

CODE VAN ETHIEK EN GEDRAG



Gonvarri
Steel Services

Inhoudsopgave



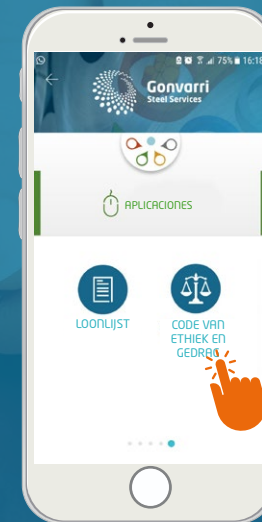
TOEGANG TOT DE
CODE VAN ETHIEK
EN GEDRAG VIA DE
GONVARRI-APP



Heeft u nog geen
Gonvarri-APP?
Download deze dan



Apple



Heeft u nog geen
Gonvarri-APP?
Download deze dan



Android

Waarden PRINCIPES Gedrag norms



ONLINE CURSUS

Informatie over de Code van Ethiek en Gedrag via de online cursus op de Gonvarri-APP.



INTRANET 4.0 DRIVE

Ontdek en gebruik de interactieve Code van Ethiek en Gedrag.

Download de Code van Ethiek en Gedrag in PDF-FORMAAT
www.gonvarri.com/codevanethiek



CODE VAN ETHIEK EN GEDRAG

De Code van Ethiek en Gedrag van Gonvarri Steel Services (hierna 'de Code' genoemd) is een verklaring van de waarden, principes en gedragsrichtlijnen die alle werknemers van de Groep moeten hanteren tijdens de uitvoering van hun beroepsactiviteit. De Code behandelt zaken zoals de relatie met klanten, dienstverleners, werknemers, leveranciers en de gemeenschap en zal het bestaande vertrouwen tussen de Groep en derden veiligstellen en versterken.

Onze uitdrukkelijke wens is dat de Groep een gunstig klimaat biedt voor onze klanten en hun commerciële transacties, en ook een plek is waar onze werknemers graag werken. Onze wens is om te kunnen rekenen op het respect en de goede wil van de gemeenschappen, waarbinnen we onze activiteiten en commerciële activiteiten uitvoeren.

Gonvarri Steel Services is van mening dat haar reputatie en imago haar belangrijkste troeven vormen vanwege het enorme belang dat zij hecht aan haar relatie met klanten, leveranciers, dienstverleners, werknemers, managers, aandeelhouders, overheidsinstanties en de samenleving als geheel.

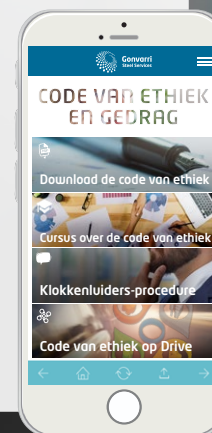
Dit alles blijft binnen handbereik als we de Code van Ethiek en Gedrag en de voorschriften naleven, die onze activiteiten regelen. Iedereen die voor de Groep werkt, moet dit als hun doelstelling beschouwen. De Code van Ethiek en Gedrag zal aan alle directeuren, managers, werknemers en partners van de Groep worden gecommuniceerd. Evenzo zal de Code met alle leveranciers, klanten en derden worden gedeeld, die mogelijk binnen de invloedssfeer van de Groep liggen, voor hun aanvaarding van de gedragsregels en waarden van deze Code.

ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

Gonvarri Steel Services ziet Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen als een model voor verantwoordelijk management ten aanzien van ethiek, transparantie, rechtvaardigheid en samenwerking met onze dienstverleners, onafhankelijk van het gebied waarin zij opereren.

ONLINE CURSUS

Informatie over de Code van Ethiek en Gedrag via de online cursus op de Gonvarri-APP.



I. ONZE WAARDEN EN PRINCIPES

Onze referentiepunten vormen onze waarden, nl. eerlijkheid, bescheidenheid, vasthoudendheid en hard werken, die door onze oprichter vanaf het begin van onze activiteiten zijn overgedragen. Deze waarden vormen de leidraad voor het gedrag van al onze medewerkers, directeuren, managers en dienstverleners. Onze waarden en de Code van Ethiek en Gedrag vormen de pijlers waarop onze bedrijfsverantwoordelijkheid is gebaseerd. Deze geven richting aan de ontwikkeling van onze bedrijfsprincipes, zoals hieronder zal worden samengevat.

Onze klanten staan centraal binnen ons bedrijf. We zijn toegewijd aan het ontwerpen van de noodzakelijke oplossingen, waarbij we met hen samenwerken, en onze capaciteiten op hun behoeften afstemmen op basis van kwaliteit en variëteit van producten en diensten. Als een team zoeken we naar nieuwe mogelijkheden die hun succes zal consolideren, omdat we van mening zijn dat het succes van onze klanten resulteert in ons eigen succes.

In ons streven om oplossingen te vinden voor de uitdagingen, waarmee onze klanten ons confronteren, hebben we ons internationaliseringsmodel gericht op een afstemming van onze middelen om aan hun operationele vereisten te kunnen voldoen. Dit heeft tot activiteiten in verschillende landen geleid, waarin we hebben aangedrongen op de creatie van lokale netwerken die ervoor zorgen dat onze relaties met de gemeenschappen, waarin we geïntegreerd zijn, een wederzijds voordeel bevatten.

We moedigen de ontwikkeling van onze werknemers aan. Eerlijkheid, bescheidenheid, vasthoudendheid en hard werken zijn vanaf onze oprichting kenmerkend voor ons bedrijf. Met deze waarden kunnen we het vertrouwen winnen van alle partijen, waarmee we samenwerken.

We zijn ervan overtuigd dat het bedrijfsleven in de 21ste eeuw is gebaseerd op het versterken van zijn werknemersinitiatief. Om deze reden promoten we de ideeën van onze medewerkers en hun vermogen om deze uit te voeren. We bevorderen ook de dialoog tussen ons team en de leden van alle betrokken gemeenschappen door onze doelstellingen, waarden en overtuigingen te delen.

