

ETIK- OG ADFÆRDSKODEKS



Gonvarri
Steel Services

Indholdsfortegnelse



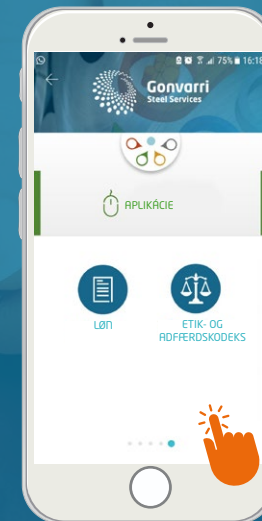
Få adgang til Etik- og
Adfærdskodeks via
GONVARRI-APPEN



Har du ikke Gonvarri-appen
endnu? Download den [her](#)



Apple

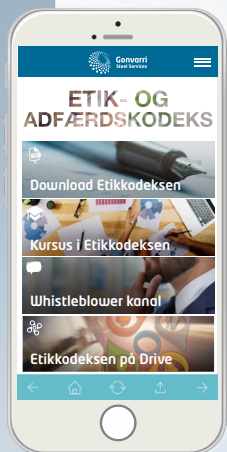


Har du ikke Gonvarri-appen
endnu? Download den [her](#)



Android

Værdier Principper Retningslinier for adfærd



ONLINEKURSUS
Få mere at vide om
Etik- og Adfærdskodeks
gennem onlinekursus i
Gonvarri-appen.



DRIVE INTRANET 4.0

Opdag og brug den interaktive
Etik- og Adfærdskodeks

Download Etik- og
Adfærdskodeks i PDF-format
gonvarri.com/etik-ogadfærdskodeks



ETIK- OG ADFÆRDSKODEKS

Etik- og Adfærdskodeks fra Gonvarri Steel Services (herefter benævnt "Kodeks") er en angivelse af værdier, principper og retningslinjer for den adfærd, som alle medarbejdere i koncernen skal tiltræde ved udførelsen af deres erhverv. Kodeksen behandler emner såsom forholdet til kunder, serviceudbydere, medarbejdere, leverandører og samfundet. Det vil sikre og styrke de eksisterende tillidsforhold mellem koncernen og tredjemænd.

Vort udtrykte ønske er, at koncernen leverer et favorabelt miljø for vores kunder og deres handelsforhold samt et sted, hvor medarbejderne trives. Vi vil gerne kunne regne med respekt og velvilje i de samfund, hvor vi udfører vores arbejde og kommercielle aktiviteter.

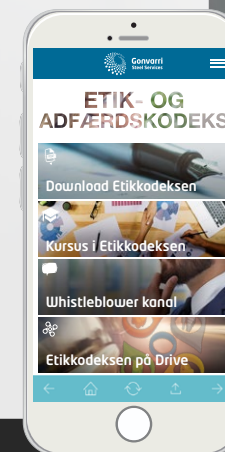
Gonvarri Steel Service betragter sit ry og offentlige omdømme som vores vigtigste aktiver som følge af dets enorme betydning i forholdet til kunder, leverandører, serviceudbydere, medarbejdere, chefer, aktieindehavere, og samfundet som helhed.

Alt dette er muligt at opnå, hvis vi kodeksen og de love, der regulerer vores handlinger. Alle dem, der arbejder for koncernen bør gøre dette til deres mål. Kodeksen bliver meddelt alle direktører, chefer, medarbejdere og koncernens partnere. Ligeledes kan kodeksen blive delt med alle leverandører, kunder og tredjemænd, der kan være påvirket af koncernens aktiviteter for at få deres accept af adfærdsregler og værdier i kodeksen.

III VORE VÆRDIER OG PRINCIPPER

Gonvarri Steel Services opfatter socialt virksomhedsansvar som en model for ansvarlig ledelse og et engagement i etik, gennemsigtighed, retfærdighed og samarbejde med vores serviceudbydere, uafhængigt af det område, de arbejder indenfor.

ONLINEKURSUS
Få mere at vide om
Etik- og Adfærdskodeks
gennem onlinekursus i
Gonvarri-appen.



I. VORE VÆRDIER OG PRINCIPPER

Vort udgangspunkt er vores værdier: ærlighed, ydmyghed, tålmodighed og hårdt arbejde, som har kendetegnet vores grundlægger siden de allerførste aktiviteter. Disse værdier danner adfærdskodeks for alle vore medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere.

Vore værdier og kodeks er de søjler, som vores virksomhedsansvar bygger på. De ligger til grund for udviklingen af koncernens principper, som vi redegør for herefter.

Vore kunder er omdrejningspunktet for vores forretning. Vi er dedikeret til at designe de løsninger som kunderne har brug for, i et tæt samarbejde med dem, og med et resultat der er tilpasset deres behov ud fra hensyn til kvalitet og udvalg af produkter og service. Som et team opsøger vi nye muligheder, der vil konsolidere deres succes, fordi vi mener, at succes for vores kunder resulterer i vores succes.

I vores bestræbelser på at finde løsninger på de udfordringer, vores kunder stiller os over for, har vi rettet vores internationale model mod en match af vores midler til opfyldelse af deres operative krav. Dette har fået os til at have aktiviteter i flere lande, hvor vi har insisteret på at danne lokale netværk, der sikrer, at vores relationer til lokalsamfund, i hvilke vi er integrerede, er til gensidig gavn.

Vi opmuntrer vores medarbejders udvikling. Ærlighed, ydmyghed, udholdenhed og hårdt arbejde har præget vores virksomhed siden den startede. Disse værdier giver os mulighed for at skabe tillid hos alle vore samarbejdspartnere.

Vi er overbevist om, at erhvervslivet i det 21. århundrede er baseret på at styrke de ansattes initiativ. Derfor skal vi fremme vore medarbejders ideer og deres evne til at føre dem ud i livet. Vi skal også fremme dialogen mellem vores medarbejdere og medlemmer af alle de involverede samfund ved at dele vores mål, værdier og overbevisninger.

Vi fører an i forandringen. Vi lever i en tid med store forandringer i sociale og økonomiske sammenhænge, som kræver en nytænkning af processer og et nyt fokus på vor branches værdikæde.

Innovation har været en del af vores DNA siden vor tidligste begyndelse og karakteriserer vores ledelsesfilosofi. Det har hjulpet os til at konfrontere forskellige og altid komplekse forhold på de markeder, vi opererer på.

Denne styringsfilosofi, sammen med en stærk forpligtelse til at gøre brug af ny informations- og kommunikationsteknologi ved arbejde med vores interessegrupper, gør os til aktive deltagere i den tredje industrielle revolution.

Økonomisk, socialt og miljømæssigt. Vi ved, at bæredygtighed i vores virksomhed afhænger af vores evne til at finde positive økonomiske, sociale og miljømæssige resultater.

Vi har designet en udviklingsstrategi, der integrerer miljøhensyn i alle vores aktiviteter. Vi anser miljøstyring som et grundelement i de kommende industrielle fremskridt i den nærmeste fremtid. Ansvarlige fremskridt vil blive det eneste mulige fremskridt.

