

# KODEX ETIKY A CHO VÁNÍ

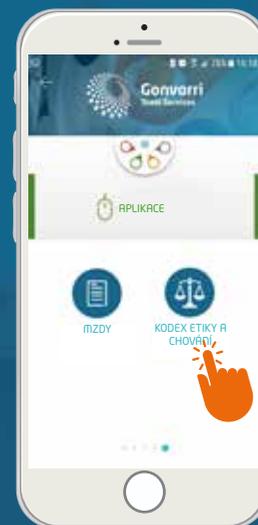


**Gonvarri**  
Steel Services

# Obsah



Získejte přístup ke  
Kodexu etiky a chování  
prostřednictvím aplikace  
GONVARRI



Nemáte ještě aplikaci  
GONVARRI? Stáhněte si ji



Apple



Android

# hodnoty principy zásady chování



## ONLINE ŠKOLENÍ

Poznejte Kodex etiky a chování prostřednictvím online školení, které najdete v aplikaci Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Objevte a použijte Kodex etiky a chování v interaktivní podobě.

Stáhněte si Kodex etiky a chování v PDF formátu [gonvarri.com/kodexetiky](http://gonvarri.com/kodexetiky)



## KODEX ETIKY A CHOVÁNÍ

Kodex etiky a chování společnosti Gonvarri Steel Services (dále jen „kodex“) je deklarace hodnot, principů a zásad chování, které musí přijmout všichni zaměstnanci skupiny při vykonávání své profesní činnosti. Kodex se zabývá otázkami, jako jsou vztahy se zákazníky, spolupracovníky, zaměstnanci, dodavateli a komunitou; zajistí a posílí stávající důvěru mezi skupinou a třetími stranami.

Naší výslovnou touhou je, aby skupina představovala příznivé prostředí pro naše zákazníky a jejich obchodní transakce a také aby byla místem, kde naši zaměstnanci rádi pracují. Chceme být schopni se spolehnout na úctu a dobrou vůli komunit, ve kterých vykonáváme svoji činnost a obchodní operace.

**Společnost Gonvarri Steel Services má za to, že její pověst a veřejný obraz jsou její hlavní aktiva vzhledem k obrovskému významu jejích vztahů se zákazníky, dodavateli, spolupracovníky, zaměstnanci, manažery, akcionáři, veřejnou správou a společností jako celkem.**

Toho všeho lze dosáhnout, pokud budeme dodržovat kodex etiky a chování a zákony, které regulují naši činnost. Všichni, kdo pracují pro skupinu, by si měli stanovit tento cíl. Kodex etiky a chování bude sdělen všem manažerům, zaměstnancům a partnerům skupiny. Podobně bude tento kodex sdělen se všemi dodavateli, zákazníky a třetími stranami, na které může mít činnost skupiny dopad, aby mohli přijmout pravidla chování a hodnoty obsažené v kodexu.

# NAŠE HODNOTY A PRINCIPY

Společnost Gonvarri Steel Services chápe sociální odpovědnost podniků jako vzor odpovědného řízení a závazek k etice, transparentnosti, spravedlivosti a spolupráci s našimi partnery, bez ohledu na obor, ve kterém působí.

**ONLINE ŠKOLENÍ**  
Poznejte Kodex etiky a chování prostřednictvím online školení, které najdete v aplikaci Gonvarri.



# I. NAŠE HODNOTY A PRINCIPY

Našimi referenčními body jsou naše hodnoty: čestnost, pokora, pevnost a práce, které nám předával náš zakladatel od samotného počátku naší činnosti. Tyto hodnoty tvoří průvodce chováním pro všechny naše zaměstnance, ředitele, manažery a spolupracovníky.

Naše hodnoty a kodex etiky a chování jsou pilíře, na kterých je založena naše sociální odpovědnost podniků. Ta řídí rozvoj našich podnikových zásad, jak budou shrnuto dále.

Naši zákazníci jsou centrem našeho podnikání. Jsme odhodláni ve spolupráci s nimi navrhovat řešení, která vyžadují, a uzpůsobovat své schopnosti jejich potřebám na základě kvality a rozmanitosti výrobků a služeb. Jako tým hledáme nové příležitosti, které budou konsolidovat jejich úspěch, protože se domníváme, že úspěch našich zákazníků povede k našemu úspěchu.

Ve snaze najít řešení výzev, které před nás staví naši zákazníci, jsme nasměrovali náš model internacionalizace ke sblížování našich zdrojů a jejich provozních požadavků. To nás vedlo k tomu, že máme provozy v několika zemích, ve kterých jsme trvali na budování místních sítí, které zajistí, že naše vztahy s komunitami, do nichž jsme začleněni, budou vzájemným obohacením.

Podporujeme vzestup našich odborníků. Čestnost, pokora, pevnost a práce charakterizují náš projekt od jeho založení. Díky těmto hodnotám můžeme budovat důvěru se všemi, s nimiž pracujeme.

Jsme přesvědčeni, že základem společnosti ve 21. století je posílení iniciativy jejích odborníků. Z tohoto důvodu podporujeme nápady našich spolupracovníků a jejich schopnost je uskutečňovat. Rovněž podporujeme dialog mezi naším týmem a členy všech zapojených komunit tím, že s nimi sdílíme cíle, hodnoty a názory.

Vedeme změnu. Prožíváme okamžik velké změny v sociálním a ekonomickém kontextu, která vyžaduje přehodnocení procesů a nové soustředění na hodnotový řetězec našeho odvětví.

Inovace tvoří součást naší DNA od raných počátků a charakterizují naši filozofii řízení. Díky tomu jsme mohli čelit různým a vždy složitým situacím na trzích, na nichž působíme.

Tato filozofie řízení, společně se silnou snahou využívat nové informační a komunikační technologie při práci s našimi zájmovými skupinami, z nás činí aktivní účastníky třetí průmyslové revoluce.

Oblast ekonomická, sociální a environmentální. Víme, že udržitelnost naší společnosti závisí na naší schopnosti nabízet pozitivní ekonomické, sociální a environmentální výsledky.

Vytvořili jsme rozvojovou strategii, která do všech našich činností integruje environmentální řízení. Environmentální řízení považujeme za základní součást nadcházejících průmyslových pokroků v blízké budoucnosti. Odpovědný pokrok bude jediným možným přípustným pokrokem.

Jsme přesvědčeni, že soustavné reinvestice a inovace jsou klíčem k udržení konkurenceschopnosti v každé společnosti. Z toho důvodu vyhrazuje naše zdroje na trvalé zlepšování našich služeb, naší nabídky řešení a našich způsobů jejich poskytování, aby se naši dodavatelé podíleli na našich iniciativách a zásadách v rámci, který zaručuje úctu k pravidlům a soulad se zákony.

# II UPLATŇOVÁNÍ A ŠÍŘENÍ

---

Kodex etiky a chování poskytuje rámec pro chování, které bude společné všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich konkrétní funkci, jejich přímého nadřízeného nebo jejich zeměpisnou polohu. Společně s naším posláním a našimi hodnotami představuje tento kodex integrální součást kultury skupiny.

Stáhněte si Kodex etiky a chování v PDF formátu [gonvarri.com/kodexetiky](http://gonvarri.com/kodexetiky)



## II UPLATŇOVÁNÍ A ŠÍŘENÍ

Kodex se bude vztahovat na všechny společnosti ve skupině i na společnosti, ve kterých má skupina účinnou kontrolu. Ve společnostech, do nichž jsme investovali a kde se neuplatňuje tento kodex, bude skupina podporovat principy a směrnice v souladu s těmi, které zavádí tento kodex.

