CODICE DI CONDOTTA DELLA voestalpine AG

voestalpine

ONE STEP AHEAD.

www.voestalpine.com

CONTENUTO

5 Preambolo ed obbiettivi
Ambito di applicazione

7 Responsabilità per l'implementazione

8 Rispetto delle normative e di altre prescrizioni interne ed esterne
Concorrenza leale

9 Corruzione/Offerta di denaro/Accettazione di omaggi

10 Riciclaggio di denaro sporco
Rispetto ed integrità

11 Conflitti d'interesse

12 Gestione delle informazioni aziendali / Riservatezza

13 Comunicazione aziendale
Internet
Utilizzo dell'informatica

14 Divieto dell'utilizzo di informazioni riservate

15 Segnalazione di comportamenti illeciti

impronta

Proprietario ed editore: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz.
Publisher: voestalpine AG, Group Compliance, T. +43/50304/15-2532, group-compliance@voestalpine.com, www.voestalpine.com.
Progettazione e realizzazione: hufnagl/poex
Tutti i documenti sono disponibili nella Intranet aziendale https://voestalpine.net/compliance.

CODICE DI CONDOTTA

Direttiva di Gruppo della voestalpine AG

Signore e Signori

La voestalpine è un gruppo attivo a livello internazionale di cui fa parte tutta una serie di imprese specializzate e flessibili che sviluppano, realizzano e lavorano prodotti siderurgici di alta qualità. La voestalpine è un partner affidabile che agisce a fianco dei clienti, facendo proprie le sfide che questi si trovano ad affrontare.
Nel nostro ruolo, ci sentiamo responsabili anche nei nostri rapporti con clienti, fornitori, dipendenti ed altri partner commerciali. Per questo motivo abbiamo elaborato un Codice di Condotta per assistere i nostri dipendenti nelle attività aziendali di cui sono responsabili. Si tratta della base per un comportamento ineccepibile dal punto di vista morale, etico e giuridico da parte di tutti i dipendenti del Gruppo.
I nostri dipendenti costituiscono un elemento fondamentale del successo del nostro Gruppo e su di loro pesa una parte significativa della fiducia in noi riposta e della nostra reputazione. Proprio per questo motivo è importante per noi stabilire delle linee guida e delle norme relative all'etica ed alla morale nella nostra conduzione degli affari. Il presente
Codice di Condotta rappresenta in questo senso una base fondamentale. Grazie all'esempio concreto offerto da ogni singolo dipendente, diventerà un elemento integrante della nostra cultura aziendale.

Linz, marzo 2017

Il Consiglio d'Amministrazione

Wolfgang Eder Herbert Eibensteiner Franz Kainersdorfer

Robert Ottel Franz Rotter Peter Schwab

01 PREAMBOLO ED OBBIETTIVI

Il Gruppo voestalpine è attivo a livello internazionale ed a causa di ciò si trova esposto ad una grande varietà di condizioni quadro a livello sociale, politico e giuridico. Il mancato rispetto di queste condizioni, in particolare di quelle relative all'ordinamento giuridico delle diverse nazioni in cui ci troviamo ad operare, può comportare notevoli perdite finanziarie per l'impresa e danneggiare in modo irreversibile la reputazione del Gruppo.

Il presente Codice di Condotta (Code of Conduct) costituisce la base per tutte le decisioni ed attività commerciali all'interno del Gruppo voestalpine. Si tratta del fondamento per un comportamento moralmente, eticamente e giuridicamente ineccepibile da parte di tutti i dipendenti[1] del Gruppo.

In caso di mancato rispetto di normative giuridiche, linee guida, prescrizioni e regolamenti interni, o di disposizioni del presente Codice di Condotta, qualsiasi dipendente è passibile di conseguenze disciplinari. Inoltre delle infrazioni possono portare per il colpevole anche a conseguenze a livello di diritto civile e penale, come richieste di indennizzo e risarcimento danni.

In caso di necessità, il Codice di Condotta verrà aggiornato su decisione del direttivo della voestalpine AG ed integrato con specifiche normative valide eventualmente solo per determinati Paesi o regioni.

02 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice di Condotta si applica a tutti i dipendenti del Gruppo voestalpine. I dipendenti di recente assunzione sono tenuti ad impegnarsi al rispetto del Codice di Condotta nel quadro del contratto di lavoro.

Del Gruppo voestalpine fanno parte tutte le società in cui la partecipazione diretta o indiretta della voestalpine rappresenta almeno il 50%, o su cui la voestalpine esercita un controllo secondo altre modalità.