Vi tror på, at konstant reinvestering og innovation er nøglen til at bevare konkurrenceevnen inden for alle brancher. Derfor skal vi bruge vores ressourcer til fortsat forbedring af vores ydelser, vores udvalg af løsninger og vores måde at levere dem på, der gør vores leverandører til deltagere i vores initiativer og principper i rammer, der garanterer overholdelse af reglerne og loven.

III ANVENDELSE OG KOMMUNIKATION

Etik- og Adfærdskodeksen danner rammerne for fælles adfærd, der skal deles med alle ansatte, uanset funktion og placering i koncernen og deres geografiske placering. Sammen med vores idégrundlag og vores værdier, er kodeksen en integreret del af koncernens kultur.

Download Etik- og
Adfærdskodeks i PDF-format
gonvarri.com/etik-ogadfærdskodeks



II ANVENDELSE OG KOMMUNIKATION

Kodeksen er gældende for alle selskaber i koncernen samt de selskaber, hvor den har effektiv kontrol. I mindre selskaber, hvor kodeksen ikke er gældende, vil koncernen fremme principper og retningslinjer i overensstemmelse med reglerne i denne kodeks.

Kodeksen gælder som følger, hvad enten det er en fysisk person eller en virksomhed:

- a) **Ansatte i koncernen** uanset de kontraktvilkår, der fastsætter deres ansættelsesforhold, stilling i firmaet eller det geografiske område, hvor de arbejder.
- b) **Ledende medarbejdere i koncernen**, uanset de kontraktvilkår, der fastsætter deres ansættelsesforhold, stilling i firmaet eller det geografiske område, hvor de arbejder. Topledere betragtes som ledende medarbejdere, defineret som dem, der har direkte afhængighed af bestyrelsen eller den administrerende direktør i selskabet, og alle direktører og afdelingsledere. Alle ledere skal kende indholdet af Gonvarri Steel Services adfærdskodeks og overholde dem.
- c) **Ledere af virksomheder og andre enheder**, som tilsammen udgør koncernen, uanset virksomhedens sammensætning, form og drift.
- d) **Serviceudbydere fra koncernen**, der ikke er direkte ansatte, uanset kontraktvilkårene afgjort af deres ansættelsesforhold, placering de indtager eller den geografiske beliggenhed, de arbejder i, herunder selvstændige eller arbejdstagere fra underleverandører.

Koncernens medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere er forpligtet til at kende og overholde kodeksen. Til det formål vil de modtage obligatorisk uddannelse med hensyn til deres kundskaber og beslutningstagning.

Koncernen vil tage de nødvendige skridt til at aktivere det sæt af værdier, principper og regler, som udgør den aktuelle kodeks ved at kommunikere dens indhold, at besvare og løse eventuelle tvivlsspørgsmål, som dens anvendelse kan skabe.

For at opnå en effektiv kommunikation af kodeksen vil koncernen gøre den tilgængelig for alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere i koncernen via sit web og intranet og via de nødvendige kommunikationsmekanismer sammen med træningsprogrammer, der kan sikre opfyldelsen af dette mål.

Med henblik herpå skal koncernen tilvejebringe den nødvendige træning til sine medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere. Så vidt muligt skal koncernen forsøge at engagere modtagerne af denne kodeks til overholdelse, således at disse værdier, principper og standarder, sammen med specifik gældende forordninger, der regulerer udøvelsen af deres aktiviteter inden for koncernen.

Ingen medarbejder, direktør, chef i koncernen kan retfærdiggøre en tilsidesættelse af reglerne i denne kodeks ved at påstå ikke at kende til kodeksen. Ingen, uanset deres position i koncernen, er autoriseret til at anmode en anden om at gå imod det, der er fastlagt deri.

I tilfælde af uoverensstemmelser mellem lovgivning eller lokale forordninger og denne kodeks vil de strammere forordninger eller lovgivning altid finde anvendelse med overholdelse af den bindende regulering i alle retskredse.

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere skal overholde følgende krav:

1. Få den nødvendige uddannelse for at kunne forstå kodeksen.
2. Kende kodeksen og beslutningstagning i henhold til de principper og politikker, der stammer fra kodeksen.
3. Kommunikere ansvarligt om alle forekomster af processer og handlinger, der strider mod bestemmelserne i denne kodeks.

Herværende dokument sigter ikke mod at dække alle mulige situationer, der kan opstå i det professionelle miljø, men forsøger i stedet at fastlægge grundlæggende regler, der har til formål at vejlede alle medarbejdere, direktører, ledere og samarbejdspartnere om, hvordan de skal agere under udøvelsen af deres erhverv.

III ADFÆRDSSTANDARDE

Alle direktører, ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere er ansvarlige for at kende og overholde de gældende forordninger i følge deres ansvarsområde og arbejdsplads. De er også ansvarlige for at udføre deres funktioner og forpligtelser i henhold til gældende procedurer.

DRIVE INTRANET 4.0
Opdag og brug den interaktive
Etik- og Adfærdskodeks



III STANDARD FOR ADFÆRD

Alle direktører, ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere er ansvarlige for at kende og overholde de gældende forordninger i følge deres ansvarsområde og arbejdsplads. De er også ansvarlige for at udføre deres funktioner og forpligtelser i henhold til gældende procedurer.

I tilfælde af tvivl, vil medarbejderne kunne få hjælp til at leve op til indholdet af denne kodeks og de øvrige regler, der gælder ved Tilsynsudvalget via den etiske kanal.

Overtrædelse af ovenstående regler kan medføre civilretligt eller strafferetligt ansvar, uden at dette indskrænker muligheden for eventuelle disciplinære foranstaltninger, der berører dem, og som kan omfatte afskedigelse.

Udover at skulle efterleve denne kodeks, regler gældende for hver sag samt koncernens interne procedurer, skal, alle direktører, ledere, medarbejdere og serviceudbydere optræde etisk i alle deres professionelle handlinger og undgå enhver form for adfærd, selv uden at overtræde loven, der kan få negativ indvirkning på koncernens omdømme og skade dens interesser, omdømme eller image i offentligheden.

- | | | |
|---|--|--|
| 1 Lovlighed | 7 Vores medarbejdere | 12 Pleje af aktiver, databeskyttelse og forvaltning af oplysninger |
| 2 Vores kommercielle integritet og konkurrencedygtighed | 8 Forholdet til de offentlige institutioner og politiske partier | 13 Ekstern kommunikation |
| 3 Ærlighed og integritet | 9 Forholdet til lokalsamfundet | 14 Sandfærdighed af finansielle oplysninger |
| 4 Vores leverandører | 10 Fravær af interessekonflikter | 15 Forebyggelse af hvidvaskning af penge |
| 5 Vores kunder | 11 Minimering og styring af miljøpåvirkninger | 16 Kamp mod bestikkelse og korruption |
| 6 Vores branches konkurrenter | | |

III STANDARD FOR ADFÆRD

1 Lovlighed

Koncernen erklærer sit løfte om at overholde alle gældende love og bestemmelser. Koncernens ledende medarbejdere, og generelt alle modtagere af denne kodeks vil strengt overholde love og regler under hensyntagen til indhold, ånd og formål af national og international lovgivning, der gælder for virksomheder i alle koncernens selskaber. De vil også respektere de forpligtelser, som koncernen antager i sine kontraktlige relationer til tredjeparter, samt anvendelse og god praksis i de lande, hvor de opererer.