Kodex bude platit pro všechny následující, ať už pro fyzické osoby nebo právnickou osobu:

- a) **Zaměstnance skupiny**, bez ohledu na typ smlouvy, který stanoví jejich zaměstnanecký vztah, funkci, kterou zastávají, nebo zeměpisnou polohu, v níž pracují.
- b) **Vrcholné vedení skupiny**, bez ohledu na typ smlouvy, který stanoví jejich zaměstnanecký vztah, funkci, kterou zastávají, nebo zeměpisnou polohu, v níž pracují. Za vrcholné vedení se považují ředitelé, definovaní jako osoby, které mají přímou závislost na správní radě nebo generálním řediteli společnosti, a všichni ředitelé a vedoucí oddělení. Všichni vedoucí pracovníci musí znát obsah kodexu chování společnosti Gonvarri Steel Services a dodržovat jej.
- c) **Manažery společností a jiných subjektů**, které tvoří skupinu, bez ohledu na složení, formu nebo systém fungování orgánu.
- d) **Spolupracovníky skupiny**, kteří nejsou přímými zaměstnanci, bez ohledu na typ smlouvy určující jejich zaměstnanecký vztah, funkci, kterou zastávají, nebo zeměpisnou polohu, v níž pracují, včetně osob samostatně výdělečně činných nebo smluvních subdodavatelů.

Zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci skupiny jsou povinni tento kodex znát a dodržovat a za tímto účelem projdou povinným školením zaměřeným na znalosti a rozhodování.

Skupina přijme nezbytná opatření, aby zefektivnila soubor hodnot, zásady a normy, které tvoří tento kodex šířením jeho obsahu, formulováním a řešením pochybností, které může vyvolat jeho uplatňování.

Aby bylo možno kodex účinně sdělit, skupina jej zpřístupní všem svým zaměstnancům, ředitelům, manažerům a spolupracovníkům prostřednictvím svého webu a intranetu a prostřednictvím nezbytných

mechanismů vnitřní komunikace, společně se školicími programy, které zajistí dosažení tohoto cíle.

Za tímto účelem poskytne skupina všem svým zaměstnancům, ředitelům, manažerům a spolupracovníkům nezbytné školení. Skupina se pokusí v co největší míře zavázat příjemce tohoto kodexu k jeho dodržování, aby se těmito hodnotami, zásadami a normami, společně se specifickými platnými předpisy, řídilo provádění jejich činností v rámci skupiny.

Žádný zaměstnanec, ředitel, manažer ani spolupracovník skupiny nesmí odůvodňovat porušení norem tohoto kodexu údajnou neznalostí jeho obsahu. Nikdo, bez ohledu na postavení ve skupině, není oprávněn žádat druhou osobu, aby jednala v rozporu s tím, co je zde ustanoveno.

V případě rozporů mezi místními předpisy a tímto kodexem se použije přísnější nařízení, které je vždy v souladu s povinnými předpisy v každé jurisdikci.

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci jsou povinni dodržovat následující povinnosti:

1. Získat nezbytné školení k zajištění znalostí kodexu.
2. Znat tento kodex a činit svá rozhodnutí v souladu s principy a zásadami, které z něj vycházejí.
3. Odpovědně informovat o všech náznacích existence procesů a jednání, které jsou v rozporu s ustanoveními tohoto kodexu.

Tento dokument nemá za cíl zahrnout všechny možné situace, které mohou vzniknout v profesním prostředí, ale místo toho se snaží stanovit základní směrnice, které slouží k vedení všech zaměstnanců, ředitelů, manažerů a spolupracovníků v tom, jak by měli jednat při výkonu svých odborných činností.



# III NORMY CHOVÁNÍ

Všichni ředitelé, manažeři, zaměstnanci a spolupracovníci jsou povinni znát a dodržovat platné právní předpisy podle své oblasti odpovědnosti a pracoviště, přičemž musejí při výkonu svých funkcí a povinností plně dodržovat zavedené postupy.

**DRIVE INTRANET 4.0**

Objevte a použijte  
Kodex etiky a chování v  
interaktivní podobě.



## III NORMY CHOVÁNÍ

Všichni ředitelé, manažeři, zaměstnanci a spolupracovníci jsou povinni znát a dodržovat platné právní předpisy podle své oblasti odpovědnosti a pracoviště, přičemž musejí při výkonu svých funkcí a povinností plně dodržovat zavedené postupy.

V případě pochyb budou zaměstnanci moci získat pomoc k tomu, jak mají dodržovat obsah tohoto kodexu a ostatní platná pravidla, ze strany výboru pro kontrolu dodržování požadavků (Compliance Committee) a etického kanálu (Ethical Channel).

Porušení výše popsaných pravidel může mít za následek občanskou a trestní odpovědnost, aniž jsou dotčena jakákoli disciplinární opatření, která se na ně vztahují, včetně propuštění.

Kromě dodržování tohoto kodexu, pravidel platných v každém případě a vnitřních postupů skupiny musí všichni ředitelé, manažeři, zaměstnanci a spolupracovníci vždy dodržovat etické chování při veškerém svém profesním jednání a vyhýbat se jakémukoli chování, které i když neporušuje právo, může mít nepříznivý dopad na pověst skupiny a nepříznivě ovlivnit její zájmy, pověst a obraz v očích veřejnosti.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 Soulad se zákony                                | 7 Naši zaměstnanci                                     | 12 Péče o majetek, ochrana údajů a řízení informací |
| 2 Naše obchodní bezúhonnost a konkurenceschopnost | 8 Vztahy s veřejnou správou a politickými stranami     | 13 Externí komunikace                               |
| 3 Čestnost a důvěra                               | 9 Vztahy s místní komunitou                            | 14 Pravdivost finančních informací                  |
| 4 Naši dodavatelé                                 | 10 Absence střetů zájmů                                | 15 Prevence praní peněz                             |
| 5 Naši zákazníci                                  | 11 Minimalizace a kontrola dopadů na životní prostředí | 16 Boj proti úplatkům a korupci                     |
| 6 Naše konkurence v odvětví                       |  |   |

# III NORMY CHOVÁNÍ

## 1 Soulad se zákony

Skupina vyhláší své rozhodnutí dodržovat všechny platné předpisy. Odborníci skupiny a obecně všichni příjemci tohoto kodexu budou důsledně dbát na soulad se zákony a vezmou v úvahu obsah, ducha a účel vnitrostátních a mezinárodních zákonů platných pro podnikání všech společností skupiny. Rovněž budou respektovat závazky a povinnosti přijaté skupinou ve svých smluvních vztazích s třetími stranami a také úzus a osvědčené postupy v zemích, ve kterých působí.

Skupina vyhláší své rozhodnutí působit v souladu s finančními a celními předpisy a také s mezinárodními obchodními sankcemi a omezeními.

Všechny pochyby o platnosti konkrétních právních ustanovení nebo o tom, jak je vykládat, je nutno konzultovat s výborem pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu. Ačkoli řada aktivit společnosti podléhá složitým a soustavně se měnícím právním předpisům, neznalost zákonů nebude považována za oprávněnou obhajobu v případě jejich porušení.

Skupina aktivně spolupracuje se všemi veřejnými správami, veřejnými pracovníky a orgány, proto jakákoli konzultace z jejich strany musí být řízena v souladu s vnitřními zásadami a protokoly.

## 2 Naše obchodní bezúhonnost a konkurenceschopnost

Touha společnosti Gonvarri Steel Services po dosažení úspěchu znamená, že na všech trzích, na nichž působíme, vedeme hospodářskou soutěž čestně a účinně. Z toho důvodu očekáváme, že všichni naši zaměstnanci budou vykonávat svoji obchodní činnost s cílem zlepšovat pověst skupiny.

