



# Código de Conduta voestalpine AG

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15

#### conteúdo

- 05** Introdução e estabelecimento de objetivos  
Âmbito de aplicação
- 07** Responsabilidade pela implementação
- 08** Observância de leis e demais regras internas e externas  
Concorrência leal
- 09** Corrupção/Suborno/Aceitação de vantagens
- 10** Lavagem de dinheiro  
Respeito e integridade
- 11** Conflitos de interesses
- 12** Tratamento de informações corporativas/sigilo
- 13** Comunicação corporativa  
Internet  
Uso de TI
- 14** Proibição do uso de informações privilegiadas
- 15** Comunicação de conduta inadequada

#### marca

proprietário: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.  
editor: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, [group-compliance@voestalpine.com](mailto:group-compliance@voestalpine.com), [www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com).  
formação: hufnagl/poex  
Todos os documentos podem ser encontrados na Intranet da empresa <http://voestalpine.net/compliance>.



# Diretiva do Grupo voestalpine AG

# Código de Conduta

**Prezadas senhoras e senhores,**

A voestalpine é um Grupo de atuação mundial com uma multiplicidade de empresas especializadas e flexíveis que fabricam, processam e aperfeiçoam produtos de aço de alta qualidade. Na condição de parceiro confiável, a voestalpine torna seus os desafios de seus clientes.

Como parceiros confiáveis, sentimo-nos também responsáveis pelo tratamento proporcionado a nossos clientes, fornecedores, colaboradores e demais parceiros de negócios. Por este motivo elaboramos um código de conduta, com o qual apoiamos nossos colaboradores em sua percepção própria acerca de suas atividades profissionais. Este constitui a base para a conduta de todos os colaboradores do Grupo, sob os aspectos moral, ético e jurídico.

Nossos colaboradores são um componente relevante do nosso sucesso empresarial e fundamentam uma parcela importante da confiança depositada em nós e no resguardo de nossa reputação. Mesmo por isto julgamos que é importante fixar bases e princípios sobre ética e moral na vida de negócios. Neste sentido, o presente código de ética é um fundamento relevante. Através do exemplo vivenciado por cada um de nós, o código deve ser um componente essencial de nossa cultura corporativa.

*Linz, março de 2017*

**A Diretoria**

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15





## 01 Introdução e estabelecimento de objetivos

Em virtude de suas atividades internacionais, o Grupo voestalpine está sujeito às muitas condições gerais societárias, políticas e jurídicas a serem observadas. Violações dessas condições gerais, especialmente aquelas contra a ordem jurídica de um país, podem causar significativos prejuízos financeiros e danos permanentes ao bom nome do Grupo.

O presente Código de Conduta (Code of Conduct) representa a base para todos os atos negociais e decisões do Grupo voestalpine. Representa o fundamento para a conduta moral, ética e jurídica, isenta de vícios, para todos os colaboradores<sup>1</sup> do Grupo.

No caso de violação de regras legais, diretrizes internas, regulamentos e ordens de serviço ou de disposições do presente Código de Conduta, todo colaborador deve contar com consequências disciplinares. Além disso, condutas contrárias podem também ter consequências de direito civil e penal como, p. ex., ações de ressarcimento e reparação de danos contra a pessoa envolvida.

Em caso de necessidade, a diretoria da voestalpine AG deliberará sobre atualização e, se for o caso, complementação com diretrizes especiais, aplicáveis apenas a determinados países ou regiões.

## 02 Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os colaboradores do Grupo voestalpine. Colaboradores recém-contratados devem se obrigar à observância do Código de Conduta em cláusula constante em seu contrato de trabalho.

Fazem parte do Grupo voestalpine todas as sociedades nas quais a voestalpine AG detenha, direta ou indiretamente, no mínimo 50% de participação ou sobre as quais exerça controle por outro modo.

Todas as demais sociedades, nas quais a voestalpine AG participe direta ou indiretamente com o mínimo de 25%, o Código de Conduta será introduzido com a exigência de que será implementado através de reconhecimento autônomo no âmbito de suas estruturas decisórias.