Op deze manier begeleiden we de verandering. We leven in een tijd van grote veranderingen op sociaal en economisch gebied, die een heroverweging van processen en een nieuwe focus op de waardeketen van onze branche vereisen.

Innovatie heeft sinds ons prille begin deel uitgemaakt van onze DNA en kenmerkt onze managementfilosofie. Dit heeft ons geholpen om aan de verschillende en altijd complexe marktomstandigheden, waarin we actief zijn, het hoofd te kunnen bieden.

Deze managementfilosofie, naast onze sterke focus op het gebruik van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën tijdens de samenwerking met onze belanggenorganisaties, heeft van ons actieve deelnemers aan de Derde Industriële Revolutie gemaakt.

Economisch, sociaal en milieutechnisch. We realiseren ons dat de duurzaamheid van ons bedrijf afhangt van ons vermogen om positieve economische, sociale en ecologische resultaten aan te bieden.

We hebben een ontwikkelingsstrategie ontworpen die milieubeheer in al onze activiteiten integreert. Wij beschouwen milieubeheer als zijnde een basisbestanddeel van de toekomstige industriële vooruitgang in de nabije toekomst. Verantwoorde vooruitgang zal als de enige mogelijke toegestane vooruitgang worden gezien.

Wij zijn van mening dat constante herinvestering en innovatie van cruciaal belang zijn voor het behoud van het concurrentievermogen in ieder bedrijf. Daarom streven wij naar de voortdurende verbetering van onze diensten, onze assortiment aan oplossingen en onze manier om deze te leveren, waardoor onze leveranciers aan onze initiatieven en principes deel kunnen nemen, binnen een kader dat respect voor voor- schriften en legaliteit garandeert.

II TOEPASSING EN COMMUNICATIE

De Code van Ethiek en Gedrag biedt een kader voor gemeenschappelijk gedrag dat door alle werknemers wordt gedeeld, ongeacht hun functie of positie binnen de Groep of hun geografische situatie. Naast onze Beleidsverklaring en onze waarden vormt de Code een integraal onderdeel van de cultuur van de Groep.

Download de Code van Ethiek
en Gedrag in PDF-FORMAAT
www.gonvarri.com/codevanethiek



De Code is van toepassing op alle ondernemingen van de Groep, evenals op de bedrijven waarover zij effectieve zeggenschap hebben. In die bedrijven, waarbij het om minderheidsinvesteringen gaat waarbij de Code niet van toepassing is, zal de Groep principes en richtlijnen promoten die consistent zijn met deze Code.

De Code is als volgt van toepassing, ongeacht of het gaat om een natuurlijke persoon of een rechtspersoon:

- a) **Werknemers van de Groep**, ongeacht de contractuele voorwaarden die bepalend zijn voor hun arbeidsrelatie, functie binnen het bedrijf of de geografische locatie waar zij werken.
- b) **Senior managers van de Groep**, ongeacht de contractuele voorwaarden die bepalend zijn voor hun arbeidsrelatie, functie binnen het bedrijf of de geografische locatie waar ze werken. Senior managers zijn leidinggevende functionarissen, degenen die direct onder toezicht staan van de Board of Directors of de CEO van het bedrijf, en alle directeuren en afdelingshoofden. Alle leidinggevende functionarissen moeten de inhoud van de Gedragscode van Gonvarri Steel Services kennen en deze naleven.
- c) **Managers van bedrijven en andere entiteiten die deel uitmaken van de Groep** ongeacht de samenstelling, vorm en activiteiten van het bedrijf.
- d) **Dienstverleners van de Groep**, die geen directe werknemers zijn, ongeacht de contractuele voorwaarden conform hun arbeidsrelatie, positie of de geografische locatie waar zij werken, inclusief zelfstandigen of werknemers in onderaanneming.

De werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep zijn verplicht om de Code te kennen en te respecteren. Hiervoor zullen zij een verplichte training moeten volgen met betrekking tot hun kennis en besluitvorming.

De Groep zal de nodige maatregelen nemen om de reeks waarden, principes en regels, die deel uitmaken van de huidige Code, te implementeren door de inhoud ervan te communiceren en eventuele twijfels te beantwoorden en op te lossen, die door de toepassing ervan kunnen ontstaan.

Om de Code effectief te communiceren, zal de Groep deze beschikbaar stellen aan alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep via het inter- en intranet, en via de nodige interne communicatiesystemen, samen met de trainingsprogramma's die ervoor zullen zorgen dat deze doelstelling wordt bereikt.

Hiertoe zal de Groep de nodige opleiding bieden aan zijn werknemers, directeuren, managers en dienstverleners. Voor zover mogelijk zal de Groep proberen de ontvangers van deze Code te binden aan de naleving ervan, zodat die waarden, principes en normen, samen met de specifieke van toepassing zijnde regelgeving, de uitvoering van hun activiteiten binnen de Groep zullen leiden.

Geen enkele werknemer, directeur, manager of extern persoon van de Groep kan een schending van de regels in deze Code rechtvaardigen door te beweren niet op de hoogte te zijn van de inhoud van deze Code. Niemand, ongeacht zijn of haar positie in de Groep, is gemachtigd om een andere persoon te verzoeken om in strijd met de inhoud van deze Code te handelen.

In het geval van verschillen tussen de wet of lokale regelgeving en deze Code, zal de strengere regelgeving of wet van toepassing zijn, die altijd voldoet aan de verplichte regelgeving in elke jurisdictie.

Alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners zijn onderworpen aan de volgende verplichtingen:

1. Het volgen van de noodzakelijke training om de Code te begrijpen.
2. Op de hoogte zijn van de Code en hun beslissingen nemen volgens de principes en het beleid van de Code.
3. Op verantwoordelijke wijze communiceren over ieder incident van processen en activiteiten dat in strijd is met de bepalingen van deze Code.