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci, a zejména ti, jejichž funkce souvisejí s obchodní činností, musí vždy:

- vykonávat svoji obchodní činnost v souladu se zákony, předpisy a dohodami týkajícími se zemí, v nichž působí,
- soutěžit čestně na všech trzích a zaznamenávat každou obchodní transakci vhodným a správným způsobem,
- bránit všem formám nezákonného obchodu a spolupracovat proti němu s úřady,
- přinášet hodnotu a nabízet kvalitu a služby na trzích, do kterých se skupina zapojuje,
- nikdy neshromažďovat důvěrné informace o trzích, výrobcích nebo konkurenci nezákonným nebo neetickým způsobem,
- chránit důvěrné informace v jejich úplnosti a nepoužívat je k osobnímu prospěchu ani prospěchu třetích stran,
- respektovat právo k duševnímu a průmyslovému vlastnictví,

- Korupční praktiky jsou nepřijatelné a úplatky a jakékoli jiné neodůvodněné platby nebo benefity jakéhokoli druhu třetím stranám je zakázáno přijímat nebo navrhopvat, ani nelze přijímat dary nebo zábavní činnosti v míře přesahující meze stanovené v „Pravidlech chování ohledně pobídek, darů nebo pozvání“ skupiny. V případě pochyb je nutno je konzultovat s výborem pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu.
- Zaměstnanci se nebudou zapojovat do činností, které v sobě nesou střet mezi jejich osobními zájmy a zájmy skupiny nebo budí dojem střetu, v souladu s limity stanovenými v tomto kodexu a v platných vnitřních předpisech. V případě pochyb je nutno je konzultovat s výborem pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu.
- Naši zaměstnanci budou vždy dodržovat zavedená opatření pro opatrnost a výměnu informací při jednání s konkurencí a v případě všech pochyb nebo incidentů si vyžádají posouzení prostřednictvím etického kanálu.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### 3 Čestnost a důvěra

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci skupiny musí být čestní a důvěryhodní při všech jednáních, ve kterých jde o zájmy skupiny, a musí plnit přijaté závazky.

Stejně tak musí chránit důvěrnost informací a také informací, které se týkají zákazníků, akcionářů, zaměstnanců, ředitelů, manažerů, spolupracovníků nebo dodavatelů.

### 4 Naši dodavatelé

Gonvarri Steel Services je společnost, která bude udržovat spravedlivý a čestný vztah s dodavateli a subdodavateli, od jejich výběru až po zrušení platby.

Vztah s našimi dodavateli je založen na kvalitě výrobku nebo služby a jejich obchodní a komerční praxi, kam patří etické chování, transparentnost, dodržování platné legislativy a úcta k lidským právům v těch zemích, v nichž působí.

Naši zaměstnanci, ředitelé a manažeři by měli při všech jednáních klást zájmy společnosti nad své vlastní a vést tato jednání naprosto transparentně.

Své dodavatele budeme vždy vybírat a hodnotit s nestranností, přísností a objektivitou, aby nedošlo k žádnému střetu zájmů nebo protekci při jejich výběru, a budeme zvažovat environmentální, preventivní a sociální problematiku. Tento proces budeme vždy uplatňovat v souladu s obsahem vnitřních zásad skupiny.

S cenami a informacemi poskytovanými při výběrovém procesu dodavateli se musí zacházet jako s tajnými a nebudou poskytnuty třetím stranám bez souhlasu zainteresované strany nebo z právních důvodů.

Pokud jde o dodržování předpisů, vyžadujeme, aby přijali kodex chování pro dodavatele a sdíleli tento kodex chování. Kdykoli to bude nezbytné, budou prováděny audity vyžadované pro zlepšení vnitřní kontroly.

Žádný zaměstnanec, ředitel, manažer ani spolupracovník nesmí přijímat dary, provize ani odměny žádného druhu od našich dodavatelů, v souladu s limity stanovenými v „Pravidlech chování ohledně pobídek, darů nebo pozvání“.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### 5 Naši zákazníci

Vztah s našimi zákazníky je založen na kvalitě výrobku a služby a obecné obchodní a komerční praxi, kam patří etické chování, transparentnost, dodržování předpisů a úcta k lidským právům.

Naši zákazníci jsou součástí způsobu fungování společnosti Gonvarri Steel Services a jejího závazku vůči třetím stranám, pokud jde o soulad se zákony, a my s nimi sdílíme hodnoty a zásady stanovené v tomto kodexu.

### 6 Naše konkurence v odvětví

Skupina vyhláší své rozhodnutí, že bude soutěžit na trzích spravedlivým a transparentním způsobem, přičemž důsledně dodržování mezinárodního a vnitrostátního práva na ochranu hospodářské soutěže v zemích, kde působí, je nevyhnutelným a omezujícím principem v jejích strategických a obchodních aktivitách.

Skupina se zavazuje, že bude podporovat volnou hospodářskou soutěž ve prospěch zákazníků a uživatelů, dodržovat antimonopolní právní předpisy a vyhýbat se chování, které představuje nebo může představovat nekalou konkurenci, zneužívání nebo omezování hospodářské soutěže.

Dále, a s ohledem na skutečnost, že smlouvy a dohody mohou být považovány za omezující hospodářskou soutěž nebo v rozporu se zákony bez ohledu na to, zda jsou formalizovány písemně, se musí zaměstnanci vyhnout účasti v diskuzi, smlouvě, projektu nebo dohodě, formální nebo neformální, s konkurenty nebo potenciálními konkurenty, jejichž cílem je fixace cen, podmínek prodeje nebo dodávek výrobků, rozdělování podílů na trhu, rozdělování zákazníků nebo jiná činnost, která omezuje nebo by mohla omezovat volnou hospodářskou soutěž na trzích.

Správní orgány, soudci nebo soudy mohou uložit pokuty a v některých případech dlouhé tresty odnětí svobody osobám zapojeným do porušování zákonů o hospodářské soutěži, a to jednotlivcům i společností.

Vzhledem k vážným právním důsledkům, občanskoprávním i trestněprávním, a k tomu, že tato porušení by mohla ohrozit skupinu, společnost Gonvarri Steel Services podnikne všechny přiměřené kroky, aby se zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci zavázali k dodržování výše uvedených zákonů. Dále skupina podnikne kroky, aby zabránila chování, které může být považováno za protiprávní nebo v rozporu s těmito zákony.

Neznalost zákona, dobrá víra nebo potvrzení o nedostatku času k dotazování výboru pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu budou akceptovány jako polehčující okolnosti ospravedlňující chování v rozporu s principy obsaženými v tomto dokumentu.

Každou pochybnost týkající se uplatňování výše uvedených principů je nutno před podniknutím jakýchkoli kroků předložit managementu skupiny.

Dále, pokud bude zjištěno chování, které může být identifikováno jako v chování v rozporu s principy volné hospodářské soutěže na trzích a se souvisejícími zákony, musí být oznámeno oznamovatelem.

# III NORMY CHOVÁNÍ

## 7 Naši zaměstnanci

Podnikatelský duch našich zaměstnanců představuje jedno z největších aktiv naší společnosti. Se všemi zaměstnanci se musí zacházet nestranně a spravedlivě a musí být spravedlivě odměněni za své výsledky.

Jednání zástupců, jejichž funkce ve skupině budou vždy upravovány podle kvantitativních a kvalitativních limitů zavedených v jejich příslušných pravomocech, bez ohledu na právní předpisy každé země, se vždy musí inspirovat principy a hodnotami stanovenými v tomto kodexu.

Skupina podporuje a zasazuje se o principy začleněné do všeobecné deklarace lidských práv, dohod Mezinárodní organizace práce (ILO) a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Všichni pracovníci musí respektovat následující zavedené principy.

