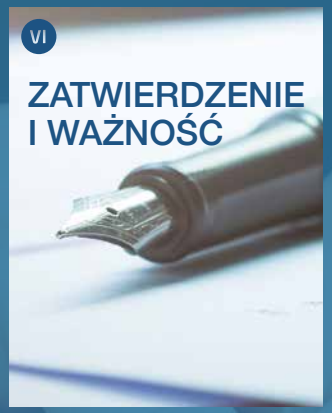
KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA

Gonvarri Industries

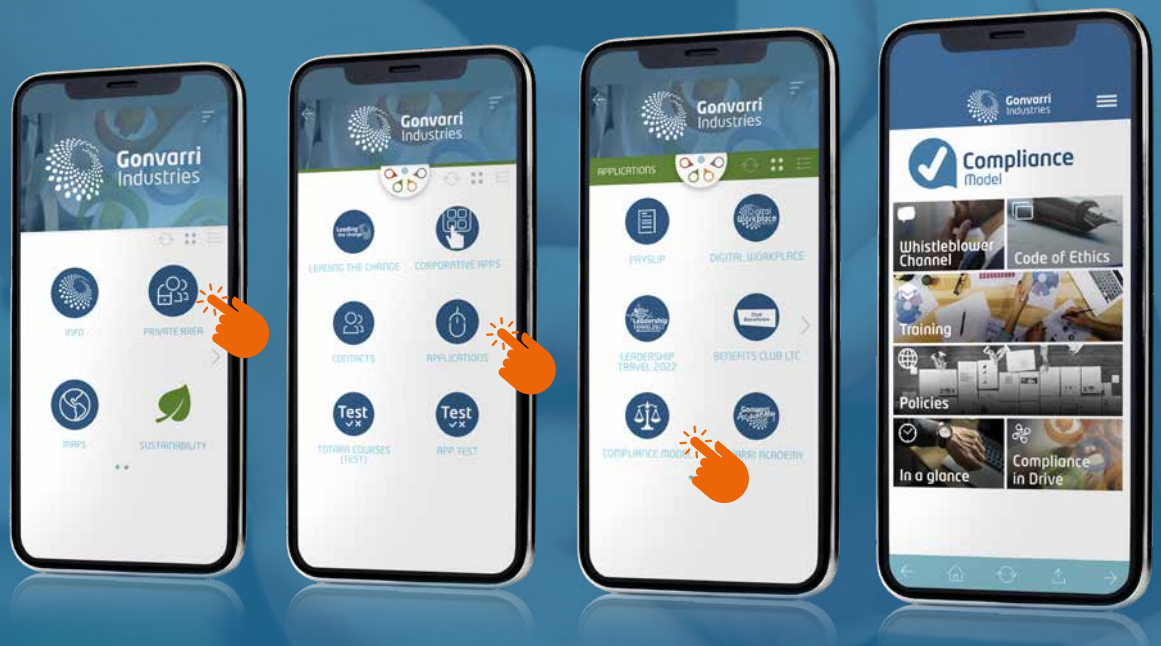
SPIS TREŚCI



Uzyskaj dostęp do Kodeksu Etyki i Postępowania poprzez aplikację GONVARRI APP

Nie masz jeszcze aplikacji Gonvarri App? Ściągnij ją!

Apple



Nie masz jeszcze aplikacji Gonvarri App? Ściągnij ją!

Android

wartości zasady wytyczne dotyczące zachowania

KURS ONLINE

Zapoznaj się z Kodeksem Etyki i Postępowania poprzez kurs internetowy dostępny w aplikacji Gonvarri APP.

Drive Intranet 4.0
Gonvarri Industries

DRIVE INTRANET 4.0

Odkryj w Drive treść Kodeksu Etyki i Postępowania

Ściągnij Kodeks Etyki i Postępowania w **formacie PDF**

www.gonvarri.com/**kodeksetyki**

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA

Kodeks etyki i postępowania Grupy Gonvarri Industries (dalej zwany „Kodeksem") stanowi deklarację wartości, zasad i wytycznych dotyczących postępowania, które muszą zostać przyjęte przez wszystkich pracowników Grupy w ramach realizacji działań zawodowych. Kodeks dotyczy kwestii takich jak relacje z klientami, współpracownikami, pracownikami, dostawcami i społecznością; zabezpiecza i buduje istniejące zaufanie pomiędzy Grupą i stronami trzecimi.

Naszym pragnieniem jest to, by Grupa stanowiła sprzyjające środowisko dla naszych klientów i ich transakcji handlowych, jak również miejsce pracy, w którym pracownicy lubią realizować swoje zadania. Chcemy móc liczyć na szacunek i dobrą wolę społeczności, w których prowadzimy nasze działania i operacje handlowe.

Grupa Gonvarri Industries uważa, że reputacja i wizerunek publiczny stanowią główne atuty w relacjach z klientami, dostawcami, współpracownikami, pracownikami, kierownikami, udziałowcami, administracją publiczną i społeczeństwem jako całością.

Wszystko to jest możliwe do osiągnięcia, jeśli będziemy postępować zgodnie z Kodeksem etyki i postępowania oraz prawami regulującymi naszą działalność. Wszystkie osoby pracujące dla Grupy powinny uczynić to swoim celem. Kodeks etyki i postępowania zostanie przedstawiony wszystkim kierownikom, pracownikom i partnerom Grupy. Ponadto, Kodeks zostanie udostępniony dostawcom, klientom i stronom trzecim, na które działalność Grupy ma wpływ, aby zaakceptowali zasady postępowania i wartości zawarte w Kodeksie.

I WARTOŚCI I ZASADY

Grupa Gonvarri Industries postrzega Społeczną Odpowiedzialność Korporacyjną jako model odpowiedzialnego zarządzania i poświęcenia etyce, przejrzystości, sprawiedliwości i współpracy z naszymi interesariuszami bez względu na obszar ich działalności.

KURS ONLINE

Zapoznaj się z Kodeksem Etyki i Postępowania poprzez kurs internetowy dostępny w aplikacji Gonvarri APP.

I. WARTOŚCI I ZASADY

Naszymi punktami odniesienia są wartości, takie jak: uczciwość, pokora, nieustępliwość i praca, przekazywane przez naszego założyciela od samego początku działalności. Takie wartości stanowią przewodnik postępowania dla wszystkich pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników.

Nasze wartości oraz Kodeks etyki i postępowania są fundamentami, na których ugruntowana jest nasza Odpowiedzialność Korporacyjna. To one wskazują kierunek rozwoju zasad korporacyjnych, które zostaną omówione poniżej.

Naszymi punktami odniesienia są wartości, takie jak: uczciwość, pokora, nieustępliwość i praca, przekazywane przez naszego założyciela od samego początku działalności. Takie wartości stanowią przewodnik postępowania dla wszystkich pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników.

Nasze wartości oraz Kodeks etyki i postępowania są fundamentami, na których ugruntowana jest nasza Odpowiedzialność Korporacyjna. To one wskazują kierunek rozwoju zasad korporacyjnych, które zostaną omówione poniżej.

Klienci stanowią centrum naszej działalności. Naszym celem jest projektowanie rozwiązań, które są im potrzebne, we współpracy z nimi oraz dopasowując nasze możliwości do ich potrzeb w oparciu o warunki jakości i różnorodności produktów i usług. Jako zespół, poszukujemy możliwości umocnienia ich sukcesu, ponieważ uważamy, że sukces naszych klientów prowadzi do naszego sukcesu.

W naszych wysiłkach ukierunkowanych na znalezienie rozwiązań w zakresie wyzwań stojących przed klientami, skierowaliśmy nasz model internacjonalizacji tak, by zbliżyć nasze zasoby do ich wymagań operacyjnych. To doprowadziło nas do rozpoczęcia działalności w kilku krajach, w których upieraliśmy się przy stwo-rzeniu lokalnych sieci zapewniających, że nasze relacje ze lokalnymi społecznościami są korzystne dla obu stron.

Naszych specjalistów zachęcamy do rozwoju. Uczciwość, pokora, nieustępliwość i praca charakteryzują nasze projekty od samego początku. Wartości te pozwalają nam zyskać zaufanie osób, z którymi współpracujemy. Jesteśmy przekonani, że działalność w XXI wieku opiera się na wzmocnieniu inicjatywy zawodowej. Z tego powodu wspieramy pomysły naszych współpracowników oraz ich zdolność do ich realizacji. Promujemy również dialog między naszym zespołem a członkami wszystkich powiązanych z nami społeczności poprzez dzielenie się celami, wartościami i przekonaniami.