Além disso é de interesse do Grupo que as empresas coligadas dêem conhecimento do Código de Conduta também a seus parceiros relevantes (clientes, fornecedores, consultores, etc.).

<sup>1</sup> No presente texto, emprega-se o termo „colaboradores“ tanto para funcionários quanto para funcionárias. Outras nomenclaturas específicas são aplicadas automaticamente para ambos os sexos.

01|02|03|04|05|  
06|07|08|09|10|  
11|12|13|14|15





## 03 Responsabilidade pela implementação

Cada colaborador é responsável individualmente pela observância e implementação do Código de Conduta.

As lideranças do Grupo devem servir de exemplos vivenciais na implementação dos conteúdos do Código de Conduta. Deverão também instruir seus colaboradores no tratamento do Código de Conduta, supervisionar sua observância e, se necessário, treiná-los com assistência dada pelos setores competentes do Grupo.

Na interpretação das regras do Código de Conduta, os colaboradores deverão pautar-se também pelo bom senso e analisar se, mediante a aplicação de parâmetros éticos e morais razoáveis, um determinado modo de agir poderia ser motivo de crítica. Neste sentido, devem ser levados em consideração principalmente os parâmetros, usos e costumes locais. Em caso de existência de disposições legais não há espaço para critérios subjetivos.

Em caso de dúvidas e perguntas, todo colaborador tem à sua disposição seu superior hierárquico direto, que prestará consultoria e auxílio adequados.

Além disso, pode-se entrar em contato com os departamentos jurídico e de recursos humanos, a divisão de auditoria interna da voestalpine AG, a repartição de Compliance responsável pela totalidade do Grupo ou os Compliance Officer das Divisões. O Setor de Compliance do Grupo também é o órgão interpretativo de instância superior de interpretação responsável do Código de Conduta.

**Os setores de Compliance podem ser contatados nos seguintes endereços:**

**Setor de Compliance do Grupo:**

*group-compliance@voestalpine.com*

**Setores de Compliance das Divisões:**

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

Special Steel Division: *specialsteel-compliance@voestalpine.com*

Metal Engineering Division: *metalengineering-compliance@voestalpine.com*

Metal Forming Division: *metalforming-compliance@voestalpine.com*

**O Compliance Office do grupo e os Compliance Officers das Divisões** com os seus devidos detalhes para contato podem ser obtidos na Intranet do Grupo sob <http://voestalpine.net/compliance>.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15 |



## 04 Observância de leis e demais regras internas e externas

Em todos os atos e decisões negociais devem ser observadas estritamente as leis em vigor e todas as demais regras externas e internas do Grupo.

Todos os colaboradores são instados a se informar de modo abrangente sobre todas as leis, demais regras, diretrizes internas e regulamentos relativos ao seu âmbito de responsabilidade, contatando, em caso de dúvida, os setores competentes (vide item 3 acima).

## 05 Concorrência leal

Uma conduta transparente e leal junto ao mercado garante, de modo sustentável, os interesses das diversas empresas do Grupo, assim como os dos colaboradores e ainda a capacidade de concorrência do Grupo voestalpine como um todo. Restrições à livre concorrência e violações contra regras concorrenenciais e de formação de cartéis não são compatíveis com a filosofia e cultura empresarial e a auto-imagem do Grupo voestalpine.

Violações de regras nacionais ou internacionais contra a formação de cartéis podem incorrer em graves consequências, tanto para o Grupo voestalpine quanto para os colaboradores envolvidos. Em especial, podem acarretar elevadas multas e pagamentos indenizatórios e em alguns países até penas privativas de liberdade. Neste caso, acordos verbais e condutas sincronizadas têm o mesmo tratamento que acordos escritos.



