

CODE OF CONDUCT

voestalpine AG

CODE DE CONDUITE / CODE OF CONDUCT

DIRECTIVE DU GROUPE DE voestalpine AG

Groupe axé sur la technologie et la sidérurgie 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. En partenaire fiable, voestalpine fait siens les défis auxquels ses client-es sont confronté-es.

En partenaire fiable, nous nous sentons également responsables des rapports que nous entretenons avec nos client-es, fournisseur-euses et autres partenaires d'affaires. Notre Code de conduite vise à aider les collaborateur-rices 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 et toutes les collaborateur-rices du groupe.

Élément essentiel de la réussite de notre entreprise, nos collaborateur-rices 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-e de montrer l'exemple, et il constitue un élément crucial de notre culture d'entreprise.

Linz, octobre 2024

Le directoire

H. Eibensteiner F. Kainersdorfer G. Mayer R. Nöbauer C. Richter H. Zajicek

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 constitue la base d'un comportement moral, éthique et légal irréprochable de tous et toutes les collaborateur·rices du groupe. Tout·e collaborateur·rice 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. De plus, tout acte contraire aux lois peut entraîner des sanctions civiles et pénales telles qu'une créance en recours ou une créance résultant d'un préjudice subi.

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 et toutes les collaborateur·rices du groupe voestalpine, y compris les membres du directoire, les directeur·rices, gérant·es et autres cadres (ci-après « les collaborateur·rices »). Les nouveaux et nouvelles collaborateur·rices sont tenu·es 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.

Il est de l'intérêt de voestalpine que des comportements irréprochables d'un point de vue moral, éthique et juridique soient exigés non seulement de la part de ses propres collaborateur·rices, mais aussi de la part des fournisseur·euses de biens et de services, des intermédiaires, des conseiller·eres et autres partenaires d'affaires (désignés en bref ci-après comme « partenaires d'affaires ») de voestalpine. Pour cette raison, les collaborateur·rices de voestalpine sont tenu·es d'œuvrer en faveur de l'acceptation et du respect, de la part des partenaires d'affaires, du Code de conduite destiné aux partenaires d'affaires distinct.

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·rice.

Les cadres du groupe doivent être un exemple pour les collaborateur·rices par leur pratique vécue de l'application des contenus du présent Code de conduite. Ils doivent également instruire leurs collaborateur·rices 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 collaborateur·rices 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, une action spécifique est susceptible de donner lieu à des critiques. Il faut en particulier tenir compte des normes et us et coutumes spécifiques à chaque pays. Les réglementations légales ne permettent aucune marge d'appréciation personnelle.

En cas d'ambiguïté ou de questions, les supérieur·es direct·es de tous et toutes les collaborateur·rices sont à leur disposition 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 Officer 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 sous les coordonnées 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. CONFORMITÉ ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE RESPONSABLE

Respect de la législation et des autres dispositions

La législation en vigueur et les autres dispositions externes et internes au groupe doivent être strictement respectées dans le cadre de toutes les activités et décisions commerciales.

Tous et toutes les collaborateur·rices sont tenu·es de s'informer de manière exhaustive sur la législation, les autres dispositions ainsi que les directives et réglementations internes qui s'appliquent à leur propre domaine de responsabilité et de contacter, en cas de doute, les services compétents (voir à ce sujet le point 3).

Législation relative à la concurrence et lois antitrust

Des pratiques loyales et transparentes sur le marché préservent durablement les intérêts des sociétés individuelles du groupe ainsi que ceux des collaborateur·rices, 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 collaborateur·rices concerné·es. 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 collaborateur·rices. Les ententes verbales et les pratiques concertées sont tout aussi sanctionnées que les accords écrits.

Dans le cadre de leurs activités économiques, tous les collaborateur·rices sont tenu·es de respecter les lignes directrices suivantes :

- » Aucun accord ni aucun autre type de comportement convenu concernant des sujets pouvant déterminer ou influencer les pratiques concurrentielles ne doit être convenu avec un·e concurrent·e. Cela s'applique en particulier aux faits ci-dessous.
 - » Ententes sur les prix et les conditions (par ex. sur les prix, les composantes des prix ou les remises);
 - » La répartition de marchés/secteurs géographiques, de client·es ou de projets ainsi que les
 - » accords concernant des volumes ou des quotas.
 - » Les ententes concernant le marché du personnel (par ex. relatives aux salaires et autres conditions d'emploi, les clauses de non-sollicitation ainsi que les conventions relatives à l'interdiction d'embauche) conclues avec d'autres employeurs, en concurrence pour la même main d'œuvre, sont interdites.
 - » Il en va de même pour les accords concernant les développements techniques qui pourraient réduire les propres efforts en matière d'innovation.
 - » Enfin, le boycott d'un·e client·e ou d'autres acteur·rices du marché est interdit.