A tutte le altre società presso le quali la partecipazione diretta o indiretta della voestalpine AG rappresenta almeno il 25% e su cui la voestalpine non esercita nessun controllo verrà sottoposto il Codice di Condotta con l'invito a prenderne a loro volta conoscenza, riconoscerlo ed implementarlo tramite i meccanismi decisionali giuridici aziendali interni.

È inoltre nell'interesse del Gruppo che le società che ne fanno parte attirino l'attenzione anche dei propri principali partner commerciali (clienti, fornitori, consulenti, eccetera) sul Codice di Condotta.

[1] In questo testo verrà utilizzata l'espressione "i dipendenti" per indicare sia i dipendenti di sesso femminile che quelli di sesso maschile; allo stesso modo ogni definizione è da intendersi valida per entrambi i sessi.

03 RESPONSABILITÀ PER L'IMPLEMENTAZIONE

Ogni singolo dipendente è responsabile in prima persona per il rispetto e l'implementazione del Codice di Condotta.
I dirigenti del Gruppo sono tenuti a costituire un modello per i dipendenti applicando le norme del Codice di Condotta nella vita di tutti i giorni. È loro dovere istruire i dipendenti anche riguardo al Codice di Condotta, controllarne l'applicazione ed in caso di necessità assicurare un'apposita formazione con il sostegno degli uffici preposti all'interno del Gruppo. Nell'interpretazione delle regole del Codice di Condotta i dipendenti devono farsi guidare anche dal proprio buon senso, e chiedersi se applicando ragionevoli criteri etici e morali un concreto modo di agire potrebbe dare adito a critiche. Da questo punto di vista, bisogna in particolare prendere in considerazione i criteri e gli usi dei diversi Paesi. In presenza di norma-tive giuridiche non vi è spazio per interpretazioni personali.
In caso di dubbi o domande ogni dipendente potrà rivolgersi per consigli e per essere aiutato a prendere una decisione al proprio diretto superiore.
Inoltre possono essere contattati anche i dipartimenti giuridici e gli uffici del personale competenti, il dipartimento Revision della voestalpine AG, l'ufficio Compliance responsabile per l'intero Gruppo o i Compliance Officer a livello di Divisione. L'ufficio Compliance responsabile per l'intero Gruppo costituisce anche la suprema istanza in caso di controversie o dubbi per un'interpretazione vincolante del Codice di Condotta.

GLI UFFICI RESPONSABILI PER LA COMPLIANCE POSSONO
ESSERE CONTATTATI AGLI INDIRIZZI SEGUENTI:

Ufficio Compliance del Gruppo
group-compliance@voestalpine.com

Uffici Compliance delle singole Divisioni
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

È possibile reperire i Compliance Officer sia a livello di Divisione che di Gruppo nell'Intranet del Gruppo all'indirizzo https://voestalpine.net/compliance.

04 RISPETTO DELLE NORMATIVE E DI ALTRE PRESCRIZIONI INTERNE ED ESTERNE

In tutte le attività e decisioni commerciali vanno osservate rigidamente le rispettive normative d'applicazione e tutte le prescrizioni esterne ed interne al Gruppo.
Tutti i dipendenti sono tenuti ad informarsi nei dettagli sull'insieme delle leggi che si applicano ai propri rispettivi ambiti di responsabilità e su tutte le altre prescrizioni, regolamenti e linee guida interni, ed in caso di dubbio a contattare il personale preposto (vedi sopra, paragrafo 3).

05 CONCORRENZA LEALE

Un comportamento leale e trasparente sul mercato tutela a lungo termine gli interessi sia delle singole imprese facenti parte del Gruppo che dei dipendenti, e salvaguardia la concorrenzialità del Gruppo voestalpine nel suo insieme. Una limitazione della libera concorrenza ed infrazioni alle normative antitrust ed in difesa della libera concorrenza sono incompatibili con la filosofia e la cultura dell'impresa, oltre che con la natura stessa del Gruppo voestalpine.
Infrazioni alle prescrizioni antitrust nazionali o internazionali possono avere gravi conseguenze per il Gruppo voestalpine e per i dipendenti coinvolti. In particolare possono comportare elevate ammende finanziarie e richieste di risarcimento danni, ed in alcuni Paesi persino pene detentive. In questo ambito, accordi orali e comportamenti concertati vengono puniti allo stesso titolo di accordi scritti.
Nel quadro delle attività commerciali, tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare in particolar modo le seguenti norme comportamentali:

» Non è consentito stringere con concorrenti alcun patto su temi commerciali che possa influenzare od ostacolare la libera concorrenza. Ciò vale in particolare per patti ed accordi che si pongano come obbiettivo o abbiano come effetto quello di stabilire prezzi o capacità produttive, spartire mercati o clienti o boicottare un cliente o un altro attore sul mercato

» Non è consentito far uso di pratiche commerciali sleali o esercitare pressione sugli intermediari per distribuire prodotti ad un determinato prezzo
» Non è consentito stringere patti o accordi per la realizzazione di offerte ingannevoli

In caso di colloqui o contatti con concorrenti, ai dipendenti del Gruppo voestalpine è vietato parlare di temi riservati come prezzi e condizioni di vendita, costi, capacità produttive, scorte di magazzino o simili informazioni riservate.
L'attività all'interno di associazioni ed in particolare la partecipazione a riunioni associative costituisce un importante fondamento per la rappresentanza degli interessi di gruppi commerciali ed industriali nel quadro delle normative nazionali ed internazionali. Tuttavia, anche in questo ambito i dipendenti del Gruppo voestalpine sono tenuti a rispettare le sopraccitate direttive e prescrizioni comportamentali e ad osservare una condotta conforme alle normative antitrust. Qualora constatino un comportamento contrario alle normative antitrust da parte di altri partecipanti a simili organi o nel quadro di simili eventi associativi, sono tenuti a ritirarsi immediatamente da questi organi ed associazioni e ad informare i propri superiori.

06 CORRUZIONE/OFFERTA DI DENARO/ ACCETTAZIONE DI OMAGGI

A tutti i dipendenti è severamente vietato offrire o accettare compensi[2], direttamente o indirettamente, qualora ciò abbia come obbiettivo quello di influenzare illecitamente transazioni commerciali, o qualora ciò rischi anche solo semplicemente di dare una simile impressione. Fanno eccezione solamente omaggi di valore ridotto e la consueta ospitalità d'uso nel quadro di rapporti d'affari. Ogni altro omaggio deve essere rifiutato o restituito, e la circostanza dev'essere comunicata ai superiori.
L'offerta o l'accettazione di denaro o di riduzioni presentanti un valore monetario non è in nessun caso ammissibile.
In ogni caso, vanno prese in considerazione le normative e le usanze specifiche di ogni singolo Paese.

[2] Con "compensi" si intendono regali, inviti, possibilità di acquisto a condizioni normalmente non applicate ad estranei, prestiti senza interessi, eccetera.

07 RICICLAGGIO DI DENARO SPORCO

Diversi Paesi, tra cui gli Stati dell'Unione Europea e gli Stati Uniti, hanno promulgato delle leggi contro il riciclaggio di denaro sporco. È vietato a tutti i dipendenti prendere misure, sia a titolo personale sia in collaborazione con terzi, che infrangano le normative antiriciclaggio. Con riciclaggio di denaro sporco si intende in particolare l'immissione di denaro o altre forme di capitale provenienti da attività illegali nel circolo finanziario ed economico legale (per esempio attraverso cambi o trasferimenti).

08 RISPETTO ED INTEGRITÀ

Sulla base della Carta delle Nazioni Unite e della Convenzione Europea per la Salvaguardia dei Diritti dell'Uomo, i diritti dell'Uomo vengono considerati valori fondamentali che tutti i dipendenti devono rispettare ed osservare. La cultura aziendale della voestalpine riconosce ed approva il principio secondo cui ogni persona è unica e preziosa e deve essere rispettata per le proprie capacità individuali. Ne consegue che il Gruppo voestalpine vieta tutte le forme di tratta degli esseri umani, lavoro minorile o lavoro forzato e non tollera alcun tipo di discriminazione.

Ciò vale anche per qualsiasi forma di molestia sessuale, per esempio approcci palesi, commenti umilianti, battute, espressioni oscene, gesti allusivi o esposizione di immagini di questo tenore nelle sedi amministrative e negli stabilimenti produttivi del Gruppo. Un tale comportamento può essere sancito come molesto anche se alla sua base non vi era questa intenzione. Questi principi di base valgono anche per il comportamento nei confronti dei partner esterni.

09 CONFLITTI D'INTERESSE

Nel quadro delle attività lavorative è possibile che i dipendenti si trovino in situazioni in cui i propri interessi personali o professionali entrano in conflitto o presentano la potenzialità di entrare i conflitto con gli interessi del Gruppo. In tali circostanze il Gruppo voestalpine richiede ai propri dipendenti di agire esclusivamente nell'interesse del Gruppo. Dato che non è sempre possibile escludere simili conflitti d'interesse, il Gruppo voestalpine esige dai propri dipendenti che affrontino queste situazioni nel modo più trasparente.