Koncernen erklærer sit løfte om at overholde skatte- og toldregler, såvel som internationale handelssanktioner og restriktioner.

Enhver tvivl om anvendelsen af visse lovmæssige bestemmelser eller om hvordan man fortolker dem, remove hyphen udleveres til Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal. Selv om mange af koncernens aktiviteter er underlagt kompleks og stadigt skiftende lovgivning, vil manglende kendskab til loven, ikke anses for at være et gyldigt forsvar i tilfælde af misligholdelse.

Koncernen samarbejder aktivt med regeringsorganer, fagforeninger, lokale myndigheder. Eventuelle drøftelser med dem skal forvaltes i overensstemmelse med koncernens interne politikker og procedurer.

2 Vores kommercielle integritet og konkurrenceevne

Gonvarri Steel Services passion for at opnå succes betyder, at vi skal konkurrere på en fair og effektiv måde på alle de markeder, hvor vi udfører vores arbejde. Derfor forventer vi, at alle vores medarbejdere udfører deres kommercielle aktiviteter med henblik på at forbedre koncernens omdømme.

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere, og navnlig dem, hvis funktioner er forbundet med kommercielle aktiviteter, bør altid:

- Udføre de kommercielle aktiviteter i overensstemmelse med de love og forordninger vedrørende de lande, hvori de opererer.
- Konkurrere retfærdigt på alle markeder og registrere enhver handelstransaktion på en ordentlig og korrekt måde.
- Modarbejde alle former for ulovlig handel og samarbejde med myndighederne imod det.
- Tilføre værdi og tilbyde kvalitet og service til de markeder, hvor koncernen opererer.
- Undgå at indsamle fortrolige oplysninger om markeder, produkter eller konkurrenter på en ulovlig eller uetisk måde.
- Beskytte fortrolige oplysninger i deres helhed og ikke bruge dem til personlig eller tredjeparts fordel.
- Respektere intellektuelle og industrielle ejendomsrettigheder.

- Korrump adfærd er uacceptabel, og bestikkelse eller andre uberettigede udbetalinger eller ydelser af nogen art til tredjemand må ikke være modtaget eller antydning, ej heller gaver eller underholdning, der overskrider de grænser, der er fastsat i "Regler for adfærd i forbindelse med incitament, gaver eller invitationer" fra koncernen. I tilfælde af tvivl kan disse fremsendes til drøftelse med Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal.
- Medarbejderne vil ikke deltage i aktiviteter, der indebærer, eller giver udtryk for en konflikt mellem deres personlige interesser og koncernens interesser i overensstemmelse med de grænser, der er fastsat i denne kodeks og i gældende interne regler. I tilfælde af tvivl skal disse fremsendes til drøftelse med Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal.
- Vores medarbejdere vil altid udvise forsigtighed, når der udveksles oplysninger, når der handles med vores konkurrenter. Hvor tvivl eksisterer, skal disse fremsendes til drøftelse med Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal.

III STANDARD FOR ADFÆRD

3 Ærlighed og integritet

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere i koncernen skal være ærlige og troværdige i alle forhandlinger, hvor der er interesseområder for koncernen og de vil opfylde de forpligtelser, der kræves.

På samme måde vil de beskytte fortrolige oplysninger samt oplysninger, der vedrører kunder, aktionærer, medarbejdere, direktører, ledere, serviceudbydere eller leverandører.

4 Vores leverandører

Gonvarri Steel Services er en koncern, der vil opretholde et fair og ærligt forhold til leverandører og underleverandører, fra valget af dem indtil betaling.

Forholdet til vores leverandører er baseret på kvaliteten af produktet eller servicen og deres forretning og kommercielle praksis, herunder deres etiske adfærd, åbenhed, overholdelse af gældende lovgivning og respekt for menneskerettighederne i de lande, hvor de opererer.

Vores medarbejdere, direktører og chefer skal lægge koncernens interesser over deres egne i enhver forhandling, og gennemføre disse forhandlinger med fuld gennemsigtighed.

Vores leverandører, entreprenører og serviceudbydere vil altid blive udvalgt og evalueret med upartiskhed, objektivitet og stringens, og undgå enhver interessekonflikt eller favorisering i deres valg, når der også tages højde for miljø, sundhed, sikkerhed og sociale forhold.

Denne proces vil altid blive anvendt på indholdet af koncernens interne politikker.

Priserne og informationerne, der er oplyst af leverandørerne i udvælgelsesprocessen, skal behandles fortroligt og ikke videregives til tredjemand, medmindre leverandøren giver samtykke eller som en retlig forpligtelse.

Med hensyn til overholdelse kræves det, at de må acceptere vores adfærdskodeks for leverandører og dele denne adfærdskodeks. Når det er nødvendigt, gennemføres alle påkrævede revisioner for at forbedre den interne kontrol.

Ingen medarbejder, direktør, chef eller serviceudbyder er berettiget til at modtage gaver, provisioner eller andre belønninger, herunder gaver af enhver art fra vores leverandører og entreprenører, inden for de grænser, der er fastsat i "Regler for adfærd i forbindelse med incitamenter, gaver eller invitationer".

III STANDARD FOR ADFÆRD

5 Vore kunder

Samarbejdet med vores kunder bygger på service og produktkvalitet, og fælles erhvervsinteresser og handelspraksis, som omfatter etisk adfærd, gennemsigtighed, overholdelse af og respekt for menneskerettigheder.

Vores kunder er en integreret del af Gonvarri Steel Services og den måde, vi driver vores virksomhed på, både med hensyn til vores samarbejde med alle interesserede tredjeparter og vores forpligtelse til at overholde regler og love. Af disse grunde deler vi vores værdier og principper, som er fastlagt i denne kodeks med vores kunder.

6 Vores branches konkurrence

Koncernen lover at konkurrere på markederne på en retfærdig og gennemsigtig måde i nøje overensstemmelse med landespecifik og international konkurrencelovgivning, hvor koncernen arbejder idet dette er et uundgåeligt og restriktivt princip i sine strategiske og kommercielle aktiviteter.

Koncernen forpligter sig til at fremme den fri konkurrence til gavn for forbrugerne og brugerne, som opfylder kartelforordninger, og undgå enhver form for adfærd, der udgør eller kan udgøre en ulovlig samordning, misbrug eller begrænsning af konkurrencen.

Herudover, og i betragtning af, at kontrakterne eller aftalerne kan betragtes som konkurrencebegrænsende eller ulovlige, uanset om de er skriftligt formaliseret, bør alt personale undgå at deltage i nogen diskussion, kontrakt, projekt eller aftale, både formelt og uformelt, med konkurrenter eller potentielle konkurrenter, der har til formål at fastsætte priser, salgsvilkår eller levering af varer, fordeling af markedsandele, fordeling af kunder eller nogen anden aktivitet, der begrænser eller kan begrænse den frie konkurrence på markederne.

Administrative organer, dommere eller domstole kan pålægge bøder og i nogle tilfælde lange fængselsstraffe på personer, der er involveret i overtrædelser af konkurrencelovgivningen, både enkeltpersoner og virksomheder.