Het onderhavige document is niet bedoeld om alle mogelijke situaties, die zich in de professionele sfeer kunnen voordoen, te omvatten, maar probeert in plaats daarvan basisregels vast te stellen die dienen als gids voor alle werknemers, directeuren, managers en medewerkers over hoe zij moeten handelen tijdens het uitvoeren van hun professionele activiteiten.

GEDRAGSNORMEN

Alle directeuren, managers, werknemers en medewerkers zijn verantwoordelijk voor het kennen en naleven van de toepasselijke regelgeving op basis van hun verantwoordelijkheid en werkplek, en moeten hun taken en verplichtingen met volledige inachtneming van de vastgestelde procedures vervullen.

INTRANET 4.0 DRIVE
Ontdek en gebruik de
interactieve Code van Ethiek
en Gedrag.



III. GEDRAGSNORMEN

Alle directeuren, managers, werknemers en dienstverleners zijn verantwoordelijk voor het kennen en naleven van alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot hun verantwoordelijkheid op de werkplek, en de werkzaamheden moeten in overeenstemming met dergelijke wetten en voorschriften worden uitgevoerd.

In geval van twijfel kunnen werknemers hulp krijgen bij het naleven van de inhoud van deze Code en de andere regels die van toepassing zijn via de Ethical Channel van de Compliance Committee.

Overtreding van de hierboven beschreven regels kan leiden tot burgerlijke en/of strafrechtelijke aansprakelijkheid, onverminderd eventuele tuchtmaatregelen die hen treffen, waaronder ontslag.

Naast het naleven van deze Code, de toepasselijke regelgeving in iedere situatie en de interne procedures van de Groep, moeten alle directeuren, managers, werknemers en dienstverleners zich op een ethisch verantwoorde manier gedragen tijdens al hun professionele activiteiten en gedrag vermijden dat, zelfs zonder de wet te overtreden, een negatieve invloed kan hebben op de reputatie van de Groep en/of diens belangen, reputatie of imago.

1 Wettigheid

2 Onze commerciële integriteit en ons concurrentievermogen

3 Eerlijkheid en integriteit

4 Onze leveranciers

5 Onze klanten

6 De concurrentie van onze sector

7 Ons personeel

8 Relatie met overheidsinstanties en politieke partijen

9 Relatie met de lokale gemeenschap

10 Vermijden van belangenverstremming

11 Minimalisering en beheersing van milieueffecten

12 Zorg voor activa, gegevensbescherming en informatiebeheer

13 Externe communicatie

14 Waarheidsgetrouwheid van de financiële informatie

15 Het tegengaan van het witwassen van geld

16 Bestrijding van omkoping en corruptie

III. GEDRAGSNORMEN

1 Wettigheid

De Groep verklaart zich te houden aan alle toepasselijke voorschriften en wetten. De leidinggevendenden van de Groep en, in het algemeen, alle ontvangers van deze Code zullen zich strikt aan de wet- en regelgeving houden, rekening houdend met de inhoud, de geest en het doel van de nationale en internationale wetgeving die van toepassing zijn op de activiteiten van alle ondernemingen die onder de Groep vallen. Ze zullen ook de verbintenissen en verplichtingen respecteren, die de Groep op zich neemt in haar contractuele relaties met derden, evenals de gebruiken en goede praktijken van de landen waarin zij actief zijn.

De Groep verklaart zich te houden aan de fiscale en douanevoorschriften, evenals aan internationale handelssancties en -beperkingen.

Twijfel over de toepassing van bepaalde wettelijke bepalingen of over hoe deze moeten worden geïnterpreteerd, moet via de Ethical Channel van de Compliance Committee ter sprake worden gebracht. Hoewel veel activiteiten van de Groep onderhevig zijn aan complexe en voortdurend veranderende wetgeving, zal een gebrek aan kennis van de wet niet worden beschouwd als een geldige verdediging in geval van schending.

De Groep werkt actief samen met overheidsinstanties, vakbonden en lokale instanties en ieder overleg met hen moet in overeenstemming met het interne beleid en de procedures van de Groep worden beheerd.

2 Onze commerciële integriteit en ons concurrentievermogen

De passie van Gonvarri Steel Services om succesvol te zijn, betekent dat we eerlijk en efficiënt concurreren op alle markten waarop we onze activiteiten ten uitvoer brengen. Daarom verwachten we dat al onze personeelsleden als doelstelling hebben om met hun commerciële activiteiten de reputatie van de Groep te verbeteren.

Alle werknemers, directeuren, managers, dienstverleners, en in het bijzonder degenen die een functie hebben die verband houdt met commerciële activiteiten, hebben de verplichting:

- om alle commerciële activiteiten in overeenstemming met de wetten, voorschriften en overeenkomsten uit te voeren, die betrekking hebben op de landen waarin ze actief zijn.
- om op alle markten op een eerlijke manier te concurreren en elke commerciële transactie op de juiste en correcte manier te registreren.
- om alle vormen van illegale handel te bestrijden en samen te werken met de autoriteiten die hiertegen optreden.
- om meerwaarde, kwaliteit en service te bieden aan de markten waar de Groep aan deelneemt.
- om geen vertrouwelijke informatie over markten, producten of concurrentie op een onwettige of onethische manier te verzamelen.
- om vertrouwelijke informatie volledig te beschermen en niet voor een persoonlijk voordeel of dat van een ander te gebruiken.
- om intellectuele en industriële eigendomsrechten te respecteren.
- om zich ervan bewust te zijn dat corrupte praktijken onacceptabel zijn en steekpenningen of andere ongerechtvaardigde betalingen of voordelen aan derden, van welke aard dan ook, niet mogen worden ontvangen of voorgesteld, noch geschenken of entertainment mogen worden aangenomen die buiten de grenzen vallen die zijn uiteengezet in de 'Gedragsregels ten aanzien van giften, geschenken of uitnodigingen' van de Groep. Twijfelgevallen moeten met de Compliance Committee via de Ethical Channel worden besproken.
- om niet deel te nemen aan activiteiten die te maken hebben met of de indruk wekken van een conflict tussen persoonlijke belangen en de belangen van de Groep, volgens de grenzen die zijn vastgesteld in deze Code en in de toepasselijke interne voorschriften. Twijfelgevallen moeten met de Compliance Committee via de Ethical Channel worden besproken.
- om altijd voorzichtig te zijn bij het uitwisselen van informatie, wanneer ze met onze concurrenten te maken hebben. Twijfelgevallen moeten met de Compliance Committee via de Ethical Channel worden besproken.