Ciascun dipendente è tenuto a comunicare immediatamente, spontaneamente e nei dettagli ai propri superiori l'esistenza di conflitti d'interesse, conclamati o potenziali, o la possibilità che possa crearsi anche soltanto l'impressione che esistano conflitti d'interesse, e richiedere una speciale approvazione.

In particolare, conflitti d'interesse possono verificarsi in connessione con i seguenti aspetti:

- Attività secondarie possono essere in contrapposizione o portare ad un conflitto d'interessi con i doveri all'interno del Gruppo voestalpine, e dunque richiedono in ogni caso la previa approvazione scritta da parte dei superiori, ed una comunicazione all'ufficio personale competente. Ciò vale anche per la collaborazione a consigli di vigilanza o comitati in società esterne al Gruppo.
- Un impegno d'affari presso concorrenti o partner commerciali del Gruppo voestalpine, in particolare clienti o fornitori (con l'eccezione di partecipazioni di entità ridotta in società quotate in borsa, nella misura in cui queste corrispondano ad una normale amministrazione patrimoniale) non è ammissibile. In caso questi impegni riguardino dei congiunti di dipendenti voestalpine, la circostanza deve essere comunicata in modo documentabile ai rispettivi superiori. Con "congiunti" si intendono coniugi o compagni, genitori, fratelli e figli dei dipendenti o altre persone che vivano da almeno un anno con i dipendenti voestalpine.
- Allo stesso modo, prima dell'inizio dei negoziati contrattuali per transazioni con partner commerciali del Gruppo voestalpine va effettuata una segnalazione se tra le persone direttamente coinvolte nei negoziati o comunque investite di potere decisionale presso il partner commerciale figurano parenti stretti di dipendenti voestalpine.
- Conflitti d'interesse possono sorgere anche a causa di rapporti di parentela tra dipendenti appartenenti allo sesso reparto. Tali rapporti di parentela vanno dunque comunicati ai superiori.

10 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI / RISERVATEZZA

Non è consentito utilizzare per il perseguimento dei propri interessi né rivelare per favorire gli interessi di terzi le informazioni riservate di qualsiasi genere ottenute nel quadro delle attività professionali. Di queste fanno parte anche le informazioni che non appartengono al proprio ambito di competenza.

È fatto obbligo di garantire che le informazioni aziendali di qualsiasi tipo (documenti, estratti, dati informatici, disegni, progetti, prestampati eccetera, comprese le loro riproduzioni sia su carta sia su supporti elettronici o di altro genere) vengano conservate al sicuro. Se nell'ambito delle attività lavorative queste informazioni devono essere portate al di fuori della sede aziendale, deve essere garantito che terzi non possano avervi accesso o visionarle.

Tutti i segreti aziendali e commerciali, nonché i temi di interesse per il Gruppo e le imprese che ne fanno parte, in particolare procedimenti di ricerca e sviluppo, strategie di acquisizione o obbiettivi di acquisizione nonché sostanziali investimenti, indipendentemente dalla fonte da cui provengono, vanno mantenuti strettamente riservati. In caso di coinvolgimento di partner esterni (per esempio fornitori o consulenti) vanno stretti i necessari accordi di riservatezza richiedendo l'intervento dell'ufficio giuridico competente.

Le informazioni a partire dalle quali sarebbe possibile dedurre segreti industriali e commerciali vanno anch'esse gestite in modo riservato ed essere rese accessibili solo ai dipendenti che ne hanno necessità nel quadro delle proprie attività professionali, e che a loro volta sono tenuti a conservarle al sicuro. Questo vale anche per le informazioni riguardo alle quali i partner contrattuali della voestalpine hanno interesse alla riservatezza, in particolare quando in relazione ad esse sono stati conclusi accordi di riservatezza.

L'obbligo di riservatezza sussiste senza limitazioni anche dopo la conclusione del rapporto di servizio.

Inoltre sono d'applicazione le relative disposizioni di riservatezza dei diversi contratti di servizio.

11 COMUNICAZIONE AZIENDALE

Tutte le comunicazioni ufficiali ed i comunicati stampa, orali o scritti, che riguardano gli interessi del Gruppo voestalpine o di singole imprese appartenenti al Gruppo sono di competenza esclusiva dei rispettivi membri del Consiglio d'Amministrazione, dall'Amministratore Delegato o dagli addetti alle comunicazioni. Ciò si applica sia alle comunicazioni classiche che a quelle digitali.