Jesteśmy liderem zmian. Żyjemy w czasie wielkich zmian w kontekście społecznym i ekonomicznym, które wymagają przemyślenia procesów oraz skupienia się na łańcuchu wartości w naszej branży.

Innowacja stanowi część naszego DNA od samego początku naszej działalności i jest cechą naszej filozofii zarządzania. To pomaga nam stawiać czoła różnym i złożonym okolicznościom pojawiającym się na rynkach, na których działamy. Taka filozofia zarządzania oraz stosowanie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych we współpracy z grupami o podobnych zainteresowaniach sprawia, że jesteśmy czynnymi uczestnikami Trzeciej Rewolucji Przemysłowej.

Gospodarka, społeczeństwo i środowisko. Wiemy, że zrównoważony rozwój działalności zależy od naszych możliwości oferowania dodatnich wyników ekonomicznych, społecznych i środowiskowych. Opracowaliśmy strategię rozwoju, która obejmuje zarządzanie środowiskiem we wszystkich naszych działaniach. Uważamy zarządzanie środowiskiem za podstawowy składnik nadchodzącego postępu przemysłowego. Odpowiedzialny postęp to jedyny możliwy i dopuszczalny postęp.

Wierzymy, że stałe inwestycje oraz innowacja stanowią klucz do utrzy-mania konkurencyjności w jakiejkolwiek działalności. Z tego powodu, dedykujemy nasze zasoby ciągłej poprawie naszych usług, gamy rozwiązań oraz sposobów ich świadczenia, włączając dostawców w nasze inicjatywy i zasady działania w zakresie gwarantującym przestrzeganie prawa i przepisów.

II STOSOWANIE I SZERZENIE WARTOŚCI

Kodeks etyki i postępowania stanowi fundament postępowania, który zostanie przedstawiony pracownikom bez względu na ich funkcje, przełożonych lub sytuację geograficzną. Wraz z Oświadczeniem dotyczącym naszej Misji oraz naszymi wartościami, Kodeks stanowi nieodłączną część kultury Grupy.

Ściągnij Kodeks Etyki i Postępowania w formacie PDF
www.gonvarri.com/**kodeksetyki**

II STOSOWANIE I SZERZENIE WARTOŚCI

Kodeks będzie miał zastosowanie we wszystkich Spółkach Grupy, jak również w spółkach, w których Grupa sprawuje skuteczną kontrolę. W spółkach portfelowych, w których Kodeks nie ma zastosowania, Grupa będzie promować zasady i wytyczne zgodne z zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie.

Kodeks będzie mieć zastosowanie do następujących osób, bez względu na to, czy są to osoby fizyczne czy podmioty korporacyjne:

a) Pracownicy Grupy niezależnie od trybu umownego określającego ich stosunek pracy, stanowisko lub lokalizację, w której pracują.

b) Starsi kierownicy w Grupie niezależnie od trybu umownego określającego ich stosunek pracy, stanowisko lub lokalizację, w której pracują. Starsi kierownicy to dyrektorzy określani jako osoby zależne od Zarządu lub dyrektora zarządzającego spółką oraz wszyscy dyrektorzy i kierownicy działów. Całe kierownictwo zapozna się z Kodeksem postępowania Grupy Gonvarri Industries i będzie postępować zgodnie z nim.

c) Kierownicy spółek i innych podmiotów stanowiących część Grupy niezależnie od ich struktury, formy i systemu operacyjnego.

d) Współpracownicy Grupy, inni niż bezpośredni pracownicy, bez względu na tryb umowny określający ich stosunek pracy, stanowisko lub lokalizację, w której pracują, łącznie z pracownikami prowadzącymi własną działalność oraz podwykonawcami.

Pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy Grupy są zobowiązani do zapoznania się i przestrzegania Kodeksu i w związku z tym przejdą obowiązkowe szkolenie w zakresie znajomości Kodeksu i podejmowania decyzji.

Grupa podejmie niezbędne działania w celu zapewnienia skuteczności zestawu wartości, zasad i norm, które składają się na niniejszy Kodeks, rozpowszechniając jego treść, kształtując i rozwiązując wątpliwości, które może generować jego stosowanie.

Aby skutecznie przedstawić Kodeks, Grupa udostępni go wszystkim pracownikom, dyrektorom, kierownikom i współpracownikom Grupy na stronie internetowej oraz w intranecie, jak również przy użyciu wszelkich niezbędnych mechanizmów komunikacji wewnętrznej oraz programów szkoleniowych, które zapewnią osiągnięcie niniejszego celu.

Dlatego Grupa zapewni konieczne szkolenia swoim pracownikom, dyrektorom, kierownikom i współpracownikom. Na tyle, na ile to możliwe Grupa podejmie działania, by zobowiązać odbiorców niniejszego Kodeksu do postępowania zgodnie z jego wartościami, zasadami i standardami, jak również obowiązującymi przepisami, oraz by regulować wyniki działalności w Grupie.

Żaden pracownik, dyrektor, kierownik ani współpracownik Grupy nie może usprawiedliwić naruszenia norm niniejszego Kodeksu brakiem znajomości jego treści. Nikt, bez względu na stanowisko w Grupie, nie może zażądać od innej osoby naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu.

W przypadku rozbieżności między przepisami lokalnymi oraz niniejszym Kodeksem, zastosowanie będą miały bardziej rygorystyczne przepisy, zawsze zgodnie z przepisami obowiązującymi w danej jurysdykcji.

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy będą postępować zgodnie z następującymi zobowiązaniami:

1. Uzyskanie niezbędnego szkolenia w celu zapoznania się z Kodeksem.
2. Znajomość Kodeksu oraz podejmowanie decyzji zgodnych z zasadami oraz polityką określoną w Kodeksie.
3. Komunikowanie wszelkich wskazań dotyczących istnienia procesów oraz działań niezgodnych z postanowieniami niniejszego Kodeksu w sposób odpowiedzialny.

Niniejszy dokument nie obejmuje wszystkich możliwych sytuacji, które mogą wystąpić w środowisku zawodowym, ale ma za zadanie określić podstawowe wytyczne, stanowiące przewodnik dla pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników w zakresie tego, jak powinni postępować, realizując swoje obowiązki zawodowe.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

Wszyscy dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i współpracownicy ponoszą odpowiedzialność za zapoznanie się i postępowanie zgodne z obowiązującymi przepisami według ich zakresu odpowiedzialności i miejsca pracy, wypełniając swoje funkcje i zobowiązania i w pełni przestrzegając ustalonych procedur.

DRIVE INTRANET 4.0
Odkryj w Drive treść Kodeksu Etyki i Postępowania

Drive
Gonvarri Industries
Road to success

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

Wszyscy dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i współpracownicy ponoszą odpowiedzialność za zapoznanie się i postępowanie zgodnie z obowiązującymi rozporządzeniami według ich zakresu odpowiedzialności i miejsca pracy, wypełniając swoje funkcje i zobowiązania oraz w pełni przestrzegając ustalonych procedur.

W przypadku wątpliwości, pracownicy mogą uzyskać pomoc, w jaki sposób postępować zgodnie z Kodeksem oraz innymi obowiązującymi zasadami ze strony Komitetu ds. Zgodności i za pomocą Kanału Etycznego.

Naruszenie zasad opisanych powyżej może skutkować odpowiedzialnością cywilną i karną bez uszczerbku dla jakichkolwiek działań dyscyplinarnych, które ich dotyczą, w tym zwolnienia.

Oprócz przestrzegania niniejszego Kodeksu, obowiązujących zasad oraz procedur wewnętrznych Grupy, wszyscy dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i współpracownicy będą zawsze postępować etycznie w swoich działaniach zawodowych tak, by uniknąć jakichkolwiek zachowań - również zachowań, które nie stanowią naruszenia prawa - które mogą negatywnie wpływać na reputację Grupy oraz jej interes i publiczny wizerunek.