### I Řízení zaměstnanců

Vyhýbáme se jakékoli formě diskriminace tím, že dodržujeme naše postupy od výběrového řízení až po definování profilů a popisů pracovních míst. Dbáme na to, aby povýšení bylo spojeno se zásadami, kvalifikací a individuálními schopnostmi. Tento oddíl se rovněž zabývá stanovením podmínek pro plat, školení, kontroly a hodnocení výkonnosti.

Jsme společností, která své zaměstnance zaměstnává na pevném základě úcty, rovnosti příležitostí a která se zavázala rozvíjet silnou a rozmanitou pracovní sílu a zajišťovat pracovní prostředí, ve kterém je s každým zacházeno s úctou, bez ohledu na pohlaví, rasu, sexuální orientaci, věk, handicap, náboženský nebo etnický původ.

Zejména zaměstnávání nezletilých nebo nucená práce nebudou tolerovány v našich provozech ani v provozech našich dodavatelů, spolupracovníků nebo zákazníků v žádné ze zemí, v nichž působíme.

### II Absence diskriminace a obtěžování

Zneužívání pravomocí a jakýkoli typ obtěžování, ať už fyzické, psychologické nebo morální, a jakékoli jiné chování, které může vytvářet zastrašující, pohoršující nebo nepřátelské pracovní prostředí pro zaměstnance, jsou zakázány.

Všichni zaměstnanci musí být opatrní při svém jednání se spolupracovníky na pracovišti, zejména pokud jde o zaměstnance na nižší pozici v hierarchii společnosti. Musí být ostražiti vůči možnému obtěžování na pracovišti a opatrně řešit vznikající problém.

Veškeré jednání, které představuje obtěžování, se považuje za vážný problém v oblasti chování. Pro tyto záležitosti jsme vypracovali Průvodce a protokol pro prevenci obtěžování, platný v celé skupině, jehož prostřednictvím jsou vymezeny principy a pokyny pro opatření; musí sloužit k prevenci a v konkrétních případech k nápravě tohoto typu chování.

### III Svoboda sdružování

Skupina respektuje právo lidí na svobodu sdružování, spolčování a kolektivní vyjednávání, proto pracujeme s našimi zaměstnanci individuálně i prostřednictvím odborů v souladu s právními předpisy a místní praxí a zvyky.

### IV Sladění pracovního a profesního života

Skupina zavádí iniciativy a opatření určené k dosažení rovnováhy mezi profesním a osobním životem zaměstnanců, ředitelů, manažerů a spolupracovníků ve své sociální strategii a strategii pro sociální odpovědnost podniků.

Tato opatření musí být v souladu s místními předpisy a zvyky zemí, v nichž působíme.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### V Zdraví a bezpečnost

Společnost Gonvarri Steel Services považuje bezpečnost za klíčový aspekt řízení. Je odhodlána udržovat adekvátní a dostatečné úrovně preventivních strategií pro zdraví a bezpečnost svých pracovníků, strategií, které jsou restriktivními a nevyhnutelnými náležitostmi našich výrobních činností.

Skupina chápe prevenci rizik souvisejících s jejími činnostmi jako prioritu a strategický cíl v řízení svých společností. Skupina musí maximalizovat své úsilí při rozvoji a podpoře bezpečného chování a při vytváření zdravého pracoviště, s bezpečným vybavením a pracovními podmínkami pro všechny, kteří poskytují služby v našich závodech.

Všichni zaměstnanci a spolupracovníci musí brát v úvahu prevenci rizik na pracovišti a vědomě a odpovědným způsobem uplatňovat její principy při všech činnostech, které vykonávají, i při všech rozhodnutích, která přijímají. Prevence rizik musí být považována za neoddělitelnou součást pracovních činností a rozhodování, jejichž vykonávání je smluvně zajišťováno. Uvedenými zásadami v oblasti zdraví a bezpečnosti se musí řídit všechny činnosti.

### VI Pracovní podmínky

Závody musí zaručit svým zaměstnancům nejlepší možné pracovní podmínky, zajistit jim vybavení, které bylo vyvinuto tak, že jeho konstrukce a koncepce vycházejí neoddělitelně z principů prevence. Údržba a revize zařízení a vybavení musí sloužit k zachování bezpečnosti a je nutno také identifikovat všechna zbytková rizika. Budou poskytnuty podrobnosti o zbytkových rizicích, která nelze eliminovat, a povinnostech, na které je třeba dbát.

### VII Řízení prevence rizik na pracovišti

Pracoviště skupiny mají zavedeny efektivní a externě certifikované systémy řízení prevence rizik na pracovišti. Schvalování a zavádění systému vedou příslušná oddělení pro řízení.

Tyto systémy se řídí sjednocujícími principy prevence. Uplatňují se při každé činnosti prováděné, ukládané nebo kontrolované a při každém přijatém rozhodnutí, které využijí jako referenci různé systémy k tomu zavedené a definované v podnikových postupech.

### VIII Kvalifikace, školení a komunikace

Všichni zaměstnanci skupiny musí mít teoretické a praktické školení a kvalifikaci v bezpečných pracovních postupech, znalosti, které musí tvořit neoddělitelnou součást jejich profesního rozvoje. Všichni zaměstnanci musí chápat bezpečnost na pracovišti jako nedílnou součást povinností, které jsou od nich vyžadovány.

Každé pracoviště musí udržovat systém komunikace, konzultace a obousměrné účasti, jak na pracovišti, tak s podnikovým vedením, aby všichni zaměstnanci byli informováni v otázkách zdraví a bezpečnosti na pracovišti s cílem zajistit trvalé zlepšování a výměnu zkušeností.

Ústupky v oblasti bezpečnostních postupů s cílem upřednostnit provozní cíle jsou vyloučené.

Rizikové chování, které by mohlo mít důsledky pro osobní bezpečnost nebo bezpečnost kolegů, nebude v žádném případě tolerováno. Pokyny vydané a zavedené ve společnosti a na konkrétním pracovišti musí být důsledně dodržovány.

Zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci musí rovněž absolvovat nezbytné školení, aby znali etický kodex a dbali na etické chování.

### IX Externí pracovníci

Všichni externí zaměstnanci pracující v našich zařízeních musí dodržovat a respektovat stejnou úroveň zdraví a bezpečnosti jako interní zaměstnanci, a to z hlediska rizik v souvislosti s našimi zařízeními i rizik vyplývajících z jejich příslušné činnosti. U externích společností odpovědných za správné provádění požadované práce musí být zavedeny nezbytné postupy pro koordinaci, kontrolu a dohled.

### X Chráněné informace

Všichni zaměstnanci, spolupracovníci, manažeři a správci skupiny mají zakázáno využívat chráněné informace, ke kterým by mohli mít přístup při výkonu svých povinností nebo ze své funkce, k užítku svému nebo třetí strany.

Jakákoli transakce, u které existuje podezření na používání chráněných informací, musí být nahlášena prostřednictvím etického kanálu, aby bylo možno podniknout vhodná opatření.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### 8 Vztahy s veřejnou správou a politickými stranami

Společnost Gonvarri Steel Services deklaruje svoji politickou neutralitu ve všech zemích, v nichž působí, a nebude financovat žádné politické strany ani jejich zástupce.

Všechny vztahy s veřejnou správou budou probíhat zcela transparentně, spolupráce s veřejnými subjekty bude nestranná.

Pokud jde o zaměstnance, manažery, správce nebo spolupracovníky, skupina respektuje práva na uplatňování svobody projevu a svobody politického přesvědčení ve všech případech, kdy tato práva nenarušují výkon jejich profesní činnosti a kdy jsou uplatňována mimo pracovní dobu.