III. GEDRAGSNORMEN

3 Eerlijkheid en integriteit

Alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep moeten eerlijk en betrouwbaar zijn tijdens alle onderhandelingen, waarin de belangen van de Groep een rol spelen, en zij zullen de vereiste verplichtingen vervullen.

Op dezelfde manier zullen privacygevoelige informatie beschermen, evenals de informatie die betrekking heeft op klanten, aandeelhouders, werknemers, directeuren, managers, dienstverleners of leveranciers.

4 Onze leveranciers

Gonvarri Steel Services is een groep die een faire en eerlijke relatie onderhoudt met leveranciers en onderaannemers, vanaf hun selectie tot betaling.

De relatie met onze leveranciers is gebaseerd op de kwaliteit van het product of de service en hun zakelijke en commerciële praktijken, waaronder ethisch gedrag, transparantie, naleving van de toepasselijke wetgeving en respect voor mensenrechten in de landen waarin zij actief zijn.

Onze werknemers, directeuren en managers moeten de belangen van de Groep tijdens iedere onderhandeling boven die van henzelf plaatsen en op een volledig transparante manier onderhandelen.

Onze leveranciers, aannemers en dienstverleners zullen altijd met onpartijdigheid, nauwgezetheid en objectiviteit worden geselecteerd en geëvalueerd, waarbij ieder belangenconflict of favoritisme bij hun selectie wordt vermeden en ook rekening wordt gehouden met kwesties op het gebied van het milieu, gezondheid, veiligheid en sociale kwesties.

Dit proces zal altijd worden toegepast volgens de inhoud van de interne beleidslijnen van de Groep.

De prijzen en informatie die door de leveranciers tijdens het selectieproces worden gegeven, moeten op een vertrouwelijke manier worden behandeld en mogen niet aan derden worden bekendgemaakt, tenzij de leverancier hiervoor toestemming geeft of als dit wettelijk verplicht is.

Met betrekking tot de naleving wordt aan leveranciers verzocht om onze Gedragsrichtlijnen voor Leveranciers te accepteren en aan de huidige Gedragscode te voldoen. Indien nodig zullen er audits worden uitgevoerd om de interne controle te verbeteren.

Geen enkele medewerker, directeur, manager of dienstverlener mag geschenken, commissies of beloningen, waaronder geschenken van welke beschrijving dan ook, van onze leveranciers en aannemers ontvangen, met inachtneming van de grenzen die zijn vastgelegd in de 'Gedragsregels ten aanzien van giften, geschenken of uitnodigingen' van de Groep.

III. GEDRAGSNORMEN

5 Onze klanten

De relatie met onze klanten is gebaseerd op de service en kwaliteit van het product en gemeenschappelijke zakelijke belangen en handelspraktijken, waaronder het ethische gedrag, de transparantie en het respect voor mensenrechten.

Onze klanten maken een integraal onderdeel uit van Gonvarri Steel Services en de manier waarop wij het bedrijf runnen, zowel op het gebied van onze werkkrelaties met alle belanghebbende derden als op het gebied van ons streven om te voldoen aan de wet- en regelgeving. Daarom delen wij onze waarden en principes, die in deze code zijn vastgelegd, met onze klanten.

6 De concurrentie van onze sector

De Groep belooft om ernaar te streven om op eerlijke en transparante wijze op de markten te concurreren, in strikte naleving van de nationale en internationale mededingingswetten van het land waarin zij opereert, hetgeen een onontkoombaar en restrictief beginsel vormt bij haar strategische en commerciële activiteiten.

De Groep verbindt zich ertoe om ten behoeve van consumenten en gebruikers vrije concurrentie te bevorderen, waarbij het mededingingsrecht wordt nageleefd en ieder gedrag wordt vermeden dat een samenzwering, misbruik of concurrentiebeperking vormt of kan vormen.

Bovendien, en met in achtneming van het feit dat deze contracten of overeenkomsten als concurrentiebeperkend of illegaal kunnen worden beschouwd, ongeacht of ze al dan niet schriftelijk zijn geformaliseerd, moet het gehele personeel deelname aan discussies, contracten, projecten of overeenkomsten, zowel formeel of informeel, met concurrenten of potentiële concurrenten vermijden, die als doel hebben om prijzen, verkoopvoorwaarden of levering van producten, verdeling van marktaandelen, toewijzing van klanten of andere activiteiten tot stand te brengen, die de vrije marktconcurrentie beperkt of zou kunnen beperken.

Bestuursorganen, rechters of rechtbanken kunnen boetes en, in sommige gevallen, lange gevangenisstraffen opleggen aan personen die betrokken zijn bij een schending van mededingingswetten, zowel particulieren als bedrijven.

Gezien de ernstige juridische gevolgen, zowel burgerlijk als strafrechtelijk, en het feit dat de Groep aan dergelijke schendingen zou kunnen worden blootgesteld, zal Gonvarri Steel Services alle redelijke maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers, directeuren, managers en dienstverleners zich ertoe verbinden om de bovengenoemde wetten na te leven. Daarnaast zal de Groep acties ondernemen om ieder gedrag te voorkomen, dat als illegaal of in strijd met dergelijke wetten kan worden beschouwd.