I betragtning af de alvorlige retlige konsekvenser, både civile og strafferetlige, og at sådanne overtrædelser kan skade koncernen, så vil Gonvarri Steel Services træffe alle rimelige foranstaltninger for at sikre, at medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere forpligter sig til at overholde de før nævnte love. Herudover vil koncernen tage forholdsregler for at undgå enhver form for adfærd, der kan betragtes som ulovlig eller i strid med sådanne love.

Manglende kendskab til loven, handling i god tro, eller bekræftelsen på manglende tid til at forespørge Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal vil ikke blive accepteret som en berettiget omstændighed for enhver adfærd, der strider mod de principper, der er indeholdt i dette dokument.

Enhver tvivl om anvendelsen af ovennævnte principper bør præsenteres for koncernens ledelse, før der handles.

Derudover, hvis der er tale om afsløring af en adfærd, der kan identificeres som værende i strid med principperne for fri konkurrence på markederne og relaterede love, skal dette meddeles gennem koncernens "Whistleblower" procedure.

III STANDARD FOR ADFÆRD

7 Vores personale

Initiativ hos medarbejderne udgør en af de største fordele for vores organisation. Alt personale skal behandles rimeligt og retfærdigt og blive rimeligt belønnet for deres præstationer.

De repræsentanters handlinger, som varetages inden for koncernen, vil altid tilpasses de kvantitative og kvalitative begrænsninger, der er fastsat i deres respektive beføjelser, uanset det enkelte lands lovgivning, vil altid være inspireret af de principper og værdier, som fremgår af denne kodeks.

Koncernen støtter og bakker op om de principper, som indgår i den Internationale Erklæring om Menneskerettigheder, Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling. Alle medarbejdere skal respektere følgende fastlagte principper.

I Ledelse af personale

Vi undgår enhver form for diskrimination ved at følge disse procedurer fra udvælgelsesprocessen til definitionerne af profiler og jobbeskrivelser. Vi sørger for, at forfremmelse er knyttet til kvalifikationer, kompetence og den enkeltes evner. Dette afsnit dækker også fastlæggelse af betingelserne for løn, uddannelse, opfølgning og evaluering af præstationer.

Vi er en koncern, der beskæftiger medarbejdere på et solidt grundlag af respekt, lige muligheder og som er engageret i at udvikle en stærk, forskelligartet arbejdsstyrke og give et arbejdsmiljø, hvor alle behandles med respekt, uanset køn, race, seksuel orientering, alder, handicap, religion eller etnisk oprindelse.

Især beskæftigelse af mindreårige eller tvunget arbejde vil ikke blive tolereret i virksomheden eller hos vores leverandører, serviceudbydere eller klienter i alle lande, hvor de opererer.

II Ingen forskelsbehandling eller chikane

Magtmisbrug og enhver form for chikane, hvad enten de er fysiske, psykiske eller moralske, såvel som enhver anden adfærd, der kan skabe et truende, krænkende eller fjendtligt arbejdsmiljø for medarbejderne er forbudt.

Alt personale bør være forsigtige i deres omgang med deres arbejdskolleger på arbejdspladsen, især i forhold til yngre medarbejdere i firmaets hierarki. De bør være opmærksomme på risikoen for chikane på arbejdspladserne og til omhyggeligt at behandle nye problemer.

Alle handlinger, der udgør chikane, anses for et alvorligt adfærdspøblem. Til sådanne problemer har vi udviklet en Vejledning til forebyggelse af chikane og protokol, der gælder for hele koncernen, via hvilken principperne og retningslinjerne for indsatsen er beskrevet. Disse skal være med til at forhindre, og i særlige tilfælde kan korrigerer denne type adfærd.

III Foreningsfrihed

Koncernen respekterer retten til foreningsfrihed, salg og kollektive forhandlinger. Vi samarbejder med vort personale som enkeltpersoner og også via fagforening i overensstemmelse med lovgivning og lokal skik og brug.

IV Forlig om arbejdsliv og privatliv

Koncernen etablerer initiativer og foranstaltninger, der sigter mod at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv for sine medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere i sin sociale ansvarsstrategi i koncernen.

Disse foranstaltninger bør være i overensstemmelse med de lokale regler og skikke i de lande, hvor vi driver forretning.

III STANDARD FOR ADFÆRD

V Sundhed og sikkerhed

Gonvarri Steel Services betragter sikkerhed som et vigtigt ledelsesaspekt. Koncernen er forpligtet til at opretholde tilstrækkelige niveauer for forebyggende strategier for sundhed og sikkerhed for arbejdstagerne. Strategier, som er restriktive og uomgængelige krav i vores produktion.

Koncernen forstår, at forebyggelse af risici i forbindelse med egne aktiviteter er højt prioriteret og en strategisk målsætning for ledelsen af egne virksomheder. Koncernen skal øge sine bestræbelser for udvikling og fremme af sikker adfærd, og for at skabe en sund arbejdsplads, med sikkert udstyr og arbejdsforhold for alle, der leverer tjenesteydelser i vores fabrikker.

Alle medarbejdere og serviceudbydere bør tage forebyggelse af risici på arbejdspladsen i betragtning og bevidst anvende dens principper på en ansvarlig måde i alle aktiviteter, de udfører, ligesom de beslutninger, de træffer. Det betragtes som en uadskillelig del af arbejde og beslutningsprocesser, som de er ansat til at udføre. Den nævnte sundheds- og sikkerhedspolitik skal styre alle handlinger.

VI Arbejdsvilkår

Fabrikkerne skal sikre de bedst mulige arbejdsbetingelser for deres medarbejdere, forsyne dem med udstyr, som er blevet udviklet, hvor sikkerhedsforebyggende principper udgør en del af dens naturlige design og ide. Sikkerheden skal opretholdes gennem vedligeholdelse og opdatering af anlæg og udstyr, samt eventuelle resterende risici skal identificeres. Oplysninger om de tilbageværende risici, som ikke kan fjernes og forpligtelser, der skal huskes, skal være detaljerede.

VII Håndtering af forebyggelse af risici på arbejdspladsen

Koncernens arbejdspladser har effektive og certificerede systemer til håndtering af forebyggelse af risici på arbejdspladsen. Godkendelse og indførelse af systemet ledes af de respektive ledelsesafdelinger.

Disse systemer følger integrative, forebyggende principper. Disse skal anvendes på alle udførte aktiviteter, bestilt eller overvåget og på de truffe beslutninger, som vil anvende de forskellige systemer, der er defineret i virksomhedens fastlagte procedurer med dette formål, som reference.

VIII Kvalifikation, uddannelse og kommunikation

Alle medarbejdere i koncernen skal have teoretisk og praktisk uddannelse og dygtiggørelse i sikre arbejdsmetoder. Denne viden skal udgøre en uundværlig del af deres professionelle udvikling. Alt personale bør forstå arbejdspladsens sikkerhed som en integreret del af det ansvar, der pålægges dem.

Hver arbejdsplads bør opretholde en kommunikations-, hørings- og tovejs deltagelsessystem på arbejdspladsen og med direktionen, der holder medarbejderne orienteret om alle aspekter af interesse i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed med henblik på løbende forbedring og erfaringsudveksling.

Sundheds- og sikkerhedsprocedurer bør aldrig bringes i fare for at give fortrinsstilling til operationelle mål.