V teoretickém případě, kdy by některý zaměstnanec, ředitel, manažer a spolupracovník vykonával veřejnou činnost mimo svoji práci, musí se obrátit na výbor pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu, který provede analýzu a vyhodnotí možnou neslučitelnost.

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a také všechny externí osoby, které poskytují služby skupině se musí chovat takovým způsobem, aby nenaváděli veřejné činitele k porušování jejich povinností nestrannosti nebo právních zásad v jejich vztazích s vnitrostátními veřejnými orgány, třetími zeměmi a mezinárodními organizacemi.

Členové společnosti Gonvarri Steel Services mají zakázáno poskytovat dary státním zaměstnancům, veřejným činitelům a členům jejich rodin a rovněž financovat politické strany nebo jejich zástupce, s nimiž jsou ve vztahu kvůli své práci.

### 9 Vztahy s místní komunitou

Společnost Gonvarri Steel Services chce být odpovědným sousedem a chce respektovat lidská práva lidí v místních komunitách v zemích, v nichž působí, zavádět příslušná opatření, která zaručí jejich dodržování, zvláště u skupin považovaných za nejzranitelnější.

Svoji činnost budeme provádět ve velmi rozmanitých lokalitách a situacích, kde jsou také vysoce proměnlivé místní potřeby a dopady.

Různá výrobní centra budou realizovat opatření, investice, dary a vytvářet komunitní projekty ve vztahu k sociální problematice a podpoře místních komunit s cílem poskytnout odpovědi v souladu s reálnými potřebami v každé lokalitě.

V souladu s principem transparentnosti je vždy nutno poskytnout informace a zajistit schválení u každé předvídatelné spolupráce a darů. Tato spolupráce a dary se musí vždy správně zaregistrovat a provádět ve spolupráci s vhodnými renomovanými subjekty nebo nadacemi, které nepředstavují žádné riziko pro pověst skupiny.

Dále by každá společnost skupiny, která poskytne dar nebo sponzorství, měla pokud možno sledovat poskytnutý příspěvek, aby znala jeho cíl a využití, zajistila dobrý konec příspěvku a zabránila ohrožení pověsti skupiny.



## III NORMY CHOVÁNÍ

### 10 Absence střetů zájmů

Za střet zájmů se budou považovat situace, ve kterých se dostanou do přímého nebo nepřímého konfliktu osobní zájem odborníka a zájem některé ze společností skupiny. Osobní zájem zaměstnance znamená, že záležitost má dopad na něj nebo osobu, která je ve vztahu k němu.

Nesmějí být realizována žádná rozhodnutí, operace ani činnosti, pokud zahrnují nebo mohou zahrnovat střet zájmů, s výjimkou rozhodnutí, operací a činností předem písemně schválených výborem pro kontrolu dodržování požadavků, který bude informován prostřednictvím etického kanálu. Zúčastněná strana se musí zdržet v tomto ohledu jakéhokoli jednání, dokud nebude její dotaz zodpovězen.

Definice situací, které budou považovány za střet zájmů, identifikace a řídicí opatření jsou podrobně analyzovány v podnikových předpisech, jejichž znalost je povinná pro všechny zaměstnance, ředitele, manažery a spolupracovníky skupiny.

Tato opatření musí být v souladu s pracovním postavením a místními předpisy a zvyky země, v nichž působíme.

Opatření musí být v souladu s pracovním postavením zaměstnance a s místními předpisy a zvyky země, v nichž působíme.

### 11 Minimalizace a kontrola dopadů na životní prostředí

Společnost Gonvarri Steel Services podporuje, aby všichni její zaměstnanci, ředitelé, manažeri a spolupracovníci zaujímali pečlivý a aktivní přístup k řízení, kontrole a minimalizaci dopadů našich činností na životní prostředí.

Vedení skupiny považuje ohledy k životnímu prostředí v průběhu našich výrobních činností, po celou dobu životního cyklu výrobku za strategické a podporuje aktivní respektování životního prostředí ze strany všech jejích zaměstnanců.

Naše zařízení jsou vybavena účinnými systémy řízení, které zajistí dodržování právních předpisů a soustavné zlepšování v environmentálním řízení, dovolí sjednocení praxe v oblasti ochrany životního prostředí ve všech společnostech skupiny. Podobně se zavazujeme k přijímání a využívání nejlepších dostupných technologií v našich zařízeních a k začlenění environmentálního hlediska do projektování a realizace všech našich provozů.

Pravidelně vytváříme školicí programy pro všechny naše zaměstnance, ředitele, manažery a spolupracovníky, abychom zvyšovali informovanost v těchto otázkách. Tyto kurzy jsou také speciálně zaměřeny na ty zaměstnance, kteří jsou odpovědní za správu zařízení, a zaměstnance, kteří pracují se zákazníky a dodavateli.

Naše práce je orientována na optimalizaci využívání přírodních a energetických zdrojů a minimalizaci tvorby odpadů společně s jejich recyklací a opakovaným využitím, a současně na omezování a kontrolu kontaminovaného odpadu a znečišťujících látek.

Skupina doufá, že tímto způsobem její zaměstnanci aktivně přispívají k omezování environmentálního dopadu v průběhu své činnosti, a považuje to za způsob, jak dosáhnout nejlepší možné ochrany našeho přirozeného životního prostředí. Zaměstnanci musí znát a dodržovat právní předpisy a předpisy v oblasti ochrany životního prostředí platné pro jejich konkrétní oblast provozu i to, co bylo ustanoveno v zásadách pro ochranu životního prostředí.

# III NORMY CHOVÁNÍ

## 12 Péče o majetek, ochrana údajů a řízení informací

Společnost Gonvarri Steel Services dává svůj majetek k dispozici svým zaměstnancům, ředitelům, manažerům a spolupracovníkům. Je třeba o něj pečovat a nepoužívat jej k jiným účelům. K zásadám skupiny patří rovněž zachovávání důvěrnosti informací a ochrana údajů

### I Majetek

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci musí adekvátním a vhodným způsobem využívat vybavení, zařízení a zdroje, které mají k dispozici k uskutečňování svých činností a funkcí, nepoužívat je k žádným jiným účelům a chránit je před poškozením, ztrátou nebo krádeží.

Nesmí zneužívat majetek skupiny ani jej bez řádného oprávnění dávat k dispozici nebo pronajímat.

### II Soukromí a řízení informací

Skupina zavedla nezbytné mechanismy pro zachovávání soukromí informací a ochranu údajů svých zaměstnanců, dodavatelů, zákazníků, veřejných institucí, obchodních partnerů a spolupracovníků a také jejich práva na soukromí a pro řízení a vhodnou péči o dokumentaci podle úrovně jejího významu.

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci se musí řídit pokyny zavedenými pro tvorbu, zpracování, archivaci a likvidaci dokumentace související s jejich pracovní činností.

Podobně nesmí odhalovat a měli by zachovávat důvěrnost všech informací získaných v průběhu svého pracovního poměru. Pokud, vzhledem ke své funkci v organizaci, musí sdílet informace s třetími stranami, musí dbát na to, aby měli podepsanou dohodu o jejich důvěrnosti. V případě pochyb je nutno získat nezbytné objasnění prostřednictvím etického kanálu.

### III Používání elektronických zařízení

Zaměstnanci budou adekvátním způsobem využívat elektronická zařízení (počítače, mobily, chytré telefony, tablety atd.), které jim poskytne společnost. Elektronická zařízení by mohla být zkontrolována, je-li to považováno za nutné, vždy v souladu s místními zákony a předpisy týkajícími se tohoto předmětu.