1 Legalność
2 Uczciwość handlowa i konkurencyjność
3 Uczciwość i zaufanie
4 Dostawcy
5 Klienci
6 Konkurencja w branży
7 Personel
8 Relacje z administracją publiczną i partiami politycznymi
9 Relacje z lokalną społecznością
10 Brak konfliktu interesów
11 Minimalizacja i kontrola wpływu na środowisko
12 Dbanie o aktywa, ochrona danych i zarządzanie informacjami
13 Komunikacja zewnętrzna
14 Prawdziwość informacji finansowych
15 Zapobieganie praniu pieniędzy
16 Walka z przekupstwem i korupcją

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

1 Legalność

Grupa deklaruje przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów. Specjaliści w Grupie oraz wszyscy odbiorcy niniejszego Kodeksu będą postępować zgodnie z prawem, uwzględniając treść, charakter i cel krajowych i międzynarodowych praw obowiązujących w zakresie prowadzonej działalności wszystkich spółek Grupy. Ponadto, będą przestrzegać zobowiązań i obowiązków Grupy w stosunkach umownych ze stronami trzecimi oraz dobrych praktyk w krajach, w których działają.

Grupa deklaruje przestrzeganie przepisów podatkowych i celnych, jak również międzynarodowych sankcji handlowych i ograniczeń.

Wszelkie wątpliwości w zakresie obowiązywania pewnych postanowień prawnych lub ich interpretacji powinny być konsultowane z Komitetem ds. Zgodności przez Kanał Etyczny. Pomimo, że wiele działań Spółki podlega złożonemu i stale zmieniającemu się prawodawstwu, brak znajomości prawa nie będzie uważany za uzasadnioną linię obrony w przypadku naruszenia.

Grupa aktywnie współpracuje ze wszystkimi organami administracji publicznej, urzędnikami i władzami tak, by rady od nich otrzymywane były zarządzane zgodnie z wewnętrzną polityką i protokołami Grupy.

2 Uczciwość handlowa i konkurencyjność

Pasja Grupy Gonvarri Industries w zakresie osiągania sukcesu oznacza, że konkurujemy uczciwie i skutecznie na wszystkich rynkach, na których prowadzimy działalność. Z tego powodu, oczekujemy, że nasz personel będzie prowadzić działalność handlową ukierunkowaną na poprawę reputacji Grupy.

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy, szczególnie pełniący funkcje związane z działalnością handlową powinni zawsze:

- prowadzić działalność handlową zgodnie z prawem, umowami i przepisami krajów, w których działają,
- konkurować uczciwie na wszystkich rynkach oraz rejestrować wszystkie transakcje handlowe w sposób odpowiedni i poprawny,
- sprzeciwiać się wszelkim formom nielegalnego handlu i współpracować z władzami przeciwko tego rodza-ju praktykom,
- wprowadzać wartości oraz oferować jakość i usługi na rynkach, na których działa Grupa,
- unikać gromadzenia informacji poufnych o rynkach, produktach lub konkurencji w sposób nieetyczny i niezgodny z prawem,
- chronić informacji poufnych w całości i nie wykorzy-stywać ich dla korzyści własnych lub stron trzecich,
- przestrzegać praw własności intelektualnej i prze-mysłowej.
- Korupcyjne praktyki są niedopuszczalne i nie należy przyjmować ani sugerować łapówek ani żadnych innych nieuzasadnionych płatności lub korzyści osobom trzecim, ani przyjmować prezentów również w postaci rozrywki wykraczających poza „Zasady postępowania w zakresie zachęt, prezentów lub zaproszeń" Grupy. W przypadku wątpliwości, należy skonsultować się z Komitetem ds. Zgodności przez Kanał Etyczny.
- Pracownicy nie będą uczestniczyć w działaniach związanych z lub wydających się stanowić konflikt między ich osobistymi interesami oraz interesami Grupy zgodnie z ograniczeniami ustalonymi w niniejszym Kodeksie oraz obowiązujących przepisach wewnętrznych. W przypadku wątpliwości, należy skonsultować się z Komitetem ds. Zgodności przez Kanał Etyczny.
- Nasi pracownicy będą zawsze przestrzegać ustalonych środków ostrożności oraz wymiany informacji w kontaktach z konkurencją, oraz skonsultują się z Komitetem ds. Zgodności przez Kanał Etyczny w przy-padku jakichkolwiek wątpliwości lub zdarzeń.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

3 Uczciwość i zaufanie

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy Grupy muszą być uczciwi i godni zaufania we wszystkich negocjacjach stanowiących interes Grupy oraz będą spełniać swoje zobowiązania.

Ponadto, będą chronić informacji poufnych oraz informacji dotyczących klientów, udziałowców, pracowników, dyrektorów, kierowników, współpracowników lub dostawców.

4 Dostawcy

Grupa Gonvarri Industries to grupa, która utrzymuje uczciwe stosunki z dostawcami i podwykonawcami, poczynając od ich wyboru aż do anulowania płatności.

Relacje z naszymi dostawcami opierają sią na jakości produktów lub usług oraz działalności i praktyk handlowych obejmujących zachowania etyczne, przejrzystość, zgodność z prawodawstwem oraz poszanowanie praw ludzkich w krajach, w których działają.

Nasi pracownicy, dyrektorzy i kierownicy powinni stawiać interesy Spółki powyżej własnych we wszelkich negocjacjach i prowadzić negocjacje, zachowując pełną przejrzystość.

Nasi dostawcy i wykonawcy są wybierani i oceniani z zachowaniem bezstronności, rygoru i obiektywności, unikając konfliktu interesów lub faworyzowania oraz uwzględniając kwestie środowiskowe, zapobiegawcze i społeczne. Niniejszy proces będzie zawsze zgodny z treścią polityki wewnętrznej Grupy. Ceny i informacje przekazywane w procesie selekcji przez dostawców będą traktowane jako poufne i nie będą ujawniane stronom trzecim, chyba że za zgodą strony zainteresowanej lub w wyniku zobowiązania prawem.

W celu zachowania zgodności, wymaga się, by w/w osoby zaakceptowały nasz Kodeks postępowania dla dostawców oraz udostępniły aktualną wersję Kodeksu postępowania swoim pracownikom. Jeśli to konieczne, prowadzone będą audyty niezbędne, aby usprawnić kontrolę wewnętrzną.

Żaden pracownik, dyrektor, kierownik ani współpracownik nie może przyjmować prezentów, prowizji ani gratyfikacji w jakiejkolwiek formie od dostawców lub wykonawców zgodnie z „Zasadami postępowania w zakresie zachęt, prezentów lub zaproszeń”.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

5 Klienci

Relacje z klientami opierają się na jakości produktów i usług oraz wspólnych interesach i praktykach handlowych, obejmujących postępowanie etyczne, przejrzystość, zgodność i poszanowanie praw ludzkich.

Nasi klienci stanowią część sposobu działania Grupy Gonvarri Industries oraz jej poświęcenia stronom trzecim. Dzielimy się z nimi wartościami i zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie.

6 Konkurencja w branży

Grupa deklaruje, że będzie konkurować na rynkach w sposób uczciwy i przejrzysty, zgodnie z Międzynarodowymi przepisami dotyczącymi konkurencji oraz przepisami krajów, w których działa, stanowiących nieuniknioną i restrykcyjną zasadę działań strategicznych i handlowych.

Grupa zobowiązuje się wspierać swobodną konkurencję dla korzyści klientów i użytkowników, zgodnie z przepisami antymonopolowymi, oraz unikając zachowań stanowiących lub mogących stanowić zmowę, nadużycie lub ograniczenie konkurencji. Ponadto, oraz biorąc pod uwagę fakt, że umowy lub kontrakty mogą być uważane za ograniczające konkurencję lub niezgodne z prawem niezależnie od tego, czy są sformalizowane na piśmie, personel powinien unikać uczestnictwa w rozmowach, umowach, projektach lub kontraktach – formalnych i nieformalnych – z konkurencją lub potencjalną konkurencją, których celem jest ustalanie cen, warunków sprzedaży lub dostawy produktów, dystrybucji udziałów w rynku, przydzielanie klientów lub inne działania ograniczające lub mogące ograniczać swobodną konkurencję na rynku.

Organy administracyjne, sędziowie lub sądy mogą nałożyć kary i w niektórych przypadkach długi wyrok więzienia na osoby, które łamią prawo konkurencji – osoby indywidualne lub spółki.