- » Lors d'entretiens ou d'autres contacts avec des concurrent-es actuel-les et potentiel-les, il est interdit d'échanger ou de simplement exposer unilatéralement des informations commerciales sensibles. Sont considérées comme sensibles toutes les informations commerciales susceptibles de modifier la stratégie commerciale (par exemple toute information concernant la fixation des prix, les conditions de vente, les coûts, les capacités de production, les taux d'utilisation ou l'utilisation des capacités, les pronostics sur la demande ou l'état des stocks, les planifications visant une entrée sur le marché ou un retrait du marché, les salaires et les composantes des salaires ainsi que tout autre paramètre concurrentiel pertinent quant à l'acquisition de personnel ainsi qu'aux développements et innovations technologiques.)
- » L'adhésion à des associations, organes techniques, 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 concurrent-es. Dans ce contexte, de strictes règles s'appliquent à voestalpine en ce qui concerne l'adhésion à des associations, organes techniques, 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 aux réunions ou manifestations de telles organisations, de quelque nature que ce soit, soit interdite sans exception aux collaborateur-rices travaillant dans la distribution ou le marketing. Pour en savoir plus sur les détails de ces règles, voir la directive du groupe relative aux lois antitrust dans l'intranet du groupe sur <https://voestalpine.net/compliance>.

Corruption active et passive/acceptation de cadeaux

Il est strictement interdit à tous et toutes les collaborateur-rices de proposer ou d'accepter, directement ou indirectement, des avantages 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 ou la supérieur-e doit en être informé-e.

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.

Fiscalité

En raison de ses activités internationales, le groupe voestalpine est soumis à de nombreuses réglementations fiscales. Les dispositions fiscales de chaque pays doivent être respectées pour toutes les actions et décisions commerciales. L'évasion fiscale est strictement interdite. Chaque collaborateur est tenu d'agir avec diligence afin d'éviter que voestalpine ne soit impliqué ou utilisé dans une fraude fiscale, une aide à la fraude fiscale ou toute autre opération relevant du droit pénal financier. Avant d'établir une relation avec un(e) partenaire commercial(e) et même si le partenariat commercial est maintenu, il convient donc de faire preuve d'une diligence raisonnable afin d'identifier et de surveiller les signaux d'alerte potentiels qui pourraient contribuer à la découverte d'activités inhabituelles ou suspectes. Les signaux d'alerte potentiels sont, par exemple, les paiements effectués sur un compte bancaire au nom d'une personne autre que le fournisseur ou l'acceptation d'une description fautive ou inexacte des marchandises livrées ou des services fournis sur une facture.

Des règles et processus détaillés sont disponibles dans la [directive fiscale du groupe](#), disponible en allemand et en anglais.

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-e collaborateur-riche de prendre – de son propre chef ou de concert avec des tiers – des mesures qui enfreignent les dispositions en matière de blanchiment d'argent, notion par laquelle on entend notamment l'introduction en fraude (p. ex. par échange ou transfert) de fonds ou de tout autre bien provenant d'actes délictueux dans les circuits financiers et économiques légaux.

Conflits d'intérêts

Il peut arriver que, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des collaborateur-rices 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 collaborateur-rices qu'ils ou elles 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 collaborateur-rices de faire preuve de transparence dans la gestion de telles situations.

Chaque collaborateur-riche est tenu-e 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 ou à la supérieur-e concerné-e et de solliciter éventuellement une autorisation spéciale.

Les conflits d'intérêts peuvent surgir notamment dans les contextes suivants :