Uforsvarlig adfærd, som kan have konsekvenser for personlig sikkerhed eller for kollegernes sikkerhed vil på ingen måde blive tolereret. Givne instruktioner, som er fastlagt af koncernen og den specifikke arbejdsplads, skal nøje respekteres.

Medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere er også påkrævet at få den nødvendige uddannelse til at kende den etiske kodeks og opretholde etisk adfærd.

IX Eksterne arbejdstagere

Alle eksternt ansatte, der arbejder i vores installationer skal opretholde og respektere det samme niveau af sikkerhed og sundhed som interne medarbejdere, både hvad angår risici i forhold til vores installationer som dem, der stammer fra deres respektive aktiviteter. De nødvendige procedurer til koordinering, styring og tilsyn skal være fastlagt med de eksterne virksomheder, der er ansvarlige for den korrekte udførelse af det pågældende arbejde.

X Privilegeret information

Det er forbudt for alle medarbejdere, serviceudbydere, ledere og administratorer i koncernen at bruge fortrolige oplysninger, som de kan have haft adgang til i forbindelse med udøvelsen af deres mandat eller ved deres position til egen fordel eller en tredjeparts.

Alle transaktioner, hvor brugen af privilegeret information mistænkes, skal meddeles gennem den etiske kanal for at træffe passende foranstaltninger.

III STANDARD FOR ADFÆRD

8 Forholdet til statslige organer og politiske partier

Gonvarri Steel Services forholder sig politisk neutral i alle de lande, hvor den driver sin virksomhed og afviser finansiering af politiske partier eller deres repræsentanter.

Alle relationer til statslige organer og lokale myndigheder bliver udført med fuld åbenhed. Samarbejde med offentlige instanser vil foregå på en upartisk måde.

Med hensyn til medarbejdere, ledere, administratorer og serviceudbydere, respekterer koncernen rettighederne til at udøve ytringsfrihed og frihed for politiske overbevisninger i alle tilfælde, hvor disse rettigheder ikke griber ind i udførelsen af de professionelle opgaver, og når det foregår uden for arbejdstiden.

I det formodede tilfælde af at en medarbejder, leder, chef og serviceudbyderen udfører en offentlig aktivitet uden for arbejdet, bør han konsultere Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal for at få deres granskning og vurdering af, om der er potentielle interessekonflikter.

Alle medarbejdere, direktører, ledere, samt alle eksterne personer, der leverer serviceydelser til koncernen, skal opføre sig på en sådan måde, at de ikke overtaler offentligt ansatte til at bryde deres upartiskhed eller retsbegreber i deres forhold til statslige offentlige myndigheder, tredjelande og internationale organisationer.

Det er forbudt medlemmer af Gonvarri Steel Services at dele gaver ud til regeringsmedlemmer eller andre offentligt ansatte eller medlemmer af deres familier, samt finansiering af politiske partier eller deres repræsentanter, som de er relateret til gennem deres arbejde.

9 Forholdet til lokalsamfundet

Gonvarri Steel Services agter at være en ansvarlig nabo og at respektere menneskerettighederne for personer i lokalsamfundene i de lande, hvor de opererer og fastsætte passende bestemmelser til at sikre deres opfyldelse, især i de grupper, der skønnes mest udsatte.

Vores aktiviteter bliver udført på mange forskelligartede steder og situationer, hvor lokale fornødenheder og påvirkninger også er meget varierende.

De tiltag, investeringer, donationer og udvikling af fællesskabsprojekter i forhold til sociale problemer og støtte til lokalsamfund vil blive etableret på de enkelte produktionssteder med det formål at yde hjælp i overensstemmelse med den reelle nødvendighed på hvert sted.

I overensstemmelse med åbenhedsprincippet skal alt forventet samarbejde og donationer altid anmeldes og godkendes i henhold til koncernens interne politikker. De skal registreres korrekt og udføres i samarbejde med relevante institutioner eller stiftelser med anerkendt prestige, som ikke udgør en risiko for koncernens omdømme.

Derudover skal et selskab i koncernen, som foretager en donation eller yder sponsorstøtte så vidt muligt følge denne for at kende modtageren og brugen af ydelsen for at sikre det gode formål af ydelsen og undgå omdømmemæssige risici for koncernen.

III STANDARD FOR ADFÆRD

10 Fravær af interessekonflikter

Det vil blive taget i betragtning, at der er en interessekonflikt i situationer, hvor fagpersonens interesser og interesserne i et af koncernens selskaber direkte eller indirekte er i konflikt. Medarbejderen vil have en personlig interesse, når sagen påvirker ham eller en person, der er beslægtet med ham eller hende.

Ingen beslutninger, handlinger eller aktiviteter kan udføres, hvis de medfører eller kan medføre en interessekonflikt, undtagen gennem forudgående og skriftlig tilladelse fra Tilsynsudvalget, som bliver informeret gennem den etiske kanal. Den berørte part skal afholde sig fra at træffe foranstaltninger i denne henseende, indtil vedkommendes forespørgsel besvares.

Definitionen af de situationer, der bliver betragtet som interessekonflikter, bliver identifikationen og håndteringstiltagene der er analyseret indgående i selskabslovgivningen, hvor viden om denne er obligatorisk for alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere i koncernen.

Disse foranstaltninger skal gennemføres i overensstemmelse med lokale love og skikke i de lande, hvor den driver sin virksomhed og tilpasset de enkelte medarbejders rolle og ansvar.

11 Minimering og styring af miljøpåvirkninger

Gonvarri Steel Services fremmer at alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere vedtager en omhyggelig og aktiv holdning i ledelse, kontrol og minimering af miljøbelastningen fra vores aktiviteter.

Koncernens ledelse betragter respekten for miljøet i løbet af vores produktionsaktiviteter i hele produktets levetid til at være strategiske og fremmer et aktivt hensyn til miljøet hos alle sine medarbejdere.

Vores anlæg er udstyret med effektive ledelsessystemer, der sikrer overholdelse af lovgivningen og fortsat forbedring i miljøledelse, der muliggør integration af miljømæssige tiltag i alle koncernens selskaber. Ligeledes er det vores dedikation at tilpasse og anvende de bedst tilgængelige teknologier i vores anlæg og at medtage miljøhensyn i designet og gennemførelsen af alle vore handlinger.

Vi udvikler periodiske uddannelsesprogrammer for alle vores medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere for at højne opmærksomheden om disse emner. Disse kurser er specielt rettet mod de medarbejdere, der er ansvarlige for forvaltningen af installationer og personale, der arbejder med kunder og leverandører.

Vores arbejde er rettet mod den bedst mulige udnyttelse af natur- og energiresourcer, og minimering af affald, samt nyttiggørelse og genanvendelse og nedbringelse og begrænsning af kontamineret affald og forurenede stoffer.

Koncernen håber, at medarbejderne på denne måde aktivt arbejder hen imod en reduktion af miljøpåvirkningen undervejs i deres aktiviteter, som vi betragter som et middel til at opnå den bedst mulige beskyttelse af naturmiljøet. Medarbejderne skal være bekendt med og overholde lovgivningen og reguleringen af de miljømæssige forhold, der gælder for deres specifikke arbejdsområde og med det, der er etableret i miljøpolitikken.