No âmbito de suas atividades, todos os colaboradores devem ater-se especialmente às seguintes regras de conduta:

- Não pode haver acordos com concorrentes sobre assuntos de negócios, de modo que determinem ou influam no comportamento concorrencial. Isto se aplica especialmente a acordos e convenções que tenham por objetivo ou intenção a fixação de preços ou capacidades produtivas, a divisão de mercados ou clientes ou ainda o boicote a um cliente ou a outros participantes do mercado.
- Não podem ser empregadas práticas desleais de negócios ou efetuada pressão sobre intermediários com o objetivo de distribuir produtos a um determinado preço;
- Não podem ser feitos acordos ou pactos que tenham por finalidade a entrega de ofertas simuladas.

Em reuniões e contatos com concorrentes, ficam os colaboradores do Grupo voestalpine proibidos a revelar assuntos confidenciais, tais como preços e condições de vendas, custos, capacidades produtivas, estoque de produtos ou outras informações de caráter confidencial.

A atividade em associações e federações, especialmente a participação em reuniões confederativas significam um fundamento importante para a representação dos interesses de grupos industriais e econômicos no âmbito da legislação nacional e internacional. No entanto, no âmbito do exercício de atividades confederativas, os colaboradores do Grupo voestalpine devem observar igualmente os princípios e linhas de conduta acima e se ater à conduta de acordo com a legislação relativa a cartéis. No caso de perceberem atitudes contrárias à legislação anti-cartel por parte de outros participantes de tais agremiações ou manifestações à margem de tais reuniões confederativas, deverão se afastar imediatamente destes grêmios e federações e comunicar seus superiores hierárquicos acerca dos acontecimentos.

## 06 Corrupção / Suborno / Aceitação de Vantagens

Todos os colaboradores ficam estritamente proibidos à oferta ou à aceitação, direta ou indireta de vantagens<sup>2</sup> nos casos em que negócios possam ser influenciados ou passarem a impressão de terem sido influenciados de modo inadmissível. Excetuam-se desta regra exclusivamente presente de menor valor e almoços ou jantares no âmbito dos costumes comerciais. Todos os demais presentes deverão ser recusados ou devolvidos, devendo o superior hierárquico ser informado a respeito.

Do mesmo modo, não é permitida a oferta ou o recebimento de dinheiro e outros benefícios de natureza monetária.

Leis e usos locais devem ser observados em todos os casos.

<sup>2</sup> A concessão de vantagens pode ser representada por presentes, convites, ofertas de compras a condições não usuais, empréstimos sem juros, etc.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15



## 07 Lavagem de dinheiro

Diversos países, entre eles os Estados da União Europeia e os EUA, promulgaram leis contra a lavagem de dinheiro. Todos os colaboradores estão proibidos, sozinhos ou associados a terceiros, a tomar medidas que violem disposições contra a lavagem de dinheiro. Entende-se como lavagem de dinheiro sobretudo a introdução (p. ex. mediante câmbio ou transferência bancária) de dinheiro ou outros bens patrimoniais provenientes de crimes no circuito financeiro e econômico legal.

## 08 Respeito e integridade

Baseado na Carta das Nações Unidas e na Convenção Europeia de Direitos Humanos, os direitos humanos são considerados valores fundamentais a serem respeitados e observados por todos os colaboradores.

A cultura empresarial da voestalpine reconhece e incentiva no sentido de que cada ser humano seja único e valioso, digno de respeito por suas capacidades individuais. Portanto, o Grupo voestalpine proíbe, entre outros, qualquer tipo de tráfico de pessoas, bem como trabalho infantil e trabalhos forçados e não tolera qualquer tipo de discriminação, seja sob qual forma for. Por último, tal preceito se aplica também a assédio sexual de qualquer ordem, por exemplo mediante evidentes tentativas de aproximação, comentários vexatórios, piadas, expressões chulas, gestos provocativos ou mostra de material visual inadequado nos escritórios e unidades produtivas do Grupo. Tal conduta pode ser enquadrada como assédio, mesmo que não tenha sido esta sua intenção.

Estes princípios aplicam-se também à conduta frente a parceiros externos.