Biorąc pod uwagę poważne konsekwencje prawne cywilne i karne, oraz to, że tego rodzaju naruszenia mogą narażać Grupę, Grupa Gonvarri Industries podejmie wszelkie rozsądne działania, by upewnić się, że pracownicy, dyrekto-rzy, kierownicy i współpracownicy postępują zgodnie z w/w prawami. Ponadto, Grupa podejmie działania, by zapobiegać wszelkim zachowaniom, które mogą być uważane za niezgodne z prawem.

Nieznajomość prawa, dobra wiara lub brak czasu, by zasięgnąć rady Komitetu ds. Zgodności poprzez Kanał Etyczny zostaną przyjęte jako okoliczność łagodząca w przypadku jakiegokolwiek zachowania sprzecznego z zasadami zawartymi w niniejszym dokumencie.

Wszelkie wątpliwości związane ze stosowaniem niniejszych zasad powinny zostać przedstawione zarządowi Grupy przed podjęciem jakichkolwiek działań.

Ponadto, wykrycie postępowania, które może zostać zidentyfikowane jako sprzeczne z zasadami swobodnej konkurencji na rynku oraz powiązanymi prawami zostanie zakomunikowane przez whistleblower (informator w dobrej wierze).

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

7 Personel

Duch przedsiębiorczości naszych pracowników stanowi jeden z największych atutów naszej organizacji. Wszyscy pracownicy będą traktowani uczciwie i sprawiedliwie oraz wynagradzani za swoje osiągnięcia.

Działania przedstawicieli, których funkcje w Grupie będą zawsze dostosowywane do ilościowych i jakościowych ograniczeń ustalonych w zakresie ich uprawnień bez względu na ustawodawstwo kraju będą inspirowane zasadami i wartościami określonymi w niniejszym Kodeksie.

Grupa wspiera zasady uwzględnione w Światowym oświadczeniu w sprawie praw człowieka, umowach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Wszyscy pracownicy powinni postępować zgodnie z następującymi zasadami:

I Zarządzanie personelem

Unikamy wszelkich form dyskryminacji, postępując zgodnie z naszymi procedurami, poczynając od procesu selekcji aż po definiowane profilu i opisu stanowiska pracy. Zapewniamy, że awanse wynikają z zasług, kompetencji oraz indywidualnych umiejętności. kodek-sie część obejmuje również ustalanie warunków płatności, szkoleń, kontroli i oceny wydajności.

Jesteśmy spółką, która zatrudnia personel bazując na szacunku i równości oraz która jest poświęcona rozwijaniu silnej różnorodnej siły roboczej i zapewnianiu środowiska pracy, w którym każdy traktowany jest z szacunkiem bez względu na płeć, rasę, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, wyznanie lub pochodzenie etniczne.

Zatrudnianie osób nieletnich oraz zmusza-nie do pracy nie będzie tolerowane w ramach naszych działań lub działań naszych dostawców, współpracowników lub klientów we wszystkich krajach, w których działają.

II Zakaz dyskryminacji i nękania

Nadużywanie władzy i wszelkiego rodzaju nękanie, zarówno fizyczne, psychiczne, jak i moralne, jak również wszelkie zachowania, które mogą tworzyć zastraszające, obraźliwe lub wrogie środowisko pracy dla pracowników jest zakazane.

Cały personel powinien zachować ostrożność w kontaktach z kolegami z pracy w miejscu pracy, w szczególności w stosunku do personelu zajmującego niższe stanowiska w hierarchii spółki. Personel powinien być wyczulony na ewentualne nękanie w miejscu pracy i starannie zarządzać pojawiającymi się problemami.

Wszelkie zachowania stanowiące nękanie są uważane za poważny problem. Aby radzić sobie z tego rodzaju sytuacjami, opracowaliśmy Przewodnik Zapobiegania Nękaniu i Protokół mający zastosowanie w całej Grupie, w którym podkreślone są zasady i wytyczne postępowania mające na celu zapobieganie oraz w konkretnych przypadkach korygowanie tego rodzaju zachowań.

III Swoboda zrzeszania się

Grupa szanuje prawo do swobodnego zrzeszania się, tworzenia konsorcjum i negocjacji zbiorowych, dlatego współpracujemy z naszym personelem indywidualnie lub poprzez związki zawodowe zgodnie z ustawodawstwem, lokalnymi praktykami i zwyczajami.

IV Godzenie życia zawodowego i prywatnego

Grupa podejmuje działania ukierunkowane na osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników w ramach swojej Strategii Odpowiedzialności Korporacyjnej i Społecznej.

Niniejsze działania powinny być zgodne z lokalnymi przepisami i zwyczajami krajów, w których działa Spółka.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

V Bezpieczeństwo i higiena pracy

Grupa Gonvarri Industries uważa bezpieczeństwo za kluczowy aspekt zarządzania. Grupa jest zobowiązana do utrzymania odpowiedniego i wystarczającego poziomu strategii prewencyjnych dla zdrowia bez-pieczeństwo swoich pracowników, strategii, które stanowią restrykcyjne i nieuniknione elementy naszej działalności produkcyjnej".

Grupa postrzega zapobieganie zagrożeniom związanym z jej działalnością jako priorytet i cel strategiczny w zarządzaniu spółkami. Grupa maksymalizuje wysiłki w zakresie rozwoju i promowania zachowań bezpiecznych oraz w zakresie zapewniania higienicznego miejsca pracy, bezpiecznego sprzętu i warunków pracy dla wszystkich osób świadczących usługi w naszych zakładach.

Personel oraz współpracownicy powinni brać pod uwagę część „Zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy" oraz stosować jej przepisy w sposób odpowiedzialny w ramach wszelkiej prowadzonej działalności i podejmowanych decyzji. Należy uważać ją za nierozłączną część prac i podejmowania decyzji. Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy powinna stanowić podstawę wszelkich działań.

VI Warunki pracy

Zakłady powinny zagwarantować możliwie najlepsze warunki pracy dla swojego personelu, dostarczając sprzęt opracowany zgodnie z zasadami prewencyjnymi stanowiącymi część ich projektu i koncepcji. Bezpieczeństwo zostanie zapewnione poprzez konserwację oraz przeglądy instalacji i sprzętu. Konieczna jest identyfikacja wszelkich zagrożeń. Należy szczegółowo określić informacje o zagrożeniach, których nie można wyeliminować oraz o zobowiązaniach, o których należy pamiętać.

VII Zarządzanie bezpieczeństwem w miejscu pracy

Miejsca pracy w ramach Grupy są wyposażone w skuteczne i certyfikowane przez organy zewnętrzne Systemy zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy. Odpowiednie działy kierownicze są odpowiedzialne za zatwierdzenie oraz realizację systemu.

Systemy te są stosowane zgodnie z integracyjnymi zasadami prewencyjnymi, które mają zastosowanie do wszystkich prowadzonych, zamówionych lub nadzorowanych działań i podejmowanych decyzji przyjmujących różne systemy zdefiniowane w Procedurach Korporacyjnych ustalonych w tym celu jako punkt odniesienia.

VIII Kwalifikacje, szkolenia i komunikacja

Cały personel Grupy powinien przejść szkolenie teoretyczne i praktyczne oraz uzyskać kwalifikacje w zakresie bezpiecznych praktyk oraz wiedzy stanowiącej nieodłączną część ich rozwoju zawodowego.
Cały personel powinien postrzegać bezpieczeństwo w miejscu pracy jako integralną część swojej odpowiedzialności.

Każde miejsce pracy będzie wyposażone w system komunikacji, konsultacji oraz dwukierunkowego udziału w danym miejscu pracy oraz z kierownictwem korporacyjnym tak, by personel był doinformowany w zakresie wszystkich aspektów związanych z bez-pieczeństwem i higieną pracy ukierunkowanymi na ciągły rozwój oraz dzielenie się doświadczeniami.

Procedura bezpieczeństwa będzie przestrzegana bezwarunkowo w celu nadania pierwszeństwa celom operacyjnym.

Niebezpieczne zachowania, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo osobiste lub bezpieczeństwo kolegów z pracy nie będą tolerowane. Instrukcje przekazane i ustalone przez Spółkę oraz dane miejsce pracy będą skrupulatnie przestrzegane.

Pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy przejdą stosowne szkolenie, by zapoznać się z Kodeksem etyki oraz postępować etycznie.