La trasmissione di dati personali, sia all'interno che all'esterno dell'impresa, è ammessa solo nel rispetto delle normative giuridiche vigenti.

12 INTERNET

I sistemi di comunicazione del Gruppo, come internet, intranet e e-mail, sono concepiti in primo luogo per le esigenze lavorative. Per l'utilizzo privato di e-mail, internet ed altri mezzi di comunicazione elettronici si applicano le rispettive regole delle singole società appartenenti al Gruppo.

13 UTILIZZO DELL'INFORMATICA

Nel quadro dell'utilizzo dell'informatica, per limitare i rischi generali vanno osservate le linee guida e le prescrizioni di sicurezza del Gruppo.

Gli apparecchi informatici (PC, notebook eccetera) vanno sempre custoditi in modo appropriato e se esiste la possibilità tecnica protetti tramite password.

Nel quadro dei viaggi di lavoro è consentito portare con sé solamente i dati strettamente necessari.

Non è consentito trasmettere ad altri dipendenti o a terzi le password personali. In caso di delega o sostituzione tra dipendenti vanno presi accordi chiari e documentabili.

Eventuali furti o smarrimenti di dati aziendali vanno comunicati immediatamente ai rispettivi superiori. Se questo riguarda dei dati digitali, va inoltre contattato immediatamente l'ufficio informatico competente per predisporre il blocco della password o altre misure appropriate.

14 DIVIETO DELL'UTILIZZO DI INFORMAZIONI RISERVATE

La compravendita di azioni della voestalpine AG è sottoposta a rigide norme giuridiche. Di queste fa parte il divieto di utilizzo di informazioni riservate a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi. La compravendita di azioni voestalpine o di strumenti derivati, come le opzioni, è severamente vietata quando la persona che la effettua è in possesso di informazioni che il sistema giuridico competente classifica come informazioni riservate. Le informazioni riservate sono quelle informazioni riguardanti il Gruppo voestalpine che sono a disposizione di una ristretta cerchia di persone e che, se fossero di pubblico dominio, sarebbero in grado di influenzare l'andamento in borsa delle azioni voestalpine. L'utilizzo di informazioni riservate è punibile per legge, e comporta anche conseguenze disciplinari. Anche la trasmissione interna o esterna di informazioni riservate è severamente vietata e può avere le stesse conseguenze giuridiche.

15 SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI

Può accadere che dipendenti del Gruppo voestalpine si ritrovino a constatare infrazioni al Codice di Condotta, altre direttive e regolamentazioni interne o normative giuridiche.
Quando i dipendenti vengono a conoscenza di simili comportamenti illeciti, hanno la possibilità di segnalarli immediatamente secondo le seguenti modalità:

- Informazione al diretto superiore
- Informazione agli uffici giuridici o del personale competenti della rispettiva impresa appartenente al Gruppo voestalpine
- Informazione alla dirigenza della rispettiva impresa del Gruppo
- Informazione al dipartimento Revision della voestalpine AG

- Informazione all'ufficio Compliance a livello di gruppo o ad uno degli uffici divisionali
- Informazione tramite un sistema di segnalazione centralizzato, basato su internet ed accessibile sia ai dipendenti sia a terzi. Questo sistema di segnalazione basato sul web vuole dare ai dipendenti la possibilità di effettuare segnalazioni su infrazioni alla compliance in modo anonimo o meno, ed è disponibile all'indirizzo https://www.bkms-system.net/voestalpine. I dettagli possono essere consultati nel Manuale Compliance (vedi Punto 6) o anche in intranet (vedi https://voestalpine.net/ compliance).

Le infrazioni alla compliance devono essere segnalate in primis apertamente, cioè menzionando il nome di chi effettua la segnalazione. Tutte le segnalazioni ricevute verranno verificate con cura e se desiderato trattate in modo confidenziale.
Per favorire una comunicazione aperta e basata sulla fiducia, va tenuto presente che i dipendenti che segnalano infrazioni a leggi, al Codice di Condotta o ad altre normative interne non subiranno alcuna conseguenza, di nessun genere, a causa di questa loro iniziativa. Questo vale anche per altre persone che contribuiscano importanti informazioni per la verifica di un tale comportamento illecito.
Tuttavia il Gruppo voestalpine si riserva esplicitamente la facoltà di intraprendere delle misure disciplinari contro i dipendenti che intenzionalmente o per grave incuranza si rendano colpevoli di false segnalazioni.

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.