- » Les activités annexes peuvent être en contradiction avec les obligations au sein du groupe voestalpine ou entraîner un conflit d'intérêts. Elles sont donc en tout cas interdites dans le cas d'activités annexes chez des concurrents, des clients ou des partenaires commerciaux. En règle générale, le début d'une activité secondaire rémunérée doit être communiqué par écrit au supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique doit interdire l'activité accessoire si celle-ci n'est pas compatible avec les dispositions applicables en matière de temps de travail ou si elle est contraire aux intérêts de voestalpine. Le/la supérieur(e) hiérarchique doit prendre sa décision en accord avec le service du personnel compétent.
- » Toute implication économique dans des entreprises concurrentes, clientes ou partenaires d'affaires du groupe voestalpine (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 de proches doivent être portées à la connaissance du ou de la supérieur-e concerné-e de manière vérifiable. Les proches incluent le ou la conjoint-e ou le ou la concubin-e du ou de la collaborateur-riche, ses parents, ses frères et sœurs, ses enfants et toute autre personne vivant depuis au moins un an sous le même toit que le ou la collaborateur-riche.
- » De même, toute transaction avec des client-es ou partenaires d'affaires du groupe voestalpine, dans le cadre de laquelle les personnes associées aux décisions de l'entreprise du côté du/de la client-e ou du/de la partenaire d'affaires ou les interlocuteur-rices direct-es sont des proches, doit être signalée à temps avant le début desdites négociations.

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 le cours 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 (consultable dans l'intranet du groupe sur <https://voestalpine.net/compliance>).

Protection des données

Les sociétés du groupe voestalpine, dans le cadre de leurs activités commerciales, traitent des données à caractère personnel concernant des collaborateur·rices, des client·es, des fournisseur·euses 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 p. 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 collaborateur·rices sont tenu·es de gérer soigneusement et scrupuleusement les données à caractère personnel. Des informations détaillées sur la protection des données sont à la disposition de tous et toutes les collaborateur·rices dans le domaine de l'intranet du groupe consacré à la protection des données (voir <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Contrôle du commerce et sanctions

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 et toutes les collaborateur·rices 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 collaborateur·rices. Afin que ceci soit assuré, les collaborateur·rices adoptent les mesures nécessaires respectives afin que les infractions contre ces réglementations et directives soient exclues. Cela comprend, outre les réglementations applicables concernant les importations, les exportations et les douanes, les mesures empêchant que les fournisseur·euses ou les client·es ne se livrent à des transactions visant le contournement des réglementations.

Minéraux des conflits

De même, les collaborateur·rices sont tenu·es de respecter les critères de l'obligation de diligence en vigueur concernant les minéraux des conflits (étain, tantale, tungstène et or) et de soutenir les efforts de leurs client·es et 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.

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 collaborateur·rices sont tenu·es 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 ou désinvestissements importants, sont strictement confidentielles, quelle qu'en soit la source. Lorsqu'il est fait appel à des client-es ou partenaires externes (p. ex. fournisseur-euses, conseiller-es), 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 collaborateur-rices qui en ont besoin dans le cadre de leurs activités peuvent y accéder. Lesdit-es collaborateur-rices doivent veiller à ce que ces informations soient sécurisées. Ce principe s'applique également aux informations relatives aux partenaires contractuel-les du groupe voestalpine, notamment si une clause de confidentialité correspondante a été conclue en la matière.

Le devoir de confidentialité des collaborateur-rices est maintenu de manière illimitée, même après la fin du contrat de travail.

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

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (= brevets, marques, savoir-faire, droits d'auteur, etc.) compte parmi les ressources les plus importantes du groupe voestalpine. Afin d'assurer l'avance sur la concurrence, tous et toutes les collaborateur-rices sont tenu-es de protéger la propriété intellectuelle et d'empêcher que des concurrent-es 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 concurrent-es et partenaires d'affaires.

Protection de la propriété de l'entreprise et utilisation des ressources informatiques

Les collaborateur-rices doivent ménager et utiliser de façon appropriée la propriété et les ressources du groupe voestalpine et les protéger 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 privé 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 (p. 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 collaborateur-rices 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 ou la supérieur-e concerné-e doit en être immédiatement informé-e. S'il s'agit de données électroniques, les 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 (voir à ce sujet le domaine dédié à la protection des données dans l'intranet du groupe voestalpine sur <https://voestalpine.net/dataprotection>).

Communication d'entreprise

Tous les communiqués de presse et autres informations destinées au public concernant le groupe voestalpine ou les différentes sociétés du groupe relèvent exclusivement de la compétence des membres du directoire, des directeur-trices, des gérant-es ou des responsables de la communication respectif-ves. 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 et toutes les collaborateur-rices dans le domaine de l'intranet consacré au service voestalpine Group Communications (voir <https://holding.voestalpine.net/organisation/gk/SitePages/Home.aspx>).

5. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Respect des droits de l'homme et conditions de travail

La culture d'entreprise de voestalpine reconnaît et encourage la valeur et la spécificité de chaque être humain qui doit être respecté pour ses aptitudes personnelles. Nous appuyant sur la Charte internationale des droits de l'homme, les principes des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que sur les normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous considérons les droits de l'homme comme des valeurs fondamentales qui doivent être respectées par tous et toutes les collaborateur-rices.

Interdiction du travail des enfants

Le groupe voestalpine s'engage fermement contre toute forme de travail des enfants¹. Outre l'interdiction du travail des enfants, il doit de plus être assuré que la santé, la sécurité et le développement des jeunes employé-es ne sont pas mis en danger par leur activité.

Travail forcé et obligatoire, traite des humains et esclavage moderne

À voestalpine, nous sommes strictement contre le travail forcé et obligatoire, la traite des humains et l'esclavage moderne². Le travail forcé ou obligatoire se réfère en particulier à tous les travaux ou prestations de service qui ne sont pas accomplis volontairement ou qu'une personne est contrainte d'effectuer sous la menace de sanctions et comprend également la rétention de papiers d'identité et de passeports, les restrictions de déplacement et la servitude pour dettes.

¹ cf. Convention de l'OIT n° 138 du 26 juillet 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la convention de l'OIT n° 182 du 17 juin 1999 sur l'interdiction et les mesures immédiates pour l'élimination des pires formes du travail des enfants

² cf. Convention de l'OIT n° 29 du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire, y compris le Protocole du 11 juin 2014, ainsi que la Convention de l'OIT n° 105 du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé.

Négociations collectives et droit à la liberté d'association

De plus, le groupe voestalpine reconnaît et promeut – en fonction de la législation respectivement applicable – la liberté d'association et le droit des collaborateur·rices de s'affilier à des syndicats, de former des groupements professionnels de salarié·es et de conclure des conventions collectives ou des accords interentreprises comparables³.

Diversité, égalité des chances et interdiction de la discrimination

voestalpine s'engage pour l'égalité des chances et le respect. C'est pourquoi nous nous abstenons de tout type de discrimination⁴ en raison du sexe, de la situation de famille ou de la parentalité, de l'origine ethnique ou nationale, de l'âge, d'une éventuelle situation de handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion ou d'autres caractéristiques personnelles. Ce principe du respect vis-à-vis de nos semblables 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 correspondant dans les unités commerciales et de production du groupe. Même sans être intentionnels, de tels comportements peuvent être interprétés comme un harcèlement.

Rémunération

La rémunération des employé·es doit être conforme aux réglementations applicables, issues de la législation et de la convention collective, et doit suffire à couvrir les besoins fondamentaux des employé·es et de leurs familles et leur procurer un niveau de vie décent.

Temps de travail

Concernant les horaires de travail des personnes employées, il faut que soient fixées des directives claires, conformes aux dispositions légales et permettant de prévenir une fatigue psychique et physique excessive des personnes employées.

Communautés locales et peuples autochtones

voestalpine attend de tous et toutes ses collaborateur·rices qu'ils ou elles soutiennent les communautés locales et peuples autochtones dans l'entourage du groupe voestalpine. Il faut en particulier prévenir les impacts négatifs de l'activité économique de voestalpine sur la santé, la sécurité et les moyens de subsistance des communautés locales et peuples indigènes.

³ cf. Convention de l'OIT n° 87 du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et Convention n° 98 du 1er juillet 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective

⁴ Convention de l'OIT n°100 du 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, et n° 111 du 25 juin 1958 sur la discrimination dans l'emploi et la profession ainsi que la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

Personnel de sécurité

Lorsque, pour la protection des entreprises du groupe voestalpine, nous employons notre propre personnel de sécurité, nous nous assurons que ces personnes respectent les droits de l'homme et se soumettent à nos principes de comportement. Lorsqu'il est fait appel à des prestataires de services de sécurité, publics ou privés, il doit également être garanti par des mesures appropriées que les droits de toutes les personnes concernées soient respectés par le ou la prestataire de services de sécurité concerné.

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.

Sécurité du poste de travail

La préservation de la sécurité et de la santé des collaborateur·rices 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 et toutes les collaborateur·rices sont tenu·es 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 collaborateur·rices.

Les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

Ces principes s'appliquent également à notre comportement vis-à-vis des client·es et partenaires d'affaires. Nous nous engageons de plus pour que nos partenaires d'affaires – en particulier nos fournisseur·euses direct·es – prennent des mesures appropriées pour détecter les risques existant en matière de respect des droits de l'homme et, le cas échéant, les éliminer ou les réduire à un minimum.