III STANDARD FOR ADFÆRD

12 Pleje af aktiver, databeskyttelse og forvaltning af information

Gonvarri Steel Services placerer sine aktiver til rådighed for sine medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere. Disse skal plejes og ikke anvendes til andre formål. Det er også koncernens politik at opretholde fortrolighed og beskytte data.

I Aktiver

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere bør udøve passende og korrekt brug af udstyr, installationer og ressourcer, der stilles til deres disposition for at gennemføre deres aktiviteter og funktioner og ikke bruge dem til andre formål og beskytte dem mod beskadigelse, bortkomst eller tyveri.

De må ikke tilegne sig koncernens aktiver eller foretage nogen form for bortskaffelse eller belåning uden gyldig tilladelse.

II Privatliv og forvaltning af information

Koncernen har etableret de nødvendige mekanismer til opretholdelse af fortrolighed af information og beskyttelse af deres medarbejders, udbydernes, klienters, offentlige institutioners, forretningspartners og serviceudbydernes data samt deres ret til privatliv og forvaltning og passende pleje af dokumentation i overensstemmelse med dets grad af relevans.

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere skal følge de fastlagte instruktioner for skabelse, behandling, arkivering og destruktion af dokumentationen for deres arbejdsområde.

Ligeledes bør de ikke afsløre og skal bevare alle oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med deres ansættelse på en fortrolig måde. Såfremt de på grund af deres funktion i organisationen, er forpligtet til at videregive oplysninger til tredjemand, bør de sørge for at have underskrevet en aftale om fortrolighed. I tvivlstilfælde bør den nødvendige afklaring søges gennem den etiske kanal.

III Brug af elektronisk udstyr

Medarbejderne skal gøre korrekt forretningsbrug af elektroniske enheder (computere, mobiltelefoner, smartphones, tablets mv.), som koncernen udleverer til dem. De elektroniske enheder kan undersøges, hvis det skønnes nødvendigt, altid i overensstemmelse med de lokale love og forskrifter vedrørende dette emne.

Kun brug i arbejdsøjemed er tilladt i forbindelse med internettet. Det må ikke bruges til personlige formål. Brug af internettet med ulovlige, upassende eller obscøne hensigter er udtrykkeligt forbudt. Derudover skal man være særligt opmærksom på brugen af oplysninger indhentet fra internettet, hvis de er begrænset af love, som beskytter intellektuel eller industriel ejendomsret og navnlig i sager om edb-programmer hentet fra internettet. I de tilfælde, hvor en hændelse i forbindelse med sikkerhedsspørgsmål er registreret skal en hændelsesrapport oprettes ved hjælp af Help Desk-programmet.

Koncernen udarbejder og stiller normative sikkerhedsprocedurer vedr. information til rådighed for alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere, som er uafhængige af format og platform for informationen (trykt, skriftligt, elektronisk, video, lyd osv.). Den gældende politik vedrørende kategorisering og behandling af information samt procedurer og normer for gældende sikkerhed er tilgængelige via koncernens intranet.

III STANDARD FOR ADFÆRD

13 Ekstern kommunikation

Koncernen betragter sit image og omdømme som en af sine mest værdifulde aktiver for at bevare tilliden fra aktionærerne, kunder, professionelle rådgivere, leverandører, myndigheder og egne medarbejdere.

Alle medarbejdere, direktører, chefer og serviceudbydere bør udvise stor opmærksomhed ved videregivelse af oplysninger om koncernen uden for virksomheden, uafhængigt af de anvendte midler (pressemeddelelser, interviews med medier, kommentarer på de sociale medier etc.).

Meddelelser eller udtalelser, der kan skade koncernens image eller omdømme koncernen må ikke udsendes (f.eks. i notater skrevet på manuskripterne eller i mails), ej heller har personale lov til at give udtryk for personlige holdninger på koncernens vegne, som kan være stridende mod koncernens værdier fastsat i kodeksen.

Når en af de virksomheder, der udgør en del af koncernen, deltager i en ekstern begivenhed af nogen art, hvis offentliggørelse kunne have vigtige konsekvenser i medierne, enten pga. sit indhold eller pga. følsomheden af sagen, den omhandler, skal den meddeles gennem den etiske kanal til revision og godkendelse før offentliggørelse.

14 Sandfærdigheden af finansielle oplysninger

Koncernens finansielle oplysninger giver et retvisende billede af virkeligheden i sin økonomiske, finansielle og kapitalmæssige situation som følger både nationale og internationale regnskabsprincipper og standarder samt følgende specifikke principper:

- **Sandfærdighed:** Det skal være et troværdigt billede af forholdene i de enkelte selskaber og i koncernen.
- **Integritet:** det skal afspejle den økonomiske situation i sin helhed, dvs. det skal være indbygget, komplet og uden undtagelser, som kunne generere forvansket eller delvis finansiell information.
- **Ensartethed:** det skal udarbejdes, forberedes og fremsendes efter samme kriterier i alle selskaber i koncernen.
- **Godkendelse:** skal på forhånd være godkendt og udformet i koncernens finansielle politikker og principper.

Ingen er bemyndiget til at skjule eller distribuere koncernens poster eller regnskabsrapporter. Al kommunikation af økonomisk, finansiell og patrimoniel information skal fremsættes af de kompetente organer i koncernen og med de modaliteter, der er fastsat af dem.

III STANDARD FOR ADFÆRD

15 Forebyggelse af hvidvaskning af penge

For at hindre hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorisme skal koncernens medarbejdere, direktører, chefer og tjenesteudbydere lægge særligt mærke til kontante udbetalinger, der er usædvanlige på grund af transaktionens karakter, betalinger, der er foregået med ihændecheck, eller dem der er foretaget i andre valutaer end tidligere aftalt.

Under disse operationer eller aktiviteter, hvor der er risiko for hvidvaskning af penge, har koncernen en forpligtelse til at træffe sikkerhedsforanstaltninger baseret på identifikationen af klienten og at samarbejde med de kompetente myndigheder.

Under alle omstændigheder skal de interne regler i koncernen følges, og det er udtrykkeligt forbudt at give eller modtage betaling for mere end to tusinde fem hundrede euro (2.500 €) kontant under nogen omstændigheder

Hvis der er mistænkelige handlinger, og der kan være en risiko for hvidvaskning af penge, skal det meddeles gennem den etiske kanal for at kunne træffe passende foranstaltninger.

16 Kampen mod bestikkelse og korrupsion

Bestikkelse og korrupsion kan ikke tolereres. Korrupt adfærd er uacceptabel, og bestikkelse eller andre uberettigede betalinger til tredjemand må ikke være modtaget eller foretaget.

Hverken anmodning om eller modtagelse af gaver eller underholdningsaktiviteter ud over de grænser, der er fastsat i koncernens "Regler for adfærd i forbindelse med tilskud, gaver eller invitationer".

Hvis du er i tvivl, skal du videresende forespørgslen gennem den etiske kanal til Tilsynsudvalget.

Hvis der er noget mistænkeligt, og der kan være en risiko for korrupsion eller bestikkelse, skal dette meddeles gennem den etiske kanal for at træffe passende foranstaltninger.

IV

OVERVÅGNING OG KONTROL

- 1 Videregivelse, kommunikation og overvågning.
- 2 Overensstemmelseskomité.
- 3 Etisk kanal (kommunikation og rapportering).
- 4 Det disciplinære system.

