en bolsa, en tanto correspondan a una gestión de fondos usual) estará prohibido. Se deberá hacer saber fehacientemente al superior correspondiente de las participaciones de este tipo mantenidas por parientes cercanos. Los parientes cercanos comprenden al o a la cónyuge o a la pareja de hecho del colaborador, a sus padres, hermanos e hijos, así como a otras personas que vivan en el mismo hogar del colaborador al menos desde durante un año.
- » Igualmente, con la debida antelación, antes de iniciar negociaciones contractuales con socios de negocio del grupo voestalpine, estarán sujetas a declaración obligatoria aquellas transacciones en las que por el lado del socio de negocio las personas involucradas en las decisiones empresariales o los negociadores directos sean parientes cercanos.
- » También podrán surgir conflictos de interés por las relaciones de parentesco cercano entre los colaboradores que trabajen en el mismo departamento. Por consiguiente, las relaciones de parentesco cercano de esta naturaleza deberán ser expuestas al superior con toda claridad.



10 MANEJO DE LAS INFORMACIONES DE LA EMPRESA/MANTENIMIENTO DEL SECRETO

Las informaciones confidenciales de todo tipo, a las que se tenga acceso en el marco de la actividad profesional, comprendidas también las informaciones que estén fuera del campo de actividades propio, no deberán hacerse accesibles ni para perseguir los propios intereses ni para la utilización en interés de terceros.

Habrá que asegurar que las informaciones de la empresa de toda índole (documentos, extractos, ficheros, dibujos, planos, impresos, etc., incluidas las copias, tanto en papel como en soportes informáticos u otros) estén guardadas siempre de manera segura. En caso de que hubiera que llevar dichas informaciones fuera de la empresa por razones de trabajo, habrá que asegurarlas contra inspección o acceso por parte de terceros.

Habrá que guardar estricta reserva sobre todos los secretos empresariales y comerciales, así como sobre temas referentes al Grupo o la empresa, en particular sobre los procesos de investigación y desarrollo, estrategias u objetivos de adquisición, inversiones importantes, independientemente de la fuente de información de los que provengan. Cuando se integra a socios de negocio externos (p. ej. proveedores, asesores, etc.), habrá que realizar acuerdos de mantenimiento del secreto adecuados, con intervención del departamento legal competente. Las informaciones de las se puedan deducir secretos empresariales y comerciales, también deberán tratarse confidencialmente y no deberán hacerse accesibles sino a aquellos colaboradores que las necesiten para su actividad profesional. Los colaboradores deberán guardarlas de manera segura. Esto vale también para aquellas informaciones que los contratantes del grupo voestalpine también están interesados en mantener en secreto, especialmente cuando se haya celebrado un acuerdo de mantenimiento del secreto.

La obligación de secreto profesional seguirá existiendo sin restricciones, incluso después de finalizada la relación de servicios.

Por otra parte, son válidas las disposiciones de confidencialidad correspondientes a cada uno de los contratos de servicios.



11 COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

Todos los comunicados y notas de prensa verbales o escritos que afectan los intereses del grupo voestalpine o a alguna de las compañías del grupo voestalpine en particular, serán realizados exclusivamente por los directores generales, por los directores o por los responsables de la comunicación correspondientes. Esto se refiere tanto a la comunicación clásica como a la digital.

La transmisión de datos personales, tanto dentro como fuera de la empresa, está permitida exclusivamente en el marco de las disposiciones legales.

12 INTERNET

Los medios de comunicación del Grupo como Internet, Intranet y el correo electrónico están en primera línea al servicio de las necesidades de la empresa. Para el uso privado del correo electrónico, de Internet y de otros medios electrónicos es válida la reglamentación de cada una de las sociedades afiliadas del Grupo, por separado.

13 USO DE LAS IT

En el marco de las utilidades de las IT, para limitar los riesgos generales habrá que respetar las directrices y disposiciones de seguridad del Grupo.

Los equipos IT (PC, notebook, etc.) deberán guardarse de manera adecuada y, si las posibilidades técnicas lo permiten, equiparse con una protección de contraseña.

En los viajes de trabajo deberán llevarse únicamente los datos necesarios de forma inmediata. Las contraseñas personales no deberán ser comunicadas a otros colaboradores o a terceras personas. Para los reemplazos existe una reglamentación clara y demostrable.

En caso de robo o desaparición de datos de la empresa, habrá que comunicárselo de inmediato al superior correspondiente. Si se tratara de datos electrónicos, se bloquearán las contraseñas o se dispondrán otras medidas adecuadas de inmediato, según acuerdo previo con el departamento IT competente.



14 PROHIBICIÓN DE ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

La negociación de las acciones de la empresa voestalpine AG está sujeta a una estricta regulación legal. En ella se prohíbe la utilización de información privilegiada en beneficio propio o de terceros. La negociación con acciones o derivados de la empresa voestalpine, p. ej. opciones, está prohibida estrictamente, cuando la persona que negocia posee informaciones consideradas privilegiadas según el correspondiente derecho vigente. Informaciones privilegiadas son aquellas informaciones concernientes al grupo voestalpine, disponibles solo a un círculo limitado de personas, y que, si fueran de conocimiento público, podrían ser susceptibles de influir en la cotización de las acciones de voestalpine. La utilización de información privilegiada es punible judicialmente y conlleva también consecuencias disciplinarias. Está asimismo estrictamente prohibido transmitir interna o externamente informaciones privilegiadas y podrá conllevar las mismas consecuencias jurídicas.

15 NOTIFICACIÓN DE ACTUACIÓN INCORRECTA

Puede darse el caso que los colaboradores del grupo voestalpine constaten incumplimientos de las disposiciones contenidas en el Código de Conducta, de otras directrices y reglamentaciones internas o de prescripciones legales.

Cuando los colaboradores reconozcan una de esas actuaciones incorrectas, si lo desean pueden notificar el hecho de inmediato. Para ello están a disposición las siguientes posibilidades:

- » Informar al superior inmediato, o
- » informar al departamento legal o al de personal competente de la sociedad afiliada voestalpine correspondiente, o
- » informar a la Dirección de la sociedad afiliada correspondiente, o
- » informar al departamento de auditoría de la empresa voestalpine AG, o
- » informar a la oficina de Compliance del Grupo o a la oficina de Compliance de una de las divisiones.



- » Informar a través de un sistema central para personas que notifican, basado en la web, que puede ser utilizado tanto por nuestros colaboradores como por personas externas. Dicho sistema para personas que notifican, basado en la web, deberá ofrecer a los empleados la posibilidad de notificar incumplimientos del Compliance tanto identificándose como de forma anónima. Está a disposición en <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Los detalles al respecto pueden consultarse en el manual del Compliance (véase el punto 6), así como también en Intranet (véase <https://voestalpine.net/compliance>).

Los incumplimientos del Compliance deberán ser notificados preferentemente de forma abierta, es decir, mencionando el nombre de la persona que notifica. Se investigarán cuidadosamente todas las notificaciones que ingresen y se tratarán confidencialmente, a petición.

Para fomentar una comunicación abierta y confiable, se consigna explícitamente que para los colaboradores que notifiquen incumplimientos comprobados de leyes, del Código de Conducta o de otras directrices y reglamentaciones internas, no conlleva en absoluto consecuencias negativas del tipo que sea. Esto también vale para las otras personas que contribuyan con informaciones importantes para la investigación de tales actuaciones incorrectas.

Sin embargo, el grupo voestalpine se reserva expresamente tomar medidas disciplinarias contra aquellos colaboradores que realicen falsas acusaciones, deliberadamente o con negligencia grave.

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.