Internet je povoleno využívat pouze k pracovním účelům. Nesmí se využívat k soukromým účelům. Využívání internetu s protiprávními, nevhodnými nebo obscénními úmysly je výslovně zakázáno. Dále je nutno věnovat zvláštní pozornost využívání informací získaných z internetu, pokud jsou omezeny zákony, které chrání práva k duševnímu a průmyslovému vlastnictví, a zejména v případech týkajících se počítačových programů stažených z internetu. V případě, při kterém je zjištěn incident ve vztahu k bezpečnostním otázkám, bude otevřena pomocí aplikace Help Desk zpráva o incidentu.

Skupina zavádí a dává k dispozici všem svým zaměstnancům, ředitelům, manažerům a spolupracovníkům normativní bezpečnostní postupy pro informace, které jsou nezávislé na formátu a platformě informací (tištěné, psané, elektronické, video, audio atd.). Platné zásady týkající se kategorizace informací a nakládání s nimi i platné postupy a normy pro bezpečnost jsou dostupné na podnikovém intranetu.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### 13 Externí komunikace

Skupina považuje svůj obraz a pověst za jedno ze svých nejcennějších aktiv sloužící k zachování důvěry akcionářů, zákazníků, profesionálů, dodavatelů, orgánů a vlastních zaměstnanců.

Všichni zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci musí věnovat velkou péči při poskytování informací o skupině mimo společnost, bez ohledu na použitý způsob (tisíkové zprávy, rozhovory s médii, komentáře na sociálních sítích atd.).

Zprávy nebo prohlášení, které mohou poškodit obraz nebo pověst skupiny se nesmí vydávat (například v poznámkách uvedených na rukopisech ani v e-mailech); stejně tak nesmí zaměstnanci vyjadřovat jménem skupiny své osobní názory, které mohou být v rozporu s hodnotami skupiny zavedenými v kodexu etiky a chování

Pokud se některá ze společností, které jsou součástí skupiny, zapojí do nějaké typu externí intervence, jejíž zveřejnění by mohlo mít závažné důsledky v médiích, buď kvůli jejímu obsahu, nebo kvůli citlivosti záležitosti, kterou se zabývá, musí být oznámena před šířením prostřednictvím etického kanálu kvůli revizi a schválení.

### 14 Pravdivost finančních informací

Finanční informace skupiny přesně odrážejí realitu její ekonomické, finanční a majetkové situace a řídí se vnitrostátními i mezinárodními účetními principy a standardy, jakož i následujícími specifickými principy:

- **Pravdivost:** musí být věrným odrazem reality každé společnosti a skupiny.
- **Integrita:** musí odrážet ekonomickou situaci v její úplnosti, to je, musí být podložené, úplné a bez vynětí, která by mohla mít na následek neplatné nebo neúplné finanční informace.
- **Jednotnost:** musí být vypracované, připravené a předané podle stejných kritérií v každé jednotlivé společnosti skupiny.
- **Schválení:** musí být předem schválené a utvářené podle finančních zásad a principů skupiny.

Nikdo není oprávněn skrývat nebo šířit záznamy nebo účetní přehledy skupiny. Veškeré sdělování ekonomických, finančních a majetkových informací musí provádět orgány skupiny pomocí způsobů, které zavedou.

## III NORMY CHOVÁNÍ

### 15 Prevence praní peněz

Aby se zabránilo praní peněz nebo financování terorismu, zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci skupiny musí věnovat zvláštní pozornost hotovostním platbám, které jsou nezvyklé kvůli povaze transakce, platbám prováděným šekem na doručitele nebo platbám prováděným v jiných měnách, než bylo dříve dohodnuto.

Při těchto operacích nebo činnostech, u kterých hrozí riziko praní peněz, má skupina povinnost přijmout opatření s cílem dodržovat předpisy založené na identifikaci zákazníka a spolupracovat s příslušnými orgány.

V každém případě je nutno dodržovat vnitřní předpisy skupiny a za jakýchkoli okolností je výslovně zakázáno provádět nebo přijímat hotovostní platby vyšší než dva tisíce pět set eur (2 500 €)

Pokud se objeví podezřelá operace a může hrozit riziko praní peněz, je nutno tuto skutečnost nahlásit prostřednictvím etického kanálu, aby bylo možno podniknout vhodná opatření.

### 16 Boj proti úplatkům a korupci

Úplatky ani korupce nejsou tolerovány. Korupční praktiky jsou nepřijatelné a úplatky nebo jiné neodůvodněné platby třetím stranám se nesmí přijímat ani provádět.

Totéž platí pro žádosti nebo přijímání darů nebo zábavních aktivit v míře přesahující limity stanovené v „Pravidlech chování ohledně pobídek, darů nebo pozvání“ skupiny.

V případě pochyb je nutno vznést dotaz k výboru pro kontrolu dodržování požadavků prostřednictvím etického kanálu.

# IV MONITOROVÁNÍ A KONTROLA

---

- 1 Zveřejňování, komunikace a monitorování
- 2 Výbor pro kontrolu dodržování požadavků
- 3 Etický kanál (komunikace a nahlašování)
- 4 Disciplinární systém

**DRIVE INTRANET 4.0**  
Objevte a používejte  
Kodex etiky a chování v  
interaktivní podobě.



# IV MONITOROVÁNÍ A KONTROLA

## 1 Zveřejňování, komunikace a monitorování

Zaměstnanci, ředitelé, manažeři a spolupracovníci skupiny musí znát celý obsah kodexu, a zejména principy a pravidla chování zde stanovené, a výslovně s nimi souhlasit. Rovněž bude zajištěno povinné školení s cílem zajistit úplnou znalost kodexu.

Každý zaměstnanec, ředitel, manažer nebo spolupracovník skupiny, každý zákazník, dodavatel, nebo každá osoba obecně, může nahlásit domnělá porušení kodexu zjištěná v některé ze společností skupiny nebo ve skupině jako celku.

V tomto smyslu skupina zpřístupní nezbytné postupy a mechanismy prostřednictvím etického kanálu, který umožní oznamovat porušení principů obsažených v kodexu anonymně a bez obav z odvety.

Kanál pro oznamovatele, který je součástí etického kanálu, je nakonfigurován jako mechanismus pro přijímání a řízení stížností prostřednictvím počítačové aplikace, telefonu, e-mailu nebo běžné pošty, které budou řízeny výborem pro kontrolu dodržování požadavků, odpovědným za primární řízení obdržených hlášení nebo stížností.

Postup řízení stížností zajistí anonymizaci ve všech jeho fázích a absenci odvety.



# IV MONITOROVÁNÍ A KONTROLA

## 2 Výbor pro kontrolu dodržování požadavků

Výbor pro kontrolu dodržování požadavků (Compliance Committee) je interní poradní instituce odpovědná za podporu hodnot a pravidel chování skupiny i za monitorování, komunikaci, zveřejňování kodexu a dohled nad ním.

U Výboru pro kontrolu dodržování požadavků je odpovědný za správu etického kanálu, řízení a řešení pochyb, dotazů a stížností přijatých prostřednictvím tohoto kanálu.

V rámci svého závazku k transparentnosti vede výbor statistický registr svých činností a poskytuje odpovědi na interní a externí žádosti o informace. Vydává výroční zprávu uvádějící podrobnosti o úrovni využití kanálu zaměstnanci, řediteli, manažery a spolupracovníky, ačkoli ta nezahrnuje citlivé nebo důvěrné informace.

Pokud jde o řešení sporů, výbor pro kontrolu dodržování požadavků vystupuje objektivním a nestranným způsobem, veden principem přiměřenosti, aby skupina mohla podniknout nezbytné kroky. Podobně jedná tak, aby zaručil, že zaměstnanci nebo třetí subjekty, kteří informují v dobré víře o jakémkoli chování, které není v souladu s principy obsaženými v kodexu, budou chráněni proti každému typu odvety.