IX Pracownicy zewnętrzni

Wszyscy pracownicy zewnętrzni pracujący przy naszych instalacjach będą postępować zgodnie z takim samym poziomem bezpieczeństwo i higieny pracy co pracownicy wewnętrzni zarówno pod względem zagrożeń związanych z naszymi instalacjami, jak również wynikających z podejmowanych działań. Niezbędne procedury koordynacji, kontroli i nadzoru zostaną ustalone we współpracy ze spółkami zewnętrznymi odpowiedzialnymi za odpowiednią realizację zleconej pracy.

X Informacje zastrzeżone

Zakazuje się wszystkim pracownikom, współpracownikom, kierownikom i administra-torom Grupy wykorzystywanie informacji zastrzeżonych, do których mogą mieć dostęp w ramach realizacji swoich zobowiązań lub pełnionej funkcji dla własnych korzyści lub korzyści stron trzecich. Wszelkie transakcje, w ramach których podejrzewa się korzy-stanie z informacji zastrzeżonych, zostaną zgłoszone za pomocą Kanału Etycznego w celu podjęcia stosownych działań.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

8 Relacje z administracją publiczną i partiami politycznymi

Grupa Gonvarri Industries deklaruje swoją polityczną neutralność we wszystkich krajach, w których działa oraz niefinansowanie żadnej partii politycznej lub ich przedstawicieli.

Wszelkie relacje z administracją publiczną zostaną przeprowadzone z zachowaniem pełnej przejrzystości. Współpraca z organami publicznymi będzie prowadzo-na w sposób bezinteresowny. W odniesieniu do pracowników, kierowników, administratorów i współpracowników, Grupa będzie szanować prawa do wolności wypowiedzi i przekonań politycznych we wszystkich przypadkach, kiedy takie prawa nie są sprzeczne z realizacją ich obowiązków zawodowych oraz są wykony-wane poza godzinami pracy.

W przypadku, jeśli pracownik, dyrektor, kierownik lub współpracownik realizują działalność publiczną poza godzinami pracy, powinni skonsultować się z Komitetem ds. Zgodności przez Kanał Etyczny w celu dokonania analizy i oceny możliwego braku zgodności.

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i osoby zewnętrzne świadczące usługi na rzecz Grupy będą postępować w taki sposób, by nie doprowadzać do tego, że urzędnicy naruszają swój obowiązek zachowania bezstronności lub jakąkolwiek zasadę prawną w swoich relacjach z krajowymi organami administracji publicznej, innymi krajami lub organizacjami międzynarodowymi.

Członkowie Grupy Gonvarri Industries nie mogą przekazywać prezentów pracownikom publicznym, urzędnikom ani członkom ich rodzin, ani finansować partii politycznych lub ich przedstawicieli, z którymi są związani ze względu na wykony-waną pracę.

9 Relacje z lokalną społecznością

Grupa Gonvarri Industries zamierza być odpowiedzialnym sąsiadem i szanować prawa człowieka osób w lokalnych społecznościach krajów, w których działa, ustalając stosowne przepisy, gwarantujące zgodność, szczególnie w grupach uważanych za szczególnie narażone.

Nasza działalność będzie prowadzona w różnych lokalizacjach i sytu-acjach, w których lokalne potrzeby i wpływy są bardzo zróżnicowane.

Działania, inwestycje, darowizny oraz projekty realizowane w danej społeczności związane z kwestiami społecznymi oraz wsparcie lokalnych społeczności zostaną ustanowione przez odrębne ośrodki produkcyjne, aby zapewnić zgodność z rzeczywistymi potrzebami każdej lokalizacji.

Zgodnie z zasadą przejrzystości, wszelkie przewidziane umowy i darowizny powinny zawsze być komunikowane i zatwierdzane. Powinny być rejestrowane i realizowane we współpracy z odpowiednimi podmiotami lub fundacjami o rozpoznanym prestiżu, które nie stanowią zagrożenia dla reputacji Grupy.

Ponadto, wszelkie spółki w Grupie, które przekażą darowiznę lub angażują się w sponsoring powinny na ile to możliwe kontrolować przekazane fundusze, aby zapoznać się z ich przeznaczeniem oraz użyciem, zapewniając właściwe wykorzystanie funduszy oraz unikając ryzyka związanego z naruszeniem reputacji Grupy.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

10 Brak konfliktu interesów

Konflikt interesów występuje w sytuacjach, w których interes osobisty specjalisty oraz interes spółki będącej częścią Grupy zderzają się bezpośrednio lub pośrednio. Osobisty interes pracownika dotyczy sytuacji, kiedy dana kwestia ma wpływ na pracownika lub osobę z nim związaną.

Nie należy podejmować decyzji, działań ani czynności, które obejmują lub mogą obejmować konflikt interesów, chyba że uzyskana zostanie wcześniejsza pisemna zgoda Komitetu ds. Zgodności, poinformowanego przez Kanał Etyczny. Strona zainteresowana powstrzyma się od podejmowania jakichkolwiek działań w niniejszym zakresie aż do chwili uzyskania odpowiedzi na swoje zapytanie.

Zdefiniowanie sytuacji uważanych za konflikty interesów, identyfikacja oraz środki zarządzania są analizowane w ramach przepisów korporacyjnych, których znajomość jest obowiązkowa w przypadku wszystkich pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników Grupy.

Niniejsze środki muszą być zgodne ze stanowiskiem pracy oraz lokalnymi przepisami i zwyczajami danego kraju.

Środki te powinny być zgodne ze stanowiskiem pracy danego pracownika oraz z lokalnymi przepisami i zwyczajami danego kraju.

11 Minimalizacja i kontrola wpływu na środowisko

Grupa Gonvarri Industries wspiera przyjęcie przez pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników ostrożnego i czynnego nastawienia w zakresie zarządzania, kontroli i minimalizacji wpływu naszych działań na środowisko.

Zarząd Grupy uważa szacunek do środowiska w ramach działalności produkcyjnej w cyklu życia produktu za strategiczny i promuje czynny szacunek do środowiska ze strony wszystkich swoich pracowników.

Nasze instalacje są wyposażone w stosowne systemy zarządzania zapewniające zgodność z prawodaw-stwem oraz stałą poprawę w zakresie zarządzania środowiskiem, dopuszczając ujednolicenie praktyk środowiskowych we wszystkich spółkach Grupy. Nasze zobowiązanie obejmuje przyjęcie i stosowanie najlepszych dostępnych technologii w ramach naszych instalacji oraz uwzględnienie troski o środowisko w projektowaniu i wdrażaniu wszystkich naszych działań.

Okresowo opracowujemy programy szkoleniowe dla wszystkich pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników, aby zwiększyć świadomość w zakresie tych kwestii. Kursy organizowane są również dla pracowników, którzy są odpowiedzialni za zarządzanie instalacjami oraz personel pracujący z klientami i dostawcami.

Nasza praca jest ukierunkowana na optymalizację wykorzystywania zasobów naturalnych i zasobów energii oraz minimalizację generowanych odpadów, recykling i ponowne wykorzystanie zasobów, redukując i kontrolując zanieczyszczone odpady oraz inne odpadki.

Grupa ma nadzieję, że w ten sposób jej pracownicy będą aktywnie pracować w celu zredukowania wpływu podejmowanych działań na środowisko, postrzegając to jako środek do osiągnięcia najlepszej możliwej ochrony środowiska naturalnego.

Pracownicy powinni zapoznać się z oraz postępować zgodnie z prawodawstwem oraz przepisami środowiskowymi obowiązującymi w danym obszarze działalności oraz z ustaloną Polityką Środowiskową.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

12 Dbanie o aktywa, ochrona danych i zarządzanie informacjami

Grupa Gonvarri Industries przekazuje swoje aktywa do dyspozycji swoich pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników. Będą oni dbać o niniejsze aktywa i nie wykorzystywać ich w celach innych niż ich przeznaczenie. Ponadto, polityka Grupy zakłada zapewnienie poufności informacji oraz ochronę danych.

I Aktywa

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy powinni korzystać ze sprzętu, instalacji i zasobów przekazanych do ich dyspozycji w celu realizacji zadań i funkcji w odpowiedni sposób, nie wykorzystując ich niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz chroniąc je przed uszkodzeniem, utratą lub kradzieżą. Nie mogą sprzeniewierzyć aktywów Grupy, dysponować nimi ani dokonać obciążenia bez odpowiedniego upoważnienia.

