



CODE OF CONDUCT
voestalpine AG



CONTENIDO

- 4 Introducción y objetivo
Ámbito de aplicación
- 5 Responsabilidad por su aplicaciónn
- 7 Cumplimiento de las leyes y demás prescripciones externas e internas
Derechos humanos, respeto e integridad
Competencia leal
- 9 Donativos y patrocinio (sponsoring)
- 10 Controles comerciales y minerales en conflicto
Blanqueo de capitales
Conflictos de interés
- 11 Protección de datos
- 12 Protección de las informaciones y propiedad intelectual
- 13 Protección de la propiedad de la empresa y uso de las IT
Seguridad en el lugar de trabajo
- 14 Protección del medio ambiente y del clima
Prohibición de abuso de información privilegiada
Comunicación de la empresa
- 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

voestalpine es un grupo tecnológico líder mundial en sus áreas de negocio, con competencia combinada en cuanto a materiales de trabajo y procesamiento, centrado en soluciones en materia de productos y sistemas de acero y otros metales en sectores de elevado contenido tecnológico y nichos de mercado con los más altos estándares de calidad. Siendo un socio comercial fiable, 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, empleados y demás socios comerciales. Nuestro Código de Conducta apoya a los empleados del Grupo voestalpine en el desempeño responsable de sus actividades empresariales. Este Código es el fundamento para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todos los empleados del Grupo.

Nuestros empleados¹ 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 16 de diciembre de 2019

La Junta Directiva

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

¹ El género masculino que se utiliza para facilitar la lectura de este Código de Conducta se refiere siempre a ambos géneros.

1 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 el prestigio del 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 para lograr un intachable comportamiento moral, ético y legal de todos los empleados 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 empleados 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 empleado afectado.

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

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es válido para todos los empleados del Grupo voestalpine incluyendo a los directores generales/directores y otros directivos (denominados a continuación "empleados"). Los nuevos empleados contratados deberán comprometerse a cumplir con el Código de Conducta en el contrato de prestación de servicios.

Pertenecen al Grupo voestalpine todas las sociedades participadas por voestalpine AG, directa o indirectamente, al 50% como mínimo, o sobre las que ejerce control de otro modo. A todas las otras sociedades participadas por 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 del Grupo también den a conocer el Código de Conducta a sus principales socios comerciales (clientes, proveedores, asesores, etc.). y que los empleados, al elegir a los socios comerciales, consideren el cumplimiento de las normas sobre Compliance de voestalpine o de reglamentaciones sobre Compliance equivalentes como un componente para la toma de decisión.



3 RESPONSABILIDAD POR SU APLICACIÓN

Cada uno de los empleados 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 empleados en la aplicación de los contenidos del Código de Conducta. Deberán también instruir a sus empleados 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 empleados 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 empleado 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 voestalpine AG, el Group Compliance Officer o con los Compliance Officer de las divisiones. del Group Compliance Officer es asimismo la instancia superior para la interpretación vinculante del Código de Conducta en caso de problemas de interpretación o puntos litigiosos.

LOS COMPLIANCE OFFICER ESTÁN A DISPOSICIÓN EN LAS SIGUIENTES DIRECCIONES DE CONTACTO:

Grupo: 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

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





4 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 empleados 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).

5 DERECHOS HUMANOS, 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 por todos los empleados.

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 prohíbe, entre otros, cualquier forma de trata de seres humanos y de esclavitud moderna, así como el trabajo infantil y el trabajo forzado y no tolera ningún tipo de discriminación, sea en la forma que sea. Lo último 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 comerciales externos.

6 COMPETENCIA LEAL

6.1 DERECHO DE LA COMPETENCIA Y DERECHO ANTIMONOPOLIO

Un comportamiento transparente y leal en el mercado garantiza de manera constante los intereses tanto de cada una de las sociedades del Grupo como de los empleados, y la competitividad de todo el Grupo voestalpine. Una limitación de la libre competencia y el 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 empleados afectados. En particular, podría acarrear elevadas multas e indemnizaciones por daños y perjuicios, y, en algunos países, incluso penas de prisión para los empleados. 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 empleados 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, elementos que conforman el precio o capacidades de producción, la repartición de los mercados o clientes, o el boicoteo de un cliente u otros participantes del mercado.
- » Durante las conversaciones y otros contactos con competidores no deberán intercambiarse asuntos confidenciales como precios, elementos que conforman el precio, condiciones de venta, costes, capacidades de producción, utilización de capacidades, existencias en almacén o informaciones confidenciales similares, ni siquiera solo unilateralmente.