„Stanovy výboru pro kontrolu dodržování požadavků“ definují a řídí funkce a standardy výboru pro kontrolu dodržování požadavků.

Hlavními povinnostmi výboru pro kontrolu dodržování požadavků jsou:

- aktualizace, zlepšování a úpravy kodexu etiky a chování,
- řízení rizik zjištěných v modelu kontroly plnění závazků,
- provádění ročního plánu pro kontrolu, dohled a hodnocení modelu, monitorování účinnosti zavedených kontrolních opatření,
- dohled, kontrola a hodnocení celkového fungování modelu dodržování právních předpisů,
- zajištění správného řízení a použitelnosti mechanismů pro hlášení porušení, stížností a dotazů ve skupině Gonvarri Steel Services (etický kanál),
- podpora řídicích orgánů a vedení při rozhodovacím procesu v případě potenciálních nevyhovujících operací,
- zajištění, že všichni zaměstnanci společnosti budou řádně informováni o kontrolních mechanismech zavedených ve skupině a tvořících součást modelu kontroly dodržování požadavků, který se na ně vztahuje, a také o všech jeho změnách nebo aktualizacích, a zaručení, že všichni vlastníci kontrolních opatření budou informováni o seznamu kontrolních opatření, která spadají do jejich odpovědnosti,
- zajištění adekvátního školení a zpřístupnění organizaci jako celku z hlediska relevance a důležitosti strategie kontroly dodržování požadavků a modelu kontroly dodržování požadavků společnosti Gonvarri Steel Services v rámci podnikové kultury ve skupině,
- podpora školicích činností v oblasti kontroly dodržování právních předpisů v koordinaci s jinými zúčastněnými oblastmi,
- řízení a udržování mechanismů nahlašování stanovených mezi různými oblastmi zapojenými do modelu,
- náprava odchylek zjištěných při realizaci kodexu, vedení příkladem a podpora konzistence při výkladu a uplatňování kodexu po celém světě v rámci skupiny,
- pravidelné (nebo výjimečné) informování výkonného ředitele o rizikových oblastech, které by mohly mít dopad na společnost, o výsledcích posuzování modelu a o kontrolních mechanismech a akčních plánech, které byly realizovány,
- informování prezidenta, správní rady a výkonných výborů rady o hlavních problémech v oblasti dodržování požadavků prostřednictvím pravidelných (nebo výjimečných) hlášení.

## SPRÁVNÍ STRUKTURA KODEXU CHOVÁNÍ

Výbor pro kontrolu dodržování požadavků je nezávislý orgán, který se vyznačuje pravomocemi v oblasti iniciativy a kontroly; je právně pověřený sledováním účinnosti systému dodržování požadavků skupiny týkajících se interní kontroly.

Výbor bude mít k dispozici dostatek zdrojů pro nezávislý výkon svých funkcí, podporovaný oddělením pro interní audit a kontrolu dodržování požadavků.

Za složení výboru pro kontrolu dodržování požadavků odpovídá správní rada, která ve všech případech usiluje o to, aby zajistila co nejhodnější složení, které zaručí vhodnou reprezentativnost a účinné fungování výboru.

Výbor pro kontrolu dodržování požadavků bude mít nejméně čtyři členy.

Výbor pro kontrolu dodržování požadavků bude tvořen jedním členem z oddělení interního auditu a kontroly dodržování požadavků, jedním členem z finančního oddělení, jedním členem z oddělení HR a jedním členem z právního oddělení, přičemž všichni jsou přímo jmenováni správní radou GSS.

V závislosti na konkrétních případech mohou být výboru poskytnuty dodatečné prostředky nebo může požadovat technickou nebo právní podporu nebo spolupráci z jiného oddělení, nebo v případě nutnosti, od externích poradců.

# IV MONITOROVÁNÍ A KONTROLA

## 3 Etický kanál (komunikace a nahlašování)

**Nejlepší způsob, jak zachovat důvěru, je ten, že v každé situaci, ve které mají zaměstnanci oprávněné podezření, že došlo k nevyhovujícímu chování, si budou vědomi, že mají bezpečné, důvěrné a příznivé prostředí, ve kterém mohou své obavy vyjádřit bez strachu z odvety.**

Uživatelé etického kanálu (Ethical Channel) se mohou prostřednictvím etického kanálu obrátit na výbor pro kontrolu dodržování požadavků a informovat jej o každé nevhodné situaci nebo špatné praxi, dotazu nebo pochybnosti, kterými by se měl výbor zabývat.

Pokud je zaměstnanec upřímně přesvědčen, že došlo nebo by mohlo dojít k jedné ze situací uvedených v kodexu, bude požádán, aby tyto informace uvedl černě na bílém a poskytl všechny důkazy v daném případě. Vzhledem k tomu, že je mnohem obtížnější a někdy i nemožné prošetřit podezření oznámená anonymním způsobem, žádáme v dobré víře všechny zaměstnance, aby se identifikovali, aby bylo možno začít s vyšetřováním stížnosti, které bude poté anonymizováno, aby se zaručila důvěrnost v průběhu procesu.

Je však možné, že zaměstnanec může být později požádán, aby uvedl další informace, ačkoli se od něj nebude vyžadovat, aby se přímo zapojil do procesu vyšetřování.

Proces zajistí anonymizaci uživatele, bezpečnost a důvěrnost během všech fází vyšetřování stížnosti stejně jako nulovou odvetu.

Nelze však poskytnout žádnou záruku naprosté anonymity, protože se může stát, že bude vyžadováno svědectví v následných interních nebo externích řízeních.

Zaměstnanec, který vyjádřil své obavy, nebude činěn zodpovědným za své vyjádření ani za to, že je nevyjádřil dříve, kdykoli dojde k tomu, že je daná osoba legitimně přesvědčena, že existuje nevhodná situace výše uvedeného typu. Nicméně jakákoli obvinění, vyjádřená ve zlém úmyslu nebo která nemají opodstatnění, budou považována za vážné nebo velmi zádné porušení chování, které může vést k disciplinárnímu postihu.

Výbor pro kontrolu dodržování požadavků přijímá prostřednictvím etického kanálu sdělení o:

- chování, které není v souladu s kodexem etiky a chování,
- dotazech k jakémukoli problému ve vztahu k hodnotám kodexu a etice skupiny,
- incidentech, které je třeba oznámit, a žádostech o schválení ve vztahu k nim, je-li to nezbytné,
- nedodržení vnitřních nebo vnějších předpisů
- nedodržení jakýchkoli zásad vytváření modelů a protokolů pro modely pro kontrolu dodržování požadavků ve skupině Gonvarri Steel Services,
- zjištění možných trestních nebo podvodných aktivit.

Etický kanál má různé způsoby komunikace přístupné zaměstnancům na všech úrovních a třetím stranám. Prostřednictvím těchto kanálů bude možné nahlásit dotaz, stížnost nebo incident. Těmito kanály jsou: PC aplikace, e-mail ([ethicschannel@gonvarri.com](mailto:ethicschannel@gonvarri.com)), běžná pošta nebo telefon.

Tyto kanály budou dostupné pro každého zaměstnance nebo třetí stranu a informace o nich budou zveřejňovány nebo zpřístupňovány účinným a trvalým způsobem, aby byly přístupné a transparentní pro všechny, kdo je chtějí použít.