II Prywatność i zarządzanie informacjami

Grupa ustaliła niezbędne mechanizmy w celu zapewnienia prywatności informacji oraz ochrony danych pracowników, dostawców, klientów, instytucji publicznych, partnerów i współpracowników, jak również prawa do prywatności i zarządzania oraz stosownej dbałości o dokumentację zgodnie z poziomem istotności.

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy powinni postępować zgodnie z instrukcjami ustalonymi w zakresie generowania, traktowania, archiwizacji oraz niszczenia dokumentacji związanej z ich działalnością.

Ponadto, nie powinni ujawniać a powinni zapewnić poufność wszystkich informacji uzyskanych w okresie zatrudnienia. Jeśli, ze względu na ich funkcję w organizacji, muszą ujawnić informacje stronom trzecim, powinni upewnić się, że podpisane zostało porozumienie o zachowaniu poufności. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z Komitetem ds. Zgodności przy użyciu Kanału Etycznego.

III Korzystanie z urządzeń elektronicznych

Pracownicy będą odpowiednio korzystać z urządzeń elektronicznych (komputerów, telefonów komórkowych, smartfonów, tabletów, itd.) przekazanych im przez spółkę. Urządzenia elektroniczne mogą zostać poddane kontroli, jeśli to konieczne, zawsze zgodnie z lokalnymi prawami i przepisanymi w danym przedmiocie.

Z Internetu można korzystać tylko w związku z pracą. Nie należy korzystać z Internetu w celach osobistych. Korzystanie z Internetu w celach, które są nielegalne, niestosowne lub nieprzyzwoite jest wyraźnie zakazane. Ponadto, należy zachować szczególną ostrożność korzystając z informacji uzyskanych z Internetu, jeśli są ograniczone prawem zgodnie z prawami własności intelektualnej lub przemysłowej oraz w szczególności w przypadkach związanych z programami komputerowymi pobieranymi z Internetu. W przypadku, w którym zdarzenie związane z bezpie-czeństwem zostanie wykryte, należy przygotować raport zdarzenia przy użyciu aplikacji Help Desk.

Grupa ustala i realizuje normatywne procedury bezpieczeństwa w zakresie informacji przekazanych pracownikom, dyrektorom, kierownikom i współpracownikom, niezależnie od ich formatu i platformy informacji (drukowane, pisemne, elektroniczne, wideo, audio, itd.). Obowiązująca polityka związana z kategoryzacją i traktowaniem informacji, jak również obowiązujące procedury i normy bezpieczeństwa są dostępne w intranecie korporacyjnym.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

13 Komunikacja zewnętrzna

Grupa uważa swój wizerunek i reputację za jeden z najbardziej wartościowych aktywów, umożliwiających utrzymanie zaufania udziałowców, klientów, specjalistów, dostawców, władz i personelu.

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy powinni zachować ostrożność, przekazując informacje o Grupie poza spółkę niezależnie od stosowanych środków (informacje prasowe, wywiady w mediach, komentarze w portalach społecznościowych, itd.).

Wiadomości lub oświadczenia, które mogą szkodzić wizerunkowi lub reputacji Grupy nie będą przekazywane ani wydawane (np. w postaci notatek na manuskryptach lub we wiadomościach e-mail). Personel nie może wyrażać swoich osobistych opinii w imieniu Grupy, które mogą być sprzeczne z wartościami Grupy ustalonymi w Kodeksie etyki i postępowania. Jeśli społeczność stanowiąca część Grupy jest zaangażowana w jakąkolwiek interwencję zewnętrzną, której publikacja może odbić się echem w mediach ze względu na treść lub wrażliwość sprawy, której dotyczy, zostanie to zakomunikowane przez Kanał Etyczny przed przekazaniem do rewizji i zatwierdzenia.

14 Prawdziwość informacji finansowych

Informacje finansowe Grupy stosownie oddają realność jej sytuacji ekonomicznej, finansowej i kapitałowej, zgodnie z przepisami i standardami krajowymi i międzynarodowymi, jak również następującymi zasadami:

- Prawdziwość: muszą być wiernym odzwierciedleniem rzeczywistej sytuacji danej spółki i Grupy.
- Integralność: muszą odzwierciedlać sytuację ekonomiczną w całości, tzn. muszą być potwierdzone, kompletne i pozbawione wykluczeń, które mogłyby generować błędne lub częściowe informacje finansowe.
- Jednolitość: muszą być opracowane, przygotowane i przekazane zgodnie z kryteriami w każdej spółce Grupy.
- Autoryzacja: muszą być wcześniej autoryzowane oraz ukształtowane w ramach polityki finansowej Grupy i zasad.

Żadna osoba nie jest upoważniona, by ujawnić lub rozpowszechniać zapisy i sprawozdania księgowe Grupy; wszelka komunikacja w zakresie informacji ekonomicznych, finansowych i majątkowych będzie realizowana przez organy Grupy oraz zgodnie z trybem ustalonym przez Grupę.

III STANDARDY POSTĘPOWANIA

15 Zapobieganie praniu pieniędzy

Aby zapobiegać praniu pieniędzy lub finansowaniu terroryzmu, pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy Grupy powinny zwrócić szczególną uwagę na płatności gotówkowe, które są nietypowe ze względu na charakter transakcji, płatności dokonane za pomocą czeków na okaziciela lub dokonane w walutach innych niż uzgodnione wcześniej.

W przypadku działań lub czynności, w których zachodzi ryzyko prania pieniędzy, Grupa jest zobowiązana do podjęcia działań ukierunkowanych na zgodność opartych na identyfikacji klienta oraz współpracować z kompetentnymi władzami. W każdym przypadku, wewnętrzne przepisy Grupy będą przestrzegane i zakazuje się dokonywania i przyjmowania płatności w kwocie wyższej niż dwa tysiące pięćset euro (2 500 €) gotówką.

Jeśli doszło do podejrzanej operacji oraz istnieje ryzyko prania pieniędzy, należy zgłosić to przy użyciu Kanału Etycznego w celu podjęcia stosownych działań.

16 Walka z przekupstwem i korupcją

Przekupstwo i korupcja są niedopuszczalne. Praktyki korupcyjne są niedozwolone, a łapówki lub inne nieuzasadnione płatności na rzecz osób trzecich nie powinny być przyjmowane ani realizowane.

Prośba o lub przyjmowanie prezentów, również w postaci rozrywki, wykraczających poza ograniczenia określone w „Zasadach postępowania dotyczących zachęt, podarunków lub zaproszeń" w Grupie są niedopuszczalne.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, zapytania zostaną przekazane przez Kanał Etyczny Komitetowi ds. Zgodności.

Jeśli doszło do podejrzanej operacji lub istnieje ryzyko przekupstwa lub korupcji, należy zgłosić to przy użyciu Kanału Etycznego w celu podjęcia stosownych działań.

IV MONITORING I KONTROLA

1 Ujawnianie, komunikacja i monitorowanie
2 Komitet ds. zgodności
3 Kanał etyczny (komunikacja i raportowanie)
4 System dyscyplinarny

DRIVE INTRANET 4.0
Odkryj w Drive treść Kodeksu Etyki i Postępowania

Drive
Gonvarri Industries
Road to success

IV MONITORING I KONTROLA

1 Ujawnianie, komunikacja i monitorowanie

Pracownicy, dyrektorzy, kierownicy i współpracownicy Grupy muszą zapoznać się i zaakceptować całą treść Kodeksu oraz w szczególności zasad i reguł postępowania w nim ustalonych. Zorganizowane zostanie obowiązkowe szkolenie w celu zapewnienia znajomości Kodeksu.

Każdy pracownik, dyrektor, kierownik i współpracownik Grupy, klient, dostawca lub jakakolwiek osoba mogą zgłosić naruszenie Kodeksu wykryte w którejkolwiek spółce Grupy lub w Grupie jako całości.

W tym sensie Grupa udostępni niezbędne procedury i mechanizmy za pośrednictwem Kanału Etycznego, które umożliwią powiadomienie o naruszeniu zasad zawartych w niniejszych Kodeksie anonimowo i bez obaw związanych z działaniami odwetowymi.

Kanał Whistleblower stanowiący część Kanału Etycznego jest skonfigurowany jako mechanizm przyjmowania i zarządzania skargami przy użyciu aplikacji komputerowej, telefonu, poczty elektronicznej lub tradycyjnej, które będą zarządzane przez Komitet ds. Zgodności odpowiedzialny za zarządzanie zgłoszeniami lub skargami.