## 09 Conflitos de Interesses

No âmbito da atividade profissional é possível que colaboradores fiquem em situações em que seus próprios interesses pessoais ou econômicos entrem ou possam entrar em conflito com os interesses do Grupo. Frente a situações de tal natureza, o Grupo voestalpine espera que seus colaboradores ajam exclusivamente na defesa dos interesses dos Grupo. Considerando que conflitos de interesses de tal natureza nem sempre podem ser evitados, o Grupo voestalpine exige que seus colaboradores observem uma conduta transparente quando confrontados com tais assuntos.

Todo colaborador fica obrigado a reportar imediata e voluntariamente conflitos de interesse concretos ou potenciais, e mesmo que estes somente possam despertar a impressão de tal conflito de interesses, tal situação deve ser reportada pelo colaborador ao seu superior hierárquico em toda sua abrangência e, se for o caso, solicitar uma autorização específica.

Conflitos de interesses podem surgir principalmente em relação aos seguintes aspectos:

- Atividades paralelas podem ser conflitantes com as obrigações assumidas para com o Grupo voestalpine ou levar a conflitos de interesses, necessitando, em todos os casos, de prévia autorização escrita do superior hierárquico, com a devida informação ao competente setor de recursos humanos. Esta disposição se aplica também à participação em Conselhos Fiscais ou Consultivos em sociedades estranhas ao Grupo.
- Necessita de prévia autorização escrita o empenho econômico-financeiro junto a concorrentes ou parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em especial junto a clientes ou fornecedores (à exceção de participações de menor valor em sociedades cotadas em bolsas de valores, na medida em que correspondam a uma administração de valores usual). Participações dessa natureza através de aparentados próximos devem ser comprovadamente levadas ao conhecimento do respectivo superior hierárquico. Aparentados próximos abrangem o cônjuge ou companheiro em união estável do colaborador, seus pais, irmãos e filhos, assim como demais pessoas, na medida em que estas vivam no mínimo há um ano sob o mesmo teto com o colaborador.
- Antes do estabelecimento de negociações contratuais, deverão ser comunicadas com a antecedência que o caso requer, as transações com parceiros de negócios do Grupo voestalpine, em que, do lado do parceiro de negócios, as pessoas com poder decisório ou negociadores diretos sejam aparentados próximos.
- Conflitos de interesses podem se instalar também por relações de parentesco entre colaboradores que trabalham no mesmo setor. Por isso, relações de parentesco devem ser informadas ao superior hierárquico.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15



## 10 Tratamento de informações corporativas/sigilo

Informações confidenciais de qualquer espécie, obtidas no âmbito da atividade profissional, das quais fazem parte também informações fora de seu próprio âmbito de atividades, não podem ser usadas nem para a persecução de interesses próprios nem disponibilizados para a satisfação de interesses de terceiros.

Deve ficar garantida sempre a guarda segura de informações corporativas de qualquer espécie (documentos, extratos, arquivos, planos, impressos, etc., inclusive suas cópias e reproduções em papel ou dispositivos eletrônicos ou em qualquer outro tipo de armazenamento de dados). Nos casos em que informações dessa natureza precisam ser levadas para fora da empresa por motivos profissionais, estas deverão ser resguardadas contra a vista ou acesso por terceiros.

Deve ser mantido o mais estrito sigilo sobre todo e qualquer segredo industrial e empresarial, assuntos relevantes relativos ao Grupo e suas empresas, em especial procedimentos de pesquisa e desenvolvimento, estratégias e metas aquisitivas, assim como investimentos relevantes, seja qual for a fonte de informação dos quais procedam. No caso de necessidade de inclusão de parceiros externos (p. ex. fornecedores, consultores) devem ser celebrados os acordos de sigilo necessários, mediante consulta ao departamento jurídico competente.