Onwetendheid van de wet, te goeder trouw handelen of tijdsgebrek om informatie hierover bij de Compliance Committee via de Ethical Channel op te vragen, zullen niet als een gerechtvaardigde omstandigheid worden beschouwd van ieder gedrag dat in strijd is met de beginselen in dit document.

Elke twijfel over de toepassing van de bovenstaande beginselen moet aan het management van de Groep worden voorgelegd voordat er actie wordt ondernomen.

Bovendien moet, in het geval van detectie van ieder gedrag dat als tegenstrijdig met de beginselen van vrije marktconcurrentie en gerelateerde wetten kan worden geïdentificeerd, via de 'Klokkenluiders-procedure' van de Groep worden gecommuniceerd.

III. GEDRAGSNORMEN

7 Ons personeel

De ondernemersgeest van onze werknemers vormt een van de grootste troeven van onze organisatie. Het gehele personeel moet eerlijk en rechtvaardig worden behandeld en op een redelijke manier voor hun prestaties worden beloond.

De activiteiten van vertegenwoordigers, wiens functies binnen de Groep altijd zullen worden afgestemd op de kwantitatieve en kwalitatieve grenzen die zijn vastgelegd in hun respectievelijke bevoegdheden, zullen altijd, ongeacht de wetgeving van elk land, worden geïnspireerd door de waarden en principes die in deze Code zijn uiteengezet.

De Groep steunt en ondersteunt de beginselen die zijn opgenomen in de World Statement on Human Rights, International Labour Organisation Agreements (ILO) en de Organization for Economic Cooperation and Development. Alle werknemers moeten de volgende vastgestelde principes respecteren.

I Personeelsbeheer

We vermijden elke vorm van discriminatie door onze procedures te volgen vanaf het selectieproces tot de definities van profielen en functiebeschrijvingen. We zorgen ervoor dat iedere promotie is gekoppeld aan verdienste, competentie en individuele capaciteiten. Dit gedeelte betreft ook het vaststellen van de voorwaarden ten aanzien van betaling, training, follow-up en evaluatie van prestaties.

Wij zijn een Groep die personeel in dienst heeft vanuit een solide basis van respect en gelijke kansen, en die zich inzet voor de ontwikkeling van sterke diverse arbeidskrachten en een werkomgeving biedt, waarin iedereen met respect wordt behandeld, ongeacht iemands geslacht, ras, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap, religie of etnische afkomst.

In het bijzonder zal de tewerkstelling van minderjarigen of gedwongen arbeid in onze activiteiten of die van onze leveranciers, dienstverleners of klanten niet worden getolereerd in ieder land waarin zij actief zijn.

II Het tegengaan van discriminatie en pesterijen

Misbruik van autoriteit en elke vorm van intimidatie, zowel fysiek, psychologisch of moreel, evenals elk ander gedrag dat een intimiderende, aanstootgevende of vijandige werkomgeving voor werknemers kan creëren, is verboden.

Het gehele personeel moet voorzichtig zijn in hun omgang met hun collega's op de werkplek, met name met betrekking tot junior personeel in de bedrijfshiërarchie. Ze dienen alert te zijn op mogelijke intimidatie op de werkplek en elk opkomend probleem zorgvuldig te begeleiden.

Alle handelingen die pesterijen vormen, worden als een ernstig gedragsprobleem beschouwd. Voor dergelijke zaken hebben we een Harassment Prevention Guide and Protocol ontwikkeld die voor de gehele Groep geldt en waarin de principes en richtlijnen voor activiteiten zijn bepaald die dit soort gedrag moeten voorkomen en in specifieke gevallen moeten corrigeren.

III Vrijheid van vereniging

De Groep respecteert het recht op vrijheid van vereniging, syndicatie en collectieve onderhandelingen, dus we werken samen met ons personeel als individuen en ook met de vakbond conform de wetgeving en lokale gewoonten en gebruiken.

IV Mogelijkheden om werk en gezin te combineren

De Groep stelt initiatieven en maatregelen in haar Corporate Social Responsibility Strategy vast om een balans te bereiken tussen het professionele en persoonlijke leven van haar werknemers, directeurs, managers en dienstverleners.

Deze maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de lokale voorschriften en gewoonten van de landen waarin we actief zijn.

III. GEDRAGSNORMEN

V Gezondheid en veiligheid

Gonvarri Steel Services beschouwt veiligheid als een essentieel onderdeel van het management. De Groep zet zich in voor het handhaven van adequate en voldoende preventieve strategieën voor de gezondheid en veiligheid van haar werknemers, strategieën met beperkende en onontkoombare vereisten voor onze productieactiviteiten.

De Groep begrijpt dat het voorkomen van risico's, die verbonden zijn aan haar activiteiten, een prioritaire en strategische doelstelling vormt voor het management van haar bedrijven. De Groep moet zijn uiterste best doen om veilig gedrag te ontwikkelen en te promoten, en om een gezonde werkplek te creëren met een uitrusting en werkomstandigheden die veilig zijn voor iedereen die in onze fabrieken werkzaam is.

Alle werknemers en dienstverleners moeten risico's op de werkplek zien te voorkomen conform de Prevention of Workplace Risk en bewust en weloverwogen deze principes tijdens elke activiteit op een verantwoordelijke manier toepassen. Dit moet worden beschouwd als een onlosmakelijk onderdeel van de werkzaamheden en de besluitvorming die zij op grond van hun arbeidscontract moeten uitvoeren. Het vastgestelde beleid voor Gezondheid en Veiligheid moet bij alle activiteiten worden nageleefd.

VI Arbeidsomstandigheden

De fabrieken moeten de best mogelijke werkomstandigheden voor hun personeel garanderen en hen voorzien van een uitrusting die is ontwikkeld volgens de veiligheidspreventieprincipes die deel uitmaken van het intrinsieke ontwerp en concept. De veiligheid moet worden bewaakt door onderhoud en het updaten van installaties en apparatuur, en alle resterende risico's moeten worden geïdentificeerd. Informatie over resterende risico's die niet kunnen worden geëlimineerd en verplichtingen die men niet mag vergeten, moeten nader worden omschreven.