DRIVE INTRANET 4.0
Opdag og brug den interaktive
Etik- og Adfærdskodeks



IV OVERVÅGNING & KONTROL

1 Videregivelse, kommunikation og overvågning

Medarbejdere, direktører, chefer og tjenesteudbydere i koncernen skal kende og udtrykkeligt acceptere hele indholdet af kodeksen og navnlig de principper og regler, der er fastsat deri. Obligatoriske kurser vil også blive stillet til rådighed for at sikre fuldstændigt kendskab til kodeksen.

Alle medarbejdere, ledere, chefer og tjenesteudbydere i koncernen samt alle kunder, leverandører- eller enhver person i almindelighed kan indberette kan indberette formodede brud på kodeksen, som bliver fundet i noget af koncernens selskaber og i koncernen som helhed.

I den forstand vil koncernen stille de nødvendige procedurer og mekanismer til rådighed gennem den etiske kanal, som gør det muligt at give meddelelse om enhver overtrædelse af principperne i denne kodeks, anonymt og uden frygt for repressalier.

Whistleblower-kanalen, som er inkluderet i den etiske kanal, er konfigureret som en mekanisme til modtagelse og håndtering af klager via PC, telefon, e-mail eller almindelig post, som bliver administreret af Tilsynsudvalget, der er ansvarlig for den primære håndtering af modtagne rapporter eller klager.

Forvaltningsproceduren for klager vil sikre anonymitet i alle sine faser og ingen gengældelsesaktioner.



IV OVERVÅGNING & KONTROL

2 Tilsynsudvalget

Tilsynsudvalget er et internt rådgivende organ, der er ansvarlig for at fremme koncernens værdier og adfærdsregler, samt for overvågning og kommunikation, fremlægning og kontrol med kodeksen.

Tilsynsudvalget har også ansvaret for håndtering af den etiske kanal, håndtering og løsning af tvivsspørgsmål, forespørgsler og klager gennem kanalen.

Som en del af dens fokus på gennemsigtighed opretholder Komitéen en statistisk registrering af sine aktiviteter og giver svar på interne og eksterne forespørgsler. En årlig rapport, der i detaljer beskriver anvendelsen af Kanalen af medarbejdere, direktører, ledere og samarbejdspartnere bliver udgivet, selvom den ikke indeholder følsomme eller fortrolige oplysninger.

Med hensyn til løsning af konflikter handler Tilsynsudvalget på en objektiv og upartisk måde, styret af princippet om uskyldsformodning, så koncernen kan tage de nødvendige skridt. Ligeledes reagerer den for at sikre, at de medarbejdere eller tredjemænd, der i god tro har kommunikeret enhver formodet adfærd der ikke er i overensstemmelse med principperne i kodeksen, bliver beskyttet mod enhver form for gengældelse.

“Tilsynsudvalgsvedtægten” definerer og regulerer funktionerne og standarder for Tilsynsudvalget.

De vigtigste ansvarsområder for Tilsynsudvalget er:

- Opdatering, forbedring og ændring af Etik- og Adfærdskodeksen
- Håndtering af risici, der bliver fundet i Overensstemmelsesmodellen.
- Gennemførelse af en årlig plan for kontrol, overvågning og evaluering af modellen, overvågning af effektiviteten af indførte kontrolforanstaltninger
- Overvågning, kontrol og vurdering af den overordnede funktion i Lovoverholdelsesmodellen.
- Sikring af en hensigtsmæssig forvaltning og drift af mekanismerne til rapportering af overtrædelser, uoverensstemmelser og forespørgsler i Gonvarri Steel Services Group (Etikkanal).
- Understøttelse af de styrende organer og ledelsen i beslutningsprocessen i tilfælde af eventuel manglende overholdelse.
- Sikring af, at alle koncernens medarbejdere er korrekt orienteret om kontrolforanstaltninger, indført i koncernen, og hvilken del af overensstemmelsesmodellen, der gælder for dem, samt om enhver ændring eller opdatering af disse, og for at sikre at alle styringsbemyndigede får besked om den liste over emner, som hører ind under deres ansvarsområde.
- Sikring af tilstrækkelig uddannelse og rapportering til organisationen som helhed med hensyn til relevansen og vigtigheden af overensstemmelse og overensstemmelsesmodellen i Gonvarri Steel Services inden for koncernens virksomhedskultur.
- Fremme overholdelsen af uddannelsesaktiviteter i samarbejde med de øvrige berørte områder.
- Administration og vedligeholdelse af rapporteringsmekanismer fastsat mellem de forskellige involverede områder i modellen.
- Korrektion af afvigelser konstateret i gennemførelsen af kodeksen for at gå foran med et godt eksempel og for at fremme en ensartet fortolkning og anvendelse af kodeksen på verdensplan inden for koncernen.
- Jævnligt (eller ekstraordinært) informere den administrerende direktør om risikoområder, som kan påvirke koncernen, og om vurderingen af modellen og af kontrol- og handlingsplaner, der er blevet udført.
- At informere formanden, bestyrelsen og bestyrelsens eksekutivkomité om overensstemmelsesproblemer gennem regelmæssige (eller ekstraordinære) rapporter.

DEN ADMINISTRATIVE STRUKTUR I ADFÆRDSKODEKSEN

Tilsynsudvalget er et uafhængigt organ, der er blevet tilskrevet initiativret og styring, juridisk bemyndiget til overvågning af effektiviteten af koncernens interne kontrol af overensstemmelsesystemet.

Udvalget vil være forsynet med tilstrækkelige ressourcer til at udføre sine opgaver uafhængigt, støttet af intern revision og Overensstemmelsesafdelingen.

Bestyrelsen er ansvarlig for sammensætningen af Tilsynsudvalget i et forsøg på i alle tilfælde at sikre den mest hensigtsmæssige ordning for at sikre den korrekte repræsentativitet og effektiv drift i udvalget.

Tilsynsudvalget vil bestå af mindst fire medlemmer.

Tilsynsudvalget vil bestå af ét medlem fra intern revision og Overensstemmelsesafdelingen, ét medlem fra Økonomiafdelingen, ét medlem fra HR-afdelingen og ét medlem fra den juridiske afdeling, som alle er direkte udpeget af bestyrelsen for GSS.

Afhængigt af det konkrete tilfælde kan det være forsynet med ekstra ressourcer, eller anmode om teknisk eller juridisk støtte eller samarbejde fra anden afdeling eller om nødvendigt eksterne vurderingsmænd.

IV OVERVÅGNING & KONTROL

3 Etisk Kanal (kommunikation og rapportering)

Den bedste måde at bevare troværdigheden på er, at i enhver situation, hvor personalet har grund til at tro, at adfærd med manglende overholdelse er sket, skal de være opmærksomme på, at de har et sikkert og fortroligt og gunstigt miljø, hvor de kan udtrykke deres bekymringer uden frygt for repressalier.

Brugere af den etiske kanal bør gå til Tilsynsudvalget gennem den etiske kanal for at informere om eventuelle upassende forhold eller dårlig praksis, forespørgsel eller tvivl, de er blevet gjort opmærksom på.