Informações a partir das quais possam ser derivados segredos industriais e de negócios, devem ter o mesmo tratamento confidencial e somente podem ser disponibilizados àqueles colaboradores que delas necessitem para o exercício de sua atividade profissional. Tais informações devem ser guardadas com segurança pelos colaboradores. Isto se aplica também a informações pelas quais os parceiros contratuais do Grupo voestalpine tenham interesse de sigilo, principalmente nos casos em que tenha sido celebrada o respectivo pacto de confidencialidade.

A obrigação de manter sigilo permanece irrestrita mesmo após o encerramento da relação de trabalho.

Além disso são aplicáveis as disposições sobre manutenção de sigilo constantes dos respectivos contratos de trabalho.



## 11 Comunicação corporativa

Todas as publicações e comunicados de imprensa, orais ou escritos, no tocante aos interesses do Grupo voestalpine ou de empresas coligadas, são veiculadas exclusivamente através das respectivas diretorias, diretores ou responsáveis pelo setor de comunicações. Esta regra se aplica tanto à comunicação pelos meios clássicos quanto digitais.

A disponibilização de dados pessoais, seja no âmbito da empresa ou na relação externa, é admitida exclusivamente no âmbito das disposições legais pertinentes.

## 12 Internet

Os meios de comunicação do Grupo, tais como Internet, Intranet e E-mail destinam-se, em primeira linha, às necessidades operacionais da empresa. O uso privado de E-mail, Internet e outras mídias eletrônicas subordina-se a regras específicas, aplicáveis a cada empresa do Grupo.

## 13 Uso de TI

No âmbito do uso de TI devem ser observadas as diretrizes gerais do Grupo e as regras de segurança para delimitação dos riscos de ordem geral.

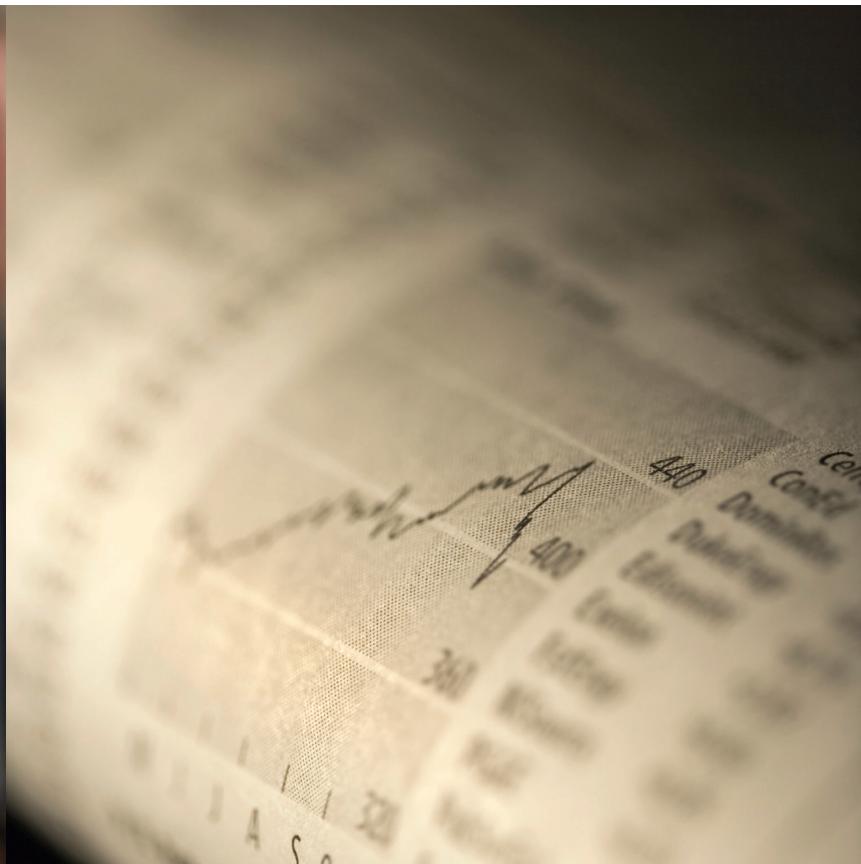
Aparelhos de TI (PC, Notebook, etc.) devem ser guardados sempre de modo apropriado e protegidos por senhas, na medida das possibilidades técnicas disponíveis.