6. ENVIRONNEMENT ET 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 les énergies) 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 une minimisation durable des impacts sur l'environnement des processus et produits du groupe voestalpine.

Les collaborateurs-rices du groupe voestalpine sont tenu-es de respecter toutes les lois et dispositions environnementales pertinentes ainsi que les standards de protection de l'environnement reconnus au niveau international. En font partie, entre autres, les exigences des conventions internationales de Minamata (mercure), Stockholm (polluants organiques persistants) et Bâle (déchets dangereux).

voestalpine se rallie aux objectifs de l'accord de Paris sur le climat, améliore son empreinte CO₂ à travers son adhésion aux principes d'une production bas carbone et ses activités intensives dans la recherche et le développement de nouvelles technologies, et vise à long terme la neutralité climatique. Le groupe voestalpine ne veille cependant pas seulement dans ses propres usines à réduire à un minimum son impact environnemental, il y oblige également ses partenaires d'affaires – en particulier ses fournisseur-euses direct-es.

7. SIGNALEMENTS DE COMPORTEMENTS INADAPTÉS

Il peut arriver que des collaborateur-rices du groupe voestalpine constatent des infractions contre les dispositions du Code de conduite, contre d'autres réglementations ou directives internes ou contre des dispositions légales. Le groupe voestalpine encourage tous et toutes les collaborateur-rices qui observent ou ont des raisons concrètes de supposer de telles infractions aux règles à les signaler auprès de l'une des instances suivantes, sans avoir à craindre de mesures de répression :

- » Information au Group Compliance Officer ou à l'un des Compliance Officer de Division, ou
- » Information au service audit et gestion des risques de voestalpine AG, ou
- » Information au/à la supérieur-e hiérarchique direct-e, ou
- » Information à la direction ou bien au service du personnel ou au service juridique compétent de la société du groupe concernée, ou

- » Information au service des ressources humaines de voestalpine AG, ou
- » Information au/à la responsable droits de l'homme, ou
- » Information au/à la responsable de la protection des données du groupe (Corporate Data Protection Manager) ou au/à la responsable de la protection des données de la division (Data Protection Manager de Division), ou
- » Information via un système d'alerte en ligne qui peut être utilisé aussi bien par les collaborateur·rices que par des lanceur·euses d'alerte externes.

Afin de favoriser une communication basée sur la confiance, nous indiquons explicitement que les collaborateur·rices qui signalent les infractions qu'ils ou elles ont constatées contre les lois, le Code de conduite ou d'autres directives et réglementations internes n'auront en aucun cas à subir des mesures de répression ou des conséquences négatives. Il en va exactement de même pour toute autre personne fournissant des informations importantes concernant l'enquête sur un tel comportement inadapté. Toutefois, le groupe voestalpine se réserve expressément le droit de prendre des mesures disciplinaires contre les collaborateur·rices qui font, intentionnellement ou par grave négligence, de fausses accusations.

Toute infraction en matière de conformité doit avant tout être signalée ouvertement, c'est-à-dire en mentionnant le nom du ou de la lanceur·euse d'alerte. Les signalements avec mention du ou de la lanceur·euse d'alerte sont, sur demande, traités de façon confidentielle.

Les collaborateur·rices de voestalpine ont la possibilité de signaler des infractions contre les dispositions du Code de conduite, contre d'autres réglementations ou directives internes ou contre des dispositions légales, que ce soit sur une base anonyme ou en s'identifiant, dans les domaines cités ci-après :

- » Lois antitrust, corruption, fraude, conflits d'intérêts, conformité au droit des marchés financiers
 - » Discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement, droits de l'homme
 - » Protection des données
 - » Conformité en matière technique, en particulier respect des normes et certifications techniques dans les processus de production ainsi que sécurité informatique
 - » Environnement
 - » Santé et sécurité
- ainsi que
- » Infractions dans d'autres domaines

De tels signalements anonymes peuvent être effectués en utilisant le système d'alerte en ligne du groupe voestalpine. Ce dernier est à la disposition des collaborateur·rices de voestalpine ainsi que des lanceur·euses d'alerte externes (p. ex. les fournisseur·euses) sur Internet à l'adresse <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. D'autres informations sur ce sujet peuvent être consultées sur le site de voestalpine (voir <https://www.voestalpine.com/group/en/group/compliance>) ainsi que dans l'intranet du groupe (voir <https://voestalpine.net/compliance>).

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.