VII Preventiebeheer van werkplekrisico's

De werkplekken van de Groep beschikken over efficiënte en gecertificeerde managementsystemen voor de preventie van werkplekrisico's. Goedkeuring en implementatie van het systeem worden begeleid door de respectievelijke managementafdelingen.

Deze systemen volgen de integratieve preventieve principes. Deze moeten worden toegepast op elke activiteit die wordt uitgevoerd, besteld of onder toezicht staat en op alle genomen besluiten, waardoor de verschillende systemen die in de Corporate Procedures zijn gedefinieerd hiertoe als referentie zullen worden vastgesteld.

VIII Kwalificatie, training en communicatie

Alle personeelsleden van de Groep moeten een theoretische en praktische opleiding op het gebied van veilige werkmethoden hebben gevolgd en hiervoor een bevoegdheid bezitten. Deze kennis moet een onmisbaar onderdeel van hun professionele ontwikkeling vormen. Het gehele personeel moet de veiligheid op de werkplek begrijpen als een integraal onderdeel van de verantwoordelijkheden die van hen worden verlangd.

Elke werkplek moet een communicatief, consultatief en bi-directioneel participatiesysteem op de werkplek en bij de bedrijfsleiding onderhouden, waarbij het personeel op de hoogte wordt gehouden van alle aspecten die van belang zijn met betrekking tot de gezondheid en veiligheid op de werkplek en men gericht is op continue verbetering hiervan en het delen van ervaringen.

Gezondheids- en veiligheidsprocedures mogen nooit in gevaar worden gebracht door meer belang te hechten aan operationele doelstellingen.

Onveilig gedrag dat gevolgen kan hebben voor de persoonlijke veiligheid of voor de veiligheid van collega's wordt op geen enkele manier getolereerd. Instructies die door het bedrijf en de specifieke werkplek worden gegeven en vastgesteld, moeten nauwgezet worden gerespecteerd.

Werknemers, directeuren, managers en dienstverleners moeten ook de nodige training over de Code of Ethics volgen voor de handhaving van ethisch gedrag.

IX Externe werknemers

Alle externe werknemers die in onze installaties werken, moeten hetzelfde niveau van gezondheid en veiligheid handhaven en respecteren als interne werknemers, zowel in termen van risico's met betrekking tot onze installaties als welke voortvloeien uit hun respectievelijke activiteiten. De nodige procedures voor coördinatie, controle en toezicht moeten met de externe bedrijven worden opgesteld, die verantwoordelijk zijn voor de correcte uitvoering van de vereiste werkzaamheden.

XI Bevoorrechte informatie

Het is voor alle werknemers, dienstverleners, managers en beheerders van de Groep verboden om bevoorrechte informatie te gebruiken waartoe zij misschien toegang hebben gehad bij de uitoefening van hun taken of functie, voor eigen voordeel of die van een derde partij.

Elke transactie, waarbij wordt vermoed dat er gebruik is gemaakt van bevoorrechte informatie, moet via de Ethical Channel worden gecommuniceerd om hierop gepaste actie te ondernemen.

III. GEDRAGSNORMEN

8 Relatie met overheidsinstanties en politieke partijen

Gonvarri Steel Services verklaart haar politieke neutraliteit in alle landen waarin zij actief is en dat zij geen financiële steun biedt aan zowel politieke partijen als hun vertegenwoordigers.

Alle relaties met overheidsinstanties en lokale autoriteiten zullen met volledige transparantie worden uitgevoerd en samenwerking met openbare organen zal op onpartijdige wijze plaatsvinden.

Met betrekking tot werknemers, managers, beheerders en dienstverleners respecteert de Groep het recht van vrijheid van meningsuiting en politieke overtuiging in alle gevallen waarbij dergelijke rechten niet van invloed zijn op de uitvoering van professionele taken en wanneer deze vrijheden buiten werktijd worden uitgeoefend.

Mocht een werknemer, directeur, manager en dienstverlener een bepaalde publieke activiteit buiten werktijd uitoefenen, dan dient hij of zij de Compliance Committee hiervan via de Ethical Channel op de hoogte te stellen voor een toetsing en evaluatie of er mogelijk sprake is van een belangenconflict.

Alle werknemers, directeuren, managers en ook externe personen die diensten verlenen aan de Groep, mogen geen overheidsfunctionarissen overhalen om hun onpartijdigheidsverplichtingen of welk wettelijk voorschrift dan ook te schenden in hun relatie met nationale overheidsdiensten, derde landen en internationale organisaties.

Het is voor leden van Gonvarri Steel Services verboden om geschenken te geven aan overheidsinstanties of diens medewerkers, overheidsfunctionarissen of hun gezinsleden en bovendien om politieke partijen of hun vertegenwoordigers met wie zij beroepshalve een relatie hebben, financieel te steunen.

9 Relatie met de lokale gemeenschap

Gonvarri Steel Services heeft de intentie om een verantwoordelijke buurman te zijn en de mensenrechten van mensen in lokale gemeenschappen van de landen waarin zij actief zijn, te respecteren en adequate voorzieningen treffen die hun naleving hiervan garanderen, vooral in groepen die het kwetsbaarst worden geacht.

Onze activiteiten zullen worden uitgevoerd op zeer uiteenlopende locaties en in verschillende situaties, waar de plaatselijke behoeften en effecten ook zeer variabel zijn.

De activiteiten, investeringen, donaties en communautaire projectontwikkelingen met betrekking tot sociale kwesties en steun aan lokale gemeenschappen zullen door de individuele productiecentra worden vastgesteld, met als doel hulp te bieden die in overeenstemming is met de werkelijke behoeften van elke locatie.