Procedura zarządzania skargami zapewni anonimowość na wszystkich etapach procesu oraz będzie zapobiegać działaniom odwetowym.

IV MONITORING I KONTROLA

2 Komitet ds. zgodności

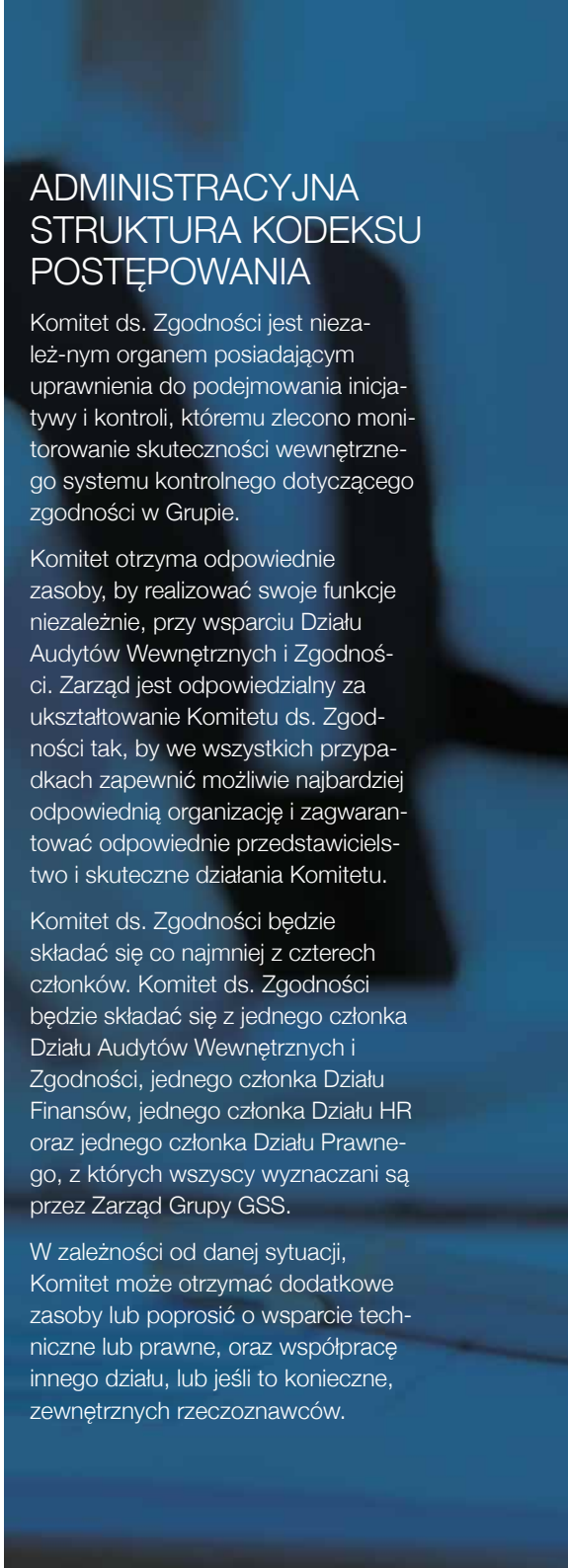
Komitet ds. zgodności jest wewnętrznym organem doradczym odpowiedzialnym za promowanie wartości i zasad postępowania Grupy, jak również za monitorowanie, komunikowanie, ujawnianie i nadzorowanie Kodeksu.

Komitet ds. Zgodności jest również odpowiedzialny za obsługę Kanału Etycznego, zarządzanie i rozwiązywanie wątpliwości, zapytań i skarg otrzy-mywanych za pomocą Kanału Etycznego. W ramach zobowiązania do zachowania przejrzystości, Komitet prowadzi rejestr statystyczny swoich działań oraz udziela odpowiedzi na zapytania wewnętrzne i zewnętrzne. Wydawany jest roczny raport określający poziom korzystania z Kanału Etycznego przez pracowników, dyrektorów, kierowników i współpracowników; raport ten nie zawiera wrażliwych ani poufnych informacji.

Jeśli chodzi o rozwiązywanie konfliktów, Komitet ds. Zgodności działa w sposób obiektywny i bezstronny, kierując się zasadą domniemania niewinności. Grupa może również podjąć stosowne kroki w tym zakresie. Komitet działa w taki sposób, by zagwarantować, że pracownicy lub strony trzecie, którzy w dobrej wierze przekazali informacje o zachowaniach niezgodnych z zasadami zawartymi w Kodeksie, będą chronieni przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. Statut Komitetu ds. Zgodności określa i reguluje funkcje i standardy Komitetu ds. Zgodności.

Główne obowiązki Komitetu ds. Zgodności obejmują:

- Aktualizację, ulepszanie i modyfikowanie Kodeksu etyki i postępowania;
- Zarządzanie zagrożeniami wykrytymi w Modelu Zgodności;
- Realizację rocznego planu kontroli, nadzoru i oceny Modelu, monitorowanie skuteczności realizowanych środków kontrolnych;
- Nadzór, kontrola i ocena ogólnego funkcjonowania Modelu Zgodności Regulacyjnej;
- Zapewnienie odpowiedniego zarządzania i operacyjności mechanizmów zgłaszania naruszeń, skarg i zapytań w Grupie Gonvarri Industries (Kanał Etyczny);
- Wspieranie organów rządzących i zarządu w procesie podejmowania decyzji na wypadek potencjalnych działań niezgodnych z Kodeksem;
- Upewnianie się, że cały personel Spółki został odpowiednio powiadomiony o kontrolach realizowanych w Grupie oraz stanowiących część Modelu Zgodności ich obowiązującego, jak również o wszystkich zmianach i aktualizacjach, oraz gwarantowanie, że wszystkie osoby odpowiedzialne za kontrolę są powiadamiane o kontrolach, za które ponoszą odpowiedzialność;
- Zapewnienie odpowiedniego szkolenia oraz przedstawienia całej organizacji strategii zgodności oraz Modelu Zgodności Grupy Gonvarri Industries w ramach kultury korporacyjnej Grupy w odniesieniu do ich znaczenia i istotności;
- Promowanie działań szkoleniowych w zakresie zgodności z przepisami we współpracy z innymi zaangażowanymi obszarami;
- Zarządzanie i utrzymywanie mechanizmów sprawozdawczych ustalonych między róż-nymi obszarami zaangażowanymi w Modelu;
- Korygowanie odchyleń wykrytych w ramach realizacji Kodeksu, dawanie przykładu oraz promowanie spójności w ramach interpretacji i stosowania Kodeksu na całym świecie w całej Grupie;
- Regularne informowanie Dyrektora Wykonawczego o obszarach ryzyka, które mają wpływ na Spółkę, o wynikach oceny Modelu oraz prowadzonych kontrolach i planach działania;
- Informowanie Prezesa, Zarządu i Komitetów Wykonawczych Zarządu o głównych problemach związanych ze zgodnością w ramach regularnych (lub wyjątkowych) raportów.



ADMINISTRACYJNA STRUKTURA KODEKSU POSTĘPOWANIA

Komitet ds. Zgodności jest niezależ-nym organem posiadającym uprawnienia do podejmowania inicjatywy i kontroli, któremu zlecono monitorowanie skuteczności wewnętrznego systemu kontrolnego dotyczącego zgodności w Grupie.

Komitet otrzyma odpowiednie zasoby, by realizować swoje funkcje niezależnie, przy wsparciu Działu Audytów Wewnętrznych i Zgodności. Zarząd jest odpowiedzialny za ukształtowanie Komitetu ds. Zgodności tak, by we wszystkich przypadkach zapewnić możliwie najbardziej odpowiednią organizację i zagwarantować odpowiednie przedstawicielstwo i skuteczne działania Komitetu.

Komitet ds. Zgodności będzie składać się co najmniej z czterech członków. Komitet ds. Zgodności będzie składać się z jednego członka Działu Audytów Wewnętrznych i Zgodności, jednego członka Działu Finansów, jednego członka Działu HR oraz jednego członka Działu Prawnego, z których wszyscy wyznaczani są przez Zarząd Grupy GSS.

W zależności od danej sytuacji, Komitet może otrzymać dodatkowe zasoby lub poprosić o wsparcie techniczne lub prawne, oraz współpracę innego działu, lub jeśli to konieczne, zewnętrznych rzeczoznawców.