Em viagens de serviço devem ser levados apenas os dados estritamente necessários.

Senhas pessoais não podem ser disponibilizadas a outros colaboradores ou a terceiros. Para os casos de substituições devem ser estabelecidas regras claras e comprováveis.

Nos casos em que dados corporativos são extraviados ou não podem ser encontrados, tal fato deve ser comunicado imediatamente ao respectivo superior hierárquico. Caso tal fato se refira a dados eletrônicos, as respectivas senhas devem ser imediatamente bloqueadas em sincronismo com a seção de TI responsável, tomando-se ainda outras providências cabíveis.

01 | 02 | 03 | 04 | 05 |  
06 | 07 | 08 | 09 | 10 |  
11 | 12 | 13 | 14 | 15



## 14 Proibição do uso de informações privilegiadas

A comercialização de ações da voestalpine AG obedece a rígidas regras legais. Entre elas está a proibição do uso de informações privilegiadas para obter vantagens para si ou para terceiros. O comércio de ações ou derivativos da voestalpine como, p. ex., opções, é estritamente proibido nos casos em que a pessoa que transaciona dispuser de informações que, segundo a legislação aplicável, possam ser consideradas como privilegiadas. Informações privilegiadas são aquelas relativas ao Grupo voestalpine, disponíveis apenas a um círculo restrito de pessoas e que, uma vez conhecidas, seriam apropriadas para influenciar a cotação das ações da voestalpine. O uso de informações privilegiadas é punível no âmbito da justiça criminal e tem também consequências disciplinares. Também a disponibilização interna ou externa de informações privilegiadas é estritamente proibida e pode ter as mesmas consequências jurídicas.



## 15 Comunicação de conduta inadequada

Pode ocorrer que colaboradores do Grupo voestalpine constatem violações às disposições do Código de Conduta, contra outras diretrizes internas e regulamentos ou contra disposições legais.

Nos casos em que colaboradores constatem condutas irregulares dessa natureza, ficam liberados para fazer a imediata comunicação. Existem as seguintes possibilidades de comunicação:

- Informação ao superior hierárquico direto, ou
- Informação ao competente setor jurídico ou de recursos humanos da respectiva empresa coligada do Grupo voestalpine, ou
- Informação à diretoria da respectiva empresa do Grupo, ou
- Informação ao setor de auditoria interna da voestalpine AG, ou
- Informação ao setor de Compliance do Grupo ou a um dos setores de Compliance divisionais.
- Informação através de um sistema central de indicações, que pode ser usado tanto por colaboradores como também por prestadores externos de informações. Este sistema central de indicações baseado na Internet deverá possibilitar aos colaboradores a comunicação de violações de Compliance, de forma identificada ou anônima. Este sistema está disponível em <https://www.bkms-system.net/voestalpine>; Detalhes podem ser acessados no Manual de Compliance (ver o ponto 6), bem como na Intranet (ver <http://voestalpine.net/compliance>).

As violações de Compliance deverão, em primeira linha, ser abertamente comunicadas, ou seja, indicado o nome da pessoa que transmite a indicação. Todos os comunicados recebidos serão analisados minuciosamente e tratados com o devido sigilo, quando assim solicitado.

Para incentivar a comunicação franca e confiável, fica aqui registrado expressamente que colaboradores que comuniquem violações a leis, ao Código de Conduta ou a outras diretrizes internas e regulamentos, não terão quaisquer consequências negativas, seja de que natureza for. Esta disposição se aplica também às demais pessoas que contribuírem com informações relevantes para a análise de tais condutas inadequadas.

Entretanto, o Grupo voestalpine se reserva o direito de tomar providências disciplinares contra colaboradores que intencionalmente ou mediante negligência façam falsas comunicações.

**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.