Podrobnosti týkající se používání a fungování etického kanálu, minimálního obsahu stížností a zacházení s poskytnutými informacemi nebo jinými relevantními informacemi budou rozpracovány v dokumentu „Vnitřní předpisy o etickém kanálu“, aby se zajistilo jeho správné zprovoznění, přístupnost a znalosti o něm pro potenciálního uživatele.

Očekává se, že ti, kteří využijí tyto komunikační kanály, předem pečlivě zváží závažnost záležitostí, které chtějí předložit.



## IV MONITOROVÁNÍ A KONTROLA

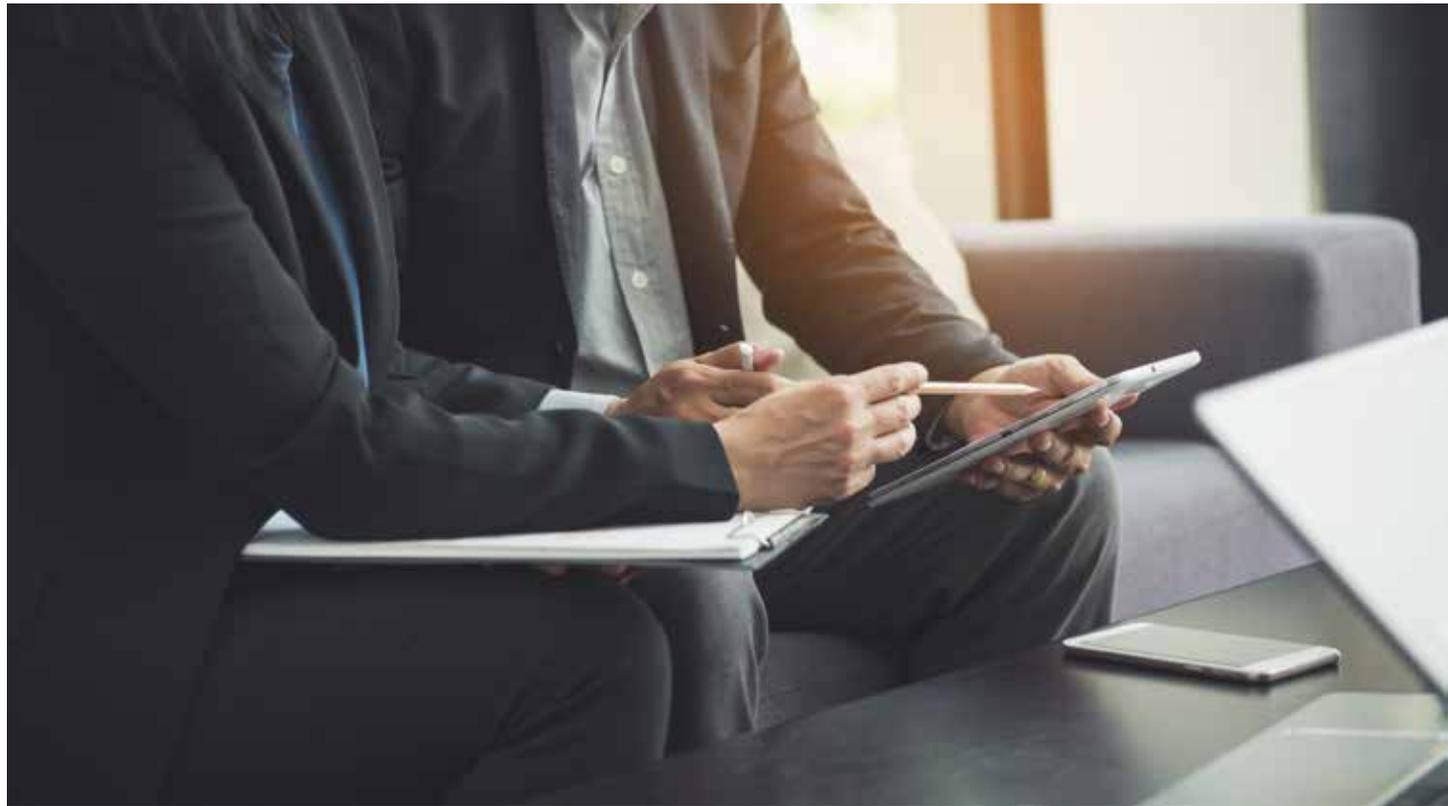
### 4 Disciplinární systém

Skupina může uplatnit právní nebo disciplinární opatření, která považuje za vhodná podle platné legislativy a která budou uložena v případě porušení tohoto kodexu a jakýchkoli zásad a protokolů zahrnutých v modelu pro kontrolu dodržování požadavků skupiny Gonvarri Steel Services.

Za nevhodné chování, a tedy podléhající disciplinárnímu systému, bude považováno nejen jednání osoby, která přímo poruší kodex, ale také chování těch, kteří s ní spolupracují na takovém chování buď přímým jednáním, nebo z opomenutí.

Žádný zaměstnanec nebude penalizován, aniž bude mít nejprve příležitost vystoupit s požadavky, které považuje za vhodné.

Porušení tohoto kodexu, které představuje porušení pracovněprávního předpisu, bude potrestáno podle platných předpisů.



# V DODRŽOVÁNÍ KODEXU

Skupina bude provádět pravidelné audity na pracovištích s cílem monitorovat a měřit komunikaci, šíření a uplatňování kodexu.

Tým pro audit a plán auditu budou každoročně aktualizovány a definovány s cílem ověřit následující aspekty:

- úroveň informovanosti a citlivosti ve vztahu k významu kodexu etiky a chování,
- záznamy o komunikaci se VŠEMI zaměstnanci, řediteli a manažery bez ohledu na úroveň nebo kategorii,
- prezentace kodexu a souvisejícího školení novým zaměstnancům,
- dostupnost kodexu, v příslušném jazyce, v místech přístupných všem zaměstnancům ve výrobních centrech,
- dostupnost kodexu prostřednictvím intranetu a webu společnosti v příslušném jazyce,
- snadnost přístupu k etickému kanálu.

Výsledky těchto auditů, společně se záznamy odpovídajícími přijatým stížnostem a zprávám o následných opatřeních v případě stížností přijatých výborem pro kontrolu dodržování požadavků, budou ukazovat úroveň zavedení a dodržování tohoto kodexu etiky a chování.

# VI SCHVALOVÁNÍ A PLATNOST

## SCHVALOVÁNÍ A ZMĚNY

Tento kodex etiky a chování vstupuje v platnost 25. září 2017 a je platný, dokud správní rada neschválí jeho aktualizaci, revizi nebo odvolání.

Tento kodex bude revidován a aktualizován v cyklu definovaném výborem pro kontrolu dodržování požadavků.

## SCHVÁLENÍ A DATUM ÚČINNOSTI

Tento kodex byl schválen správní radou skupiny Gonvarri Steel Services dne 25. září 2017 a vstoupil v platnost ke stejnému datu. K datu účinnosti se zrušují předchozí ustanovení se stejným obsahem.

### ONLINE ŠKOLENÍ

Poznejte Kodex etiky a chování prostřednictvím online školení, které najdete v aplikaci Gonvarri.



# Kodex etiky a chování



## ONLINE ŠKOLENÍ

Poznejte Kodex etiky a chování prostřednictvím online školení, které najdete v aplikaci Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Objevte a použijte Kodex etiky a chování v interaktivní podobě.



Stáhněte si Kodex etiky a chování v PDF formátu [gonvarri.com/kodexetiky](http://gonvarri.com/kodexetiky)



**Gonvarri**  
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N  
28053 Madrid, Španělsko  
Telefon +34 913 791 900  
[info@gonvarri.com](mailto:info@gonvarri.com)



[leadingthechange.com](http://leadingthechange.com)  
[gonvarri.com](http://gonvarri.com)