IV MONITORING I KONTROLA

3 Kanał Etyczny (komunikacja i raportowanie)

Najlepszy sposób zapewnienia zaufania to sytuacje, w których personel podejrzewa postępowanie niezgodne z Kodeksem, i jest świadomy, że pracuje w bezpiecznym, poufnym i sprzyjającym środowisku, w którym może wyjawić swoje obawy, nie martwiąc się działaniami odwetowymi.

Użytkownik Kanału Etycznego powinien zgłosić się do Komitetu ds. Zgodności przez Kanał Etyczny, aby poinformować go o sytuacji niestosownej lub złej praktyce, zapytaniu lub wątpliwości, na którą Komitet powinien zwrócić uwagę.

Jeśli pracownik uważa, że wystąpiła lub może wystąpić jedna z sytuacji określonych w Kodeksie, zostanie poproszony, by przedstawić takie informacje czarno na białym i przekazać dowody w sprawie. Biorąc to pod uwagę, o wiele trudniej jest zbadać podejrzenia komunikowane anonimowo, a czasami nawet jest to niemożliwe; dlatego, w dobrej wierze cały personel jest proszony o identyfikację w celu rozpoczęcia dochodzenia w sprawie skargi, która następnie będzie traktowana anonimowo, co gwarantuje poufność w całym procesie. Jednakże, możliwe jest, że pracownik może zostać poproszony o dalsze informacje, mimo że nie będzie to konieczne, by uczestniczył w procesie dochodzeniowym.

Proces zapewnia anonimowość użytkownika, bezpieczeństwo i poufność na wszystkich etapach dochodzenia w zakresie skargi oraz działań odwetowych. Niemniej jednak spółka nie może dać gwarancji anonimowości, ponieważ może się okazać, że złożenie zeznań będzie konieczne w późniejszych procedurach wewnętrznych lub zewnętrznych.

Pracownik, który wyraził swoje skargi nie ponosi odpowiedzialności za ich wyrażenie ani za niewyrażenie ich wcześniej, w każdym przypadku, gdy osoba ma uzasadnione przekonanie, że doszło do niewłaściwej wcześniej wspomnianej sytuacji. Niemniej jednak wszelkie oskarżenia wyrażone złośliwie lub nieuzasadnione będą uważane za poważne lub bardzo poważne naruszenie zasad postępowania, które może prowadzić do postępowania dyscyplinarnego.

Przez Kanał Etyczny Komitet ds. Zgodności otrzymuje informacje o:

- Zachowaniach niezgodnych z Kodeksem etyki i postępowania;
- Zapytaniach dotyczących kwestii związanych z wartościami Kodeksu i etyki Grupy;
- Wydarzeniach które wymagają zgłoszenia oraz prośbach o zatwierdzenie ich dotyczących, jeśli to konieczne;
- Braku zgodności z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi wynikającym z braku zgodności z wszelkimi politykami modelu rozwoju oraz protokołami Modelu Zgodności w Grupie Gonvarri Industries;
- Wykryciu możliwych działań kryminalnych lub nieuczciwych.

Kanał Etyczny obejmuje różne sposoby komunikacji dostępne dla pracowników na różnych poziomach oraz stron trzecich. Przy użyciu sposobów komunikacji Kanału Etycznego możliwe jest zgłaszanie zapytań, skarg i zdarzeń. Niniejsze sposoby komunikacji obejmują: aplikację komputerową, e-mail (ethicschannel@gonvarri.com), pocztę tradycyjną i telefon.

Niniejsze sposoby komunikacji będą dostępne dla wszystkich pracowników lub stron trzecich, oraz zostaną przedstawione i promowane w sposób skuteczny i trwały, aby upewnić się, że są łatwo dostępne i przejrzyste dla każdego, kto chce z nich korzystać.

Szczegóły dotyczące stosowania i obsługi Kanału Etycznego, minimalne treści skarg i traktowanie komunikowanych informacji lub innych istotnych informacji zostaną opracowane w dokumencie Przepisy wewnętrzne dotyczące Kanału Etycznego, aby zapewnić jego właściwe przedstawienie, dostępność oraz wiedzę potencjalnego użytkownika.

Oczekuje się, że ci, którzy skorzystali z niniejszych sposobów komunikacji wcześniej dogłębnie ocenili znaczenie kwestii, które chcą podnieść.

4 System dyscyplinarny

Grupa może stosować środki prawne lub dyscyplinarne uważane za odpowiednie zgodnie z aktualnym prawodawstwem, które zostaną zastosowane w przypadku naruszenia Kodeksu lub innych polityk i protokołów zawartych w Modelu Zgodności Grupy Gonvarri Industries.

Zgodnie z systemem dyscyplinarnym, pod uwagę brane będzie niestosowne zachowanie, a nie tylko czyn osoby bezpośrednio naruszającej Kodeks, co ozna-cza, że również zachowanie osób współpracujących z osobą bezpośrednio naruszającą Kodeks w ramach takiego postępowania w postaci czynu lub zaniechania będzie brane pod uwagę.

Żaden pracownik nie zostanie ukarany bez możliwości przedstawienia skarg, które uzna za stosowne.

Naruszenie niniejszego Kodeksu, które stanowi naruszenie przepisów Prawa Pracy będzie podlegać karze zgodnie z obowiązującymi przepisami.

V ZGODNOŚĆ Z KODEKSEM

Grupa będzie prowadzić okresowe audyty w ośrodkach pracy mające na celu monitorowanie i pomiar komunikacji, szerzenia wartości oraz postępowania zgodnie z Kodeksem.

Co roku, zespół ds. audytowania oraz plan audytowania będą uaktualniane i definiowane, aby zweryfikować następujące kwestie:

- Poziom świadomości i wrażliwości w zakresie znaczenia Kodeksu etyki i postępowania;
- Komunikowanie zapisów wszystkim pracownikom, dyrektorom i kierownikom bez względu na poziom lub kategorię;
- Przedstawienie Kodeksu oraz organizacja powiązanego szkolenia nowym osobom;
- Dostępność Kodeksu w odpowiednim języku w obszarach dostępnych dla wszystkich pracowników w ośrodkach produkcyjnych;
- Dostępność Kodeksu przez intranet oraz na stronie internetowej spółki w odpowiednim języku;
- Łatwość dostępu do Kanału Etycznego.

Wyniki audytów w połączeniu z zapisami odnoszącymi się do otrzymywanych skarg oraz raportów kontrolnych dotyczących skarg otrzymanych przez Komitet ds. Zgodności demonstrują poziom realizacji i zgodności z aktualną wersją Kodeksu etyki i postępowania.

VI ZATWIERDZENIE I WAŻNOŚĆ

ZATWIERDZENIE I POPRAWKI

Aktualny Kodeks etyki i postępowania wchodzi w życie 25 września 2017 r. i pozostanie ważny dopóki Zarząd nie zatwierdzi jego aktualizacji, rewizji lub unieważnienia.

Kodeks zostanie poddany przeglądowi i będzie aktualizowany z częstotliwością określoną przez Komitet ds. Zgodności.

ZATWIERDZENIE I DATA WEJŚCIA W ŻYCIE

Niniejszy Kodeks został zatwierdzony przez Zarząd Grupy Gonvarri Industries w dniu 25 września 2017 r. i wchodzi w życie w tym samym dniu. Od dnia wejścia w życie niniejszego Kodeksu wcześniejsze postanowienia w tym samym zakresie zostają uchylone.

KURS ONLINE

Zapoznaj się z Kodeksem Etyki i Postępowania poprzez kurs internetowy dostępny w aplikacji Gonvarri APP.

Kodeks etyki i postępowania

KURS ONLINE

Zapoznaj się z Kodeksem Etyki i Postępowania poprzez kurs internetowy dostępny w aplikacji Gonvarri APP.

Drive Intranet 4.0
Gonvarri Industries

DRIVE INTRANET 4.0

Odkryj w Drive treść Kodeksu Etyki i Postępowania

Ściągnij Kodeks Etyki i Postępowania w **formacie PDF**
www.gonvarri.com/**kodeksetyki**

Gonvarri Industries

Prolongación de Embajadores S/N
28053 Madryt, HISZPANIA
Telefon +34 913 791 900
info@gonvarri.com

gonvarri.com

2001CE_pl