Hvis en person mener, at en af de situationer, der er beskrevet i Kodeksen er opstået eller kan opstå, så opfordres de til at udfærdige sådanne oplysninger på skrift og levere alle beviser i sagen. Da blive langt mere vanskeligt og undertiden umuligt at undersøge mistanker fremsendt anonymt, vil alle personer blive opfordret i god tro til at identificere sig med henblik på at påbegynde undersøgelsen af klagen, som derefter vil blive anonymiseret, hvilket sikrer fortrolighed gennem hele processen.

Det er dog muligt, at personen kan blive bedt om at fremlægge senere fremkomne yderligere oplysninger, selv om det ikke vil være påkrævet at deltage direkte i sagsbehandlingen.

Processen vil sikre brugerens anonymitet, sikkerhed og fortrolighed i alle faser af undersøgelsen af klagen samt ikke-gengældelse.

Ikke desto mindre er der ingen garanti for, at total anonymitet kan gives, da det kan være muligt at vidnesbyrd vil være påkrævet i efterfølgende interne eller eksterne procedurer.

Den person, der har udtrykt sine bekymringer, vil ikke blive gjort ansvarlig for sit udtryk eller for ikke at have udtrykt dem tidligere, når det viser sig, at personen har en berettiget overbevisning om, at en uheldig situation af den slags som tidligere nævnt eksisterer. Alligevel vil enhver beskyldning, der er udtrykt ondskabsfuldt, eller som savner grundlag, blive betragtet som en alvorlig eller meget alvorlig adfærdskrænkelser, der kan medføre en disciplinærsag.

Tilsynsudvalget modtager gennem den etiske kanal kommunikation om:

- Adfærd, som ikke er i overensstemmelse med Etik- og Adfærdskodeksen.
- Forespørgsler om problemer, der knytter sig til kodeksens værdier og koncernens etik.
- Hændelser, der skal informeres om, og anmodninger om godkendelse af det, når det er nødvendigt.
- Manglende overholdelse af alle interne og eksterne regler.
- Manglende overholdelse af politikker, procedurer og protokoller i Gonvarri Steel Services Overensstemmelsesmodel.
- Opsporing eventuelle af kriminelle eller bedrageriske aktiviteter.

Den etiske kanal har forskellige former for kommunikation, der er tilgængelige for medarbejdere på alle niveauer og til tredjemænd. Gennem disse kanaler vil det være muligt at indberette enhver forespørgsel, klage eller hændelse. Disse kanaler er: PC-programmet (ethicschannel@gonvarri.com), almindelig post eller telefon.

Disse kanaler vil være tilgængelige for alle ansatte eller tredjemænd og vil blive offentliggjort og bekendtgjort for dem på en effektiv og permanent måde for at sikre, at de er tilgængelige og gennemsigtige for alle, der har lyst til at bruge dem.

Oplysninger om brugen og driften af den etiske kanal, mindsteindhold i klager og behandling af de kommunikerede oplysninger og eventuelle andre relevante oplysninger bliver udviklet af den etiske kanals interne regler for at sikre en korrekt videregivelse, tilgængelighed og kendskab til alle potentielle brugere.

Det forventes, at de personer, der abonnerer på brugen af disse kommunikationskanaler, tidligere og omhyggeligt har vurderet betydningen af de sager, de ønsker at rejse.

IV OVERVÅGNING & KONTROL

4 Det disciplinære system

Koncernen kan træffe de retlige og disciplinære foranstaltninger, der skønnes nødvendige i henhold til den nuværende lovgivning, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af denne Kodeks eller nogen af politikkerne og protokollerne i Gonvarri Steel Services Overensstemmelsesmodel.

Det vil blive anset for upassende adfærd, og derfor underkastet det disciplinære system. Ikke kun personens handling, som direkte er i strid med kodeksen, men også adfærden hos dem, som samarbejder i en sådan adfærd ved handlinger eller undladelser.

Ingen person vil blive straffet, uden først at give ham lejlighed til at forelægge ethvert forsvar, de finder passende.

En krænkelse eller overtrædelse af denne kodeks, der udgør en krænkelse af arbejdsregulativet, vil blive straffet i overensstemmelse med gældende regler.



V OVERHOLDELSE AF KODEKSEN

Koncernen vil foretage regelmæssige eftersyn udbredelse af i arbejdscentrene med henblik på overvågning og måling af kommunikation, udbredelse af og overholdelse af kodeksen.

Årligt vil revisionsgruppen og revisionsplanen blive opdateret og defineret med det formål at kontrollere følgende aspekter:

- Niveauerne for bevidsthed og følsomhed med hensyn til vigtigheden af Etik- og Adfærdskodeksen.
- Kommunikationsposter til ALLE medarbejdere, direktører og ledere uanset niveau eller kategori.
- Præsentation af kodeksen og den tilknyttede uddannelse til nyankomne.
- Kodeksens tilgængelighed, på det rigtige sprog, i områder, der er tilgængelige for alle medarbejdere i produktionscentrene.
- Tilgængeligheden af koden via virksomhedens intranet og internet på det pågældende sprog.
- Let adgang til etikkanalen.

Resultaterne af disse revisioner vil, sammen med dokumenterne, der svarer til modtagne klager og rapporter til opfølgning af klager modtaget af Tilsynsudvalget, vise niveauet for indførslen af og overholdelsen af denne Etik- og Adfærdskodeks.

VI GODKENDELSE OG GYLDIGHED

GODKENDELSE OG ÆNDRINGER

Den nuværende Etik- og Adfærdskodeks træder i kraft d. 25. september 2017 og gælder, indtil bestyrelsen godkender en opdatering, en revision eller tilbagekaldelse heraf.

Denne kodeks vil blive revideret og ajourført med de intervaller, som er defineret af Tilsynsudvalget.

GODKENDELSE OG IKRAFTTRÆDELSE

Kodeksen blev godkendt af Gonvarri Steel Services koncernens bestyrelse den 25. september 2017 og trådte i kraft samme dato. Med virkning fra ikrafttrædelsesdatoen er de tidligere bestemmelser om samme indhold ophævet.

ONLINEKURSUS

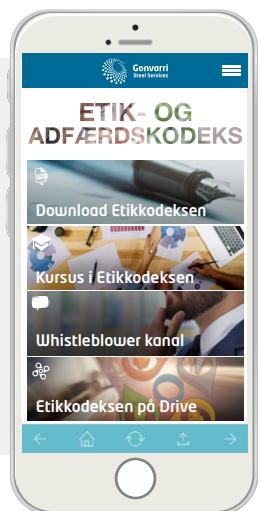
Få mere at vide om Etik- og Adfærdskodeks gennem onlinekursus i Gonvarri-appen.



ETIK- OG ADFÆRDSKODEKS

ONLINEKURSUS

Få mere at vide om
Etik- og Adfærdskodeks
gennem onlinekursus i
Gonvarri-appen.



DRIVE INTRANET 4.0

Opdag og brug den interaktive
Etik- og Adfærdskodeks



Download Etik- og
Adfærdskodeks i PDF-format
gonvarri.com/etik-ogadfærdskodeks



Gonvarri
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N
28053 Madrid, ŠPANIELSKO
Tel.: +34 913 791 900
info@gonvarri.com



leadingthechange.com
gonvarri.com