La pertenencia a asociaciones, representaciones gremiales y la actuación en ellas o en otras organizaciones sectoriales puede constituir una base importante para la representación de los intereses de grupos industriales y empresariales en el marco de la legislación nacional e internacional y también para la preparación de actividades de normalización y estandarización. Los miembros de asociaciones, representaciones gremiales u organizaciones sectoriales de este tipo son, generalmente, competidores. En este contexto, para la pertenencia a asociaciones, representaciones gremiales y la actuación en ellas o en otras organizaciones sectoriales en voestalpine se aplica un estricto conjunto de normas, independientemente de que se trate de afiliaciones voluntarias u obligatorias. Este conjunto de normas prevé, entre otras cosas, que la pertenencia a ese tipo de organizaciones deberá ser autorizada por la correspondiente Junta Directiva de la sociedad matriz de la división y a los empleados que trabajan en las áreas de ventas o marketing no les estará permitido participar, sin excepción, en sesiones u otros eventos de cualquier tipo de dichas organizaciones. Para más detalles sobre estas normas véanse las directivas del Grupo relativas a la legislación antimonopolio de voestalpine AG (<https://voestalpine.net/compliance>).



6.2 CORRUPCIÓN/SOBORNO/ACEPTACIÓN DE REGALOS

Todos los empleados tienen absolutamente prohibido tanto ofrecer como aceptar directa o indirectamente ventajas y 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.

7 DONATIVOS Y PATROCINIO (SPONSORING)

voestalpine cumple con su responsabilidad social de diversas formas. Las sociedades del Grupo voestalpine pueden hacer donativos en efectivo y en especie, especialmente para apoyar proyectos humanitarios y sociales, así como a instituciones culturales y científicas y para la educación.

Además, el Grupo voestalpine patrocina proyectos culturales y eventos deportivos seleccionados.

En ningún caso podrán realizarse dichas contribuciones financieras con el fin de eludir otras disposiciones del Código de Conducta o directrices aplicables en el Grupo voestalpine.

voestalpine no realiza ningún tipo de donativo ni da apoyo financiero a políticos, a partidos políticos, a organizaciones afines a los partidos o a organizaciones del entorno de los partidos políticos, estando permitidos los donativos a organizaciones del entorno de los partidos políticos siempre y cuando dichas organizaciones persigan fines sociales. Esto incluye inserciones en los medios de comunicación de los partidos políticos o en medios de organizaciones afines.

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. y pueden incluir beneficios para parientes cercanos.



8 CONTROLES COMERCIALES Y MINERALES EN CONFLICTO

El comercio internacional es una parte esencial de la estrategia comercial de las sociedades del Grupo voestalpine. Por este motivo, es esencial que las sociedades del Grupo y todos los empleados lleven a cabo sus actividades de acuerdo con y en cumplimiento de las normas de control y sanción comercial pertinentes en todos los países en los que operan las sociedades del Grupo o sus empleados. Para garantizar esto, los empleados tomarán las precauciones necesarias para asegurar que se excluyan las violaciones de estas regulaciones y requisitos; lo incluye no solo las regulaciones de importación, exportación y aduanas aplicables, sino también las medidas para prevenir la elusión por parte de los proveedores o clientes. Los empleados también deben observar las normas de cuidado aplicables y apoyar los esfuerzos de sus socios comerciales para evitar el uso de materias primas cuyos ingresos financien directa o indirectamente a grupos armados que violen los derechos humanos

9 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 (p. ej., mediante conversión o transferencia) u otros elementos patrimoniales provenientes de delitos en los círculos financieros y económicos legales.

10 CONFLICTOS DE INTERÉS

En el marco de su actividad empresarial, podría ser que algunos empleados 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 empleados 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 empleados a manejar los temas de esta índole de forma transparente. Todos y cada uno de los empleados 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. Por ello, estará prohibido realizar actividades profesionales secundarias donde competidores o socios comerciales, especialmente clientes o proveedores, y requerirán, en cualquier otro caso, una autorización escrita previa del superior, debiéndose informar al departamento de personal competente.
- » Un compromiso económico contraído con competidores o socios comerciales del Grupo voestalpine, en particular con clientes o proveedores (están exceptuadas las participaciones de poco volumen en sociedades 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 empleado, a sus padres, hermanos e hijos, así como a otras personas que vivan en el mismo hogar del empleado al menos desde durante un año.
- » Igualmente, con la debida antelación, antes de iniciar negociaciones contractuales con socios comerciales del Grupo voestalpine, estarán sujetas a declaración obligatoria aquellas transacciones en las que por el lado del socio comercial las personas involucradas en las decisiones empresariales o los negociadores directos sean parientes cercanos.

11 PROTECCIÓN DE DATOS

Las sociedades del Grupo voestalpine procesan datos personales de empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales. voestalpine toma la protección de los datos personales muy en serio.

El procesamiento de datos personales (p. ej., la recopilación, uso, transmisión, publicación y almacenamiento) es admisible exclusivamente si se respetan las normas legales, así como las directrices sobre la protección de datos de voestalpine. Todos los empleados deberán manejar los datos personales de forma cuidadosa y a conciencia. Todos los empleados pueden encontrar información detallada sobre el tema de la protección de datos en el área de protección de datos en voestalpine en la Intranet (véase <https://voestalpine.net/dataprotection>).



12 PROTECCIÓN DE LAS INFORMACIONES Y PROPIEDAD INTELECTUAL

12.1 CONFIDENCIALIDAD DE LAS INFORMACIONES

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 la que provengan. Cuando se integra a socios comerciales externos (p. ej., proveedores, asesores, etc.), habrá que realizar acuerdos de mantenimiento del secreto adecuados.

Las informaciones de las se puedan deducir secretos empresariales y comerciales, también deberán tratarse confidencialmente y no deberán hacerse accesibles sino a aquellos empleados que las necesiten para su actividad profesional. Los empleados 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.

12.2 PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual (patentes, marcas, know-how) es uno de los recursos más importantes del Grupo voestalpine. Para asegurar la ventaja competitiva, todos los empleados están obligados a proteger la propiedad intelectual y evitar que los competidores o terceros no autorizados tengan acceso a dichos conocimientos. Al mismo tiempo, voestalpine respeta la propiedad intelectual y el know-how de sus competidores y socios comerciales.



13 PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA Y USO DE LAS IT

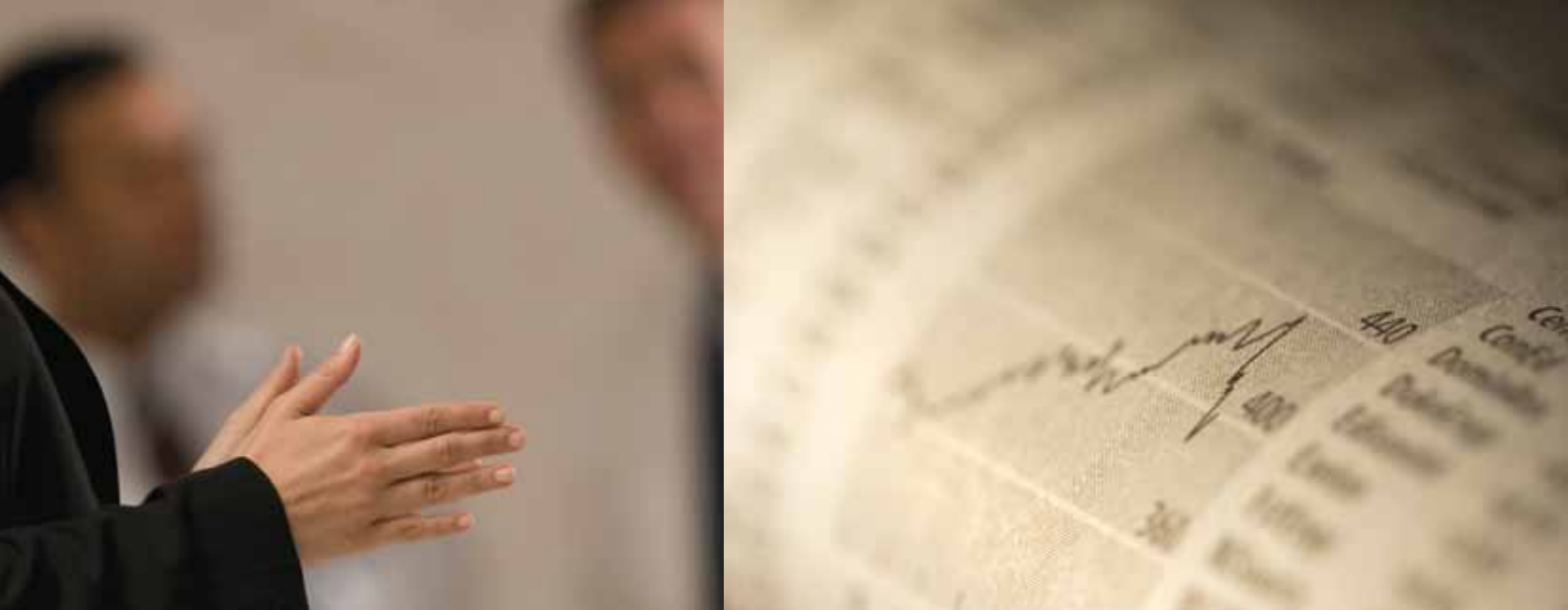
La propiedad y los recursos del Grupo voestalpine deberán ser utilizados por los empleados apropiada y cuidadosamente y protegidos frente a pérdida, robo o uso indebido. Los medios de comunicación del Grupo como Internet, Intranet y el correo electrónico, así como todos los instrumentos de trabajo, están en primera línea al servicio de las necesidades de la empresa. En caso de un eventual uso privado es válida la reglamentación de cada una de las sociedades afiliadas del Grupo, por separado.

En el marco de las utilizaciones 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. Las contraseñas personales no deberán ser comunicadas a otros empleados 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 autorizaciones de acceso o se dispondrán otras medidas adecuadas de inmediato, según acuerdo previo con el departamento IT competente; si se tratara de datos personales habrá que respetar, asimismo, el proceso de notificación establecido en la política para la organización de la protección de datos.

14 SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La seguridad y la salud de los empleados son un tema central para voestalpine y tienen la máxima prioridad. Continuas mejoras del entorno laboral, así como diversas medidas de prevención y sanitarias son el fundamento de la exitosa cultura empresarial en materia de health & safety del Grupo voestalpine. Todos los empleados deben exigir seguridad y protección de su salud en su entorno laboral y deben cumplir con las directrices y disposiciones en materia de protección de salud y de la seguridad. Esto es válido asimismo para las empresas y sus empleados que actúan en nombre de voestalpine.



15 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y DEL CLIMA

Procesos de producción sostenibles, gestión responsable de los recursos naturales y el empleo de las mejores tecnologías constituyen una parte integral de la filosofía empresarial y de las actividades operacionales del Grupo voestalpine. Al mismo tiempo, estas premisas constituyen la base de la nuestra reivindicación del liderazgo en calidad a largo plazo en los productos y servicios. Todas las áreas de la cadena de producción están orientadas hacia el uso más económico de los recursos (especialmente materias primas y energía) y a la minimización del impacto ambiental de los procesos y productos. La investigación intensiva para el desarrollo de procesos de producción de acero y productos respetuosos con el medio ambiente, las medidas para aumentar la eficiencia, reducir las emisiones y ahorrar energía, así como una gestión medioambiental transparente y eficiente permiten la minimización sostenible del impacto medioambiental de los procesos y productos del Grupo voestalpine.

16 PROHIBICIÓN DE ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Al ser una empresa que cotiza en bolsa, voestalpine AG está sujeta a los estrictos requisitos del mercado de capitales. Entre ellos está la prohibición de utilizar información privilegiada en beneficio propio o de terceros. La negociación con acciones y bonos de voestalpine AG, así como los instrumentos financieros derivados de ellos, p. ej., opciones y certificados, 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. Para más detalles véase las Directrices Compliance para el mercado de capitales de voestalpine AG (<https://voestalpine.net/compliance>).

17 COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

Todos los comunicados y toda otra información destinada a hacerse pública concerniente al Grupo voestalpine o a alguna de las sociedades del Grupo 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. Todos los empleados tienen a su disposición información detallada sobre este tema en el área de Intranet del departamento de Group Communications de voestalpine.



18 NOTIFICACIÓN DE ACTUACIÓN INCORRECTA

Puede darse el caso que los empleados 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 empleados 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 del Grupo voestalpine correspondiente, o
- » informar a la Dirección de la sociedad del Grupo correspondiente, o
- » informar al departamento de auditoría de voestalpine AG, o
- » informar a al Group Compliance Officer o a uno de los Compliance Officer de una división.
- » Informar a través de un sistema central para personas que notifican, que puede ser utilizado tanto por nuestros empleados como por personas externas. Dicho sistema para personas que notifican 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, 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 empleados 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 empleados 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.