In overeenstemming met het transparantiebeginsel, moeten alle voorziene samenwerkingen en donaties altijd overeenkomstig het interne beleid van de Groep worden gecommuniceerd en goedgekeurd. Ze moeten in samenwerking met geschikte en gerenommeerde entiteiten of stichtingen, die geen enkel risico vormen voor de reputatie van de Groep, correct worden vastgelegd en uitgevoerd.

Bovendien moet elke onderneming van de Groep die een gift doet of sponsort, zoveel mogelijk deze bijdrage volgen om op de hoogte te zijn van de bestemming en het gebruik ervan en op deze manier zeker te zijn van een goede besteding van deze bijdrage en reputatierisico's voor de Groep te vermijden.

III. GEDRAGSNORMEN

10 Vermijden van belangenverstrengeling

Er zal worden overwogen of er sprake is van belangenverstrengeling in situaties waarin het persoonlijk belang van de professional en het belang van een van de bedrijven van de Groep op een directe of indirecte manier met elkaar in conflict komen. Er zal sprake zijn van een persoonlijk belang van de werknemer wanneer deze kwestie hem of een verwant persoon beïnvloedt.

Er mogen geen beslissingen, werkzaamheden of activiteiten worden uitgevoerd als deze een belangenverstrengeling met zich meebrengen of kunnen veroorzaken, behalve door voorafgaande en schriftelijke toestemming van het Compliance Committee, dat via de Ethical Channel op de hoogte wordt gebracht. De belanghebbende moet zich in dit verband onthouden van iedere activiteit totdat zijn aanvraag is beantwoord.

De definitie van de situaties die worden beschouwd als belangenverstrengeling, de identificatie en de beheersmaatregelen worden uitvoerig beschreven in het bedrijfsreglement, waarvan alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep op de hoogte moeten zijn.

Deze maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de lokale wetten, voorschriften en gebruiken in de landen waarin men actief is en aan de rol en verantwoordelijkheid van elke medewerker zijn aangepast.

11 Minimalisering en beheersing van milieueffecten

Gonvarri Steel Services bevordert de naleving van een zorgvuldige en actieve houding in het beheer, de controle en minimalisering van de milieueffecten van onze activiteiten door al zijn werknemers, directeuren, managers en dienstverleners.

Het management van de Groep ziet het respect voor het milieu tijdens onze productieve activiteiten en gedurende de gehele levenscyclus van het product als een strategisch belang en bevordert een actief respect voor het milieu door al haar medewerkers.

Onze installaties zijn uitgerust met efficiënte managementsystemen, die de naleving van de wetgeving en voortdurende verbetering van het milieubeheer verzekeren, waardoor een eenwording van de milieupraktijken in alle bedrijven van de Groep mogelijk is. Evenzo streven wij ernaar om de best beschikbare technologieën aan te passen en in onze installaties te gebruiken en om milieuaspecten mee te nemen in het ontwerp en de implementatie van al onze activiteiten.

We ontwikkelen periodiek trainingsprogramma's voor al onze medewerkers, directeuren, managers en dienstverleners om hen bewust te maken van deze kwesties. Deze cursussen zijn ook speciaal gericht op die medewerkers, die verantwoordelijk zijn voor het beheer van installaties, en personeel dat met klanten en leveranciers samenwerkt.

Ons werk is gericht op het optimaliseren van het gebruik van natuurlijke en energiebronnen, en op het minimaliseren van gegenereerd afval naast de recycling en het hergebruik ervan en het verminderen en beheersen van verontreinigd afval en vervuillende stoffen.

De Groep hoopt dat haar werknemers op deze manier tijdens hun activiteiten actief meewerken aan het verminderen van de milieu-impact en dit als een middel zien om de best mogelijke bescherming van onze natuurlijke omgeving te bereiken. Werknemers moeten daarom de wetgeving en milieuregelgeving, die van toepassing zijn op hun specifieke werkgebied, en de inhoud van het milieubeleid kennen en deze naleven.

III. GEDRAGSNORMEN

12 Zorg voor activa, gegevensbescherming en informatiebeheer

Gonvarri Steel Services stelt hun activa ter beschikking van hun werknemers, directeuren, managers en dienstverleners. Deze dienen te worden onderhouden en niet voor andere doeleinden te worden gebruikt. Het beleid van de Groep is tevens gericht op het beschermen van privacygevoelige informatie en gegevensbescherming.

I Activa

Alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners moeten adequaat en passend gebruik maken van de uitrusting, installaties en middelen die aan hen ter beschikking zijn gesteld voor de realisatie van hun activiteiten en het vervullen van hun functies en deze niet voor een ander doeleinden gebruiken en beschermen tegen schade, verlies of diefstal.

Ze mogen de activa van de Groep niet misbruiken, verkopen of er een hypotheek opleggen zonder hiervoor toestemming te hebben verkregen.

II Informatiebeheer en privacy

De Groep heeft de noodzakelijke mechanismen ingesteld voor het onderhoud van privacygevoelige informatie en de bescherming van de gegevens van hun werknemers, leveranciers, klanten, openbare instellingen, zakenpartners en dienstverleners, evenals van hun recht op privacy, het beheer van en de juiste zorg voor documentatie overeenkomstig het desbetreffende relevantieniveau.

Alle werknemers, directeuren, managers en dienstverleners moeten de instructies volgen die zijn opgesteld voor het genereren, behandelen, archiveren en vernietigen van documentatie met betrekking tot hun werkzaamheden.

Evenmin mogen ze alle informatie, die ze in de loop van hun dienstverband op een vertrouwelijke manier hebben verworven, onthullen of bewaren. Als ze vanwege hun functie binnen de organisatie verplicht zijn om informatie met derden te delen, moeten ze ervoor zorgen dat er een vertrouwelijkheidsovereenkomst is ondertekend. In geval van twijfel moet de Ethical Channel om verduidelijking worden gevraagd.

III Gebruik van de elektronische apparatuur

De werknemers dienen de elektronische apparatuur (computers, mobiele telefoons, smartphones, tablets, enz.), die door de Groep ter beschikking worden gesteld, op de juiste zakelijke manier te gebruiken. De elektronische apparatuur kan altijd indien noodzakelijk, overeenkomstig de lokale wet- en regelgeving met betrekking tot dit onderwerp, worden onderzocht.

Gebruik van het internet is alleen toegestaan in het kader van de werkzaamheden. Dit mag niet worden gebruikt voor persoonlijke doeleinden. Het gebruik van internet met illegale, ongepaste of obscene bedoelingen is uitdrukkelijk verboden. Bovendien moet speciale aandacht worden besteed aan het gebruik van internetinformatie, indien dit door wetten ter bescherming van intellectuele of industriële eigendomsrechten is beperkt, en met name als het gaat om computerprogramma's die vanaf het internet zijn gedownload. In het geval dat er een incident met betrekking tot beveiligingsaangelegenheden wordt ontdekt, wordt er een incidentenrapport geopend met behulp van de helpdeskapplicatie.

De Groep bepaalt en stelt normatieve beveiligingsprocedures voor informatie ter beschikking van al haar werknemers, directeuren, managers en dienstverleners, die onafhankelijk zijn van het formaat en het platform van de informatie (gedrukt, geschreven, elektronisch, video, audio, enz.). Het van toepassing zijnde beleid met betrekking tot de categorisering en behandeling van informatie, alsmede procedures en normen voor de toepasselijke beveiliging, zijn toegankelijk via het corporatieve intranet.

III. GEDRAGSNORMEN

13 Externe communicatie

De Groep beschouwt haar imago en reputatie als een van zijn meest waardevolle troeven om het vertrouwen van haar aandeelhouders, klanten, professionele adviseurs, leveranciers, autoriteiten en haar eigen personeel te behouden.

Alle werknemers, directeurs, managers en dienstverleners moeten zorgvuldig omgaan met het overbrengen van informatie over de Groep buiten het bedrijf, onafhankelijk van de middelen die daarvoor worden gebruikt (persberichten, interviews met media, opmerkingen op sociale netwerksites, enz.).

Berichten of verklaringen die het imago of de reputatie van de Groep kunnen schaden, mogen niet worden uitgezonden (bijvoorbeeld in aantekeningen op manuscripten of in e-mails), noch mogen personeelsleden persoonlijke meningen namens de Groep uiten die misschien in strijd kunnen zijn met de waarden van de Groep die zijn vastgelegd in de Code van Ethiek en Gedrag.

Wanneer een bedrijf, dat deel uitmaakt van de Groep, betrokken is bij een bepaalde externe interventie waarvan de publicatie zware gevolgen in de media zou kunnen hebben, hetzij vanwege de inhoud ervan, hetzij vanwege de gevoeligheid van het onderwerp ervan, dan moet via de Ethical Channel om revisie en goedkeuring worden gevraagd voordat de publicatie mag plaatsvinden.

14 Waarheidsgetrouwheid van de financiële informatie

De financiële informatie van de Groep weerspiegelt nauwkeurig de realiteit van haar economische, financiële en vermogenssituatie, zowel volgens de nationale en internationale boekhoudkundige principes en -normen als volgens de onderstaande specifieke principes:

- **Waarachtigheid:** Hij moet een getrouwe afspiegeling zijn van de realiteit van elk bedrijf en de Groep.
- **Integriteit:** Hij moet de economische situatie volledig weergeven, dat wil zeggen, hij moet vaststaan, volledig zijn en geen uitsluitingen bevatten die kunnen leiden tot onjuiste of onvolledige financiële informatie.
- **Uniformiteit:** Hij moet volgens dezelfde criteria in ieder bedrijf van de Groep zijn uitgewerkt, voorbereid en verzonden.
- **Autorisatie:** Hij moet vooraf zijn goedgekeurd en zijn opgenomen in het financiële beleid en beginselen van de Groep.

Niemand is gemachtigd om verslagen of boekhoudkundige rapporten van de Groep te verbergen of te verspreiden; alle communicatieve uitingen van economische, financiële en patrimoniale informatie moet door de bevoegde organen van de Groep en met de door hen vastgestelde modaliteiten plaatsvinden.

III. GEDRAGSNORMEN

15 Het tegengaan van het witwassen van geld

Om het witwassen van geld of de financiering van terrorisme te voorkomen, moeten werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep speciale aandacht besteden aan contante betalingen die ongebruikelijk zijn vanwege de aard van de transactie, betalingen met cheques aan toonder of in andere valuta's dan die eerder zijn overeengekomen.

Bij werkzaamheden of activiteiten met een risico van witwassen, is de Groep verplicht om maatregelen te treffen ten aanzien van de identificatie van de klant en om met de bevoegde autoriteiten samen te werken.

In elk geval moet het interne reglement van de Groep worden opgevolgd en is het onder alle omstandigheden uitdrukkelijk verboden om contante betalingen van meer dan tweeduizend en vijfhonderd euro (€ 2.500) te doen/ontvangen.

Als er sprake is van een verdachte activiteit en er een mogelijk witwasrisico bestaat, moet dit via de Ethical Channel worden gecommuniceerd om passende actie te ondernemen.

16 Bestrijding van omkoping en corruptie

Omkoping of corruptie worden niet getolereerd. Corrupte praktijken zijn onaanvaardbaar en steekpenningen of andere ongerechtvaardigde betalingen aan derde partijen mogen niet worden ontvangen of gedaan.

Noch de aanvraag, noch de acceptatie van geschenken of entertainmentactiviteiten die verder gaan dan de vastgestelde grenzen in de 'Gedragsregels ten aanzien van giften, geschenken of uitnodigingen' van de Groep is toegestaan.

In geval van twijfel moet de Compliance Committee via de Ethics Channel worden geraadpleegd.

Als er sprake is van een verdachte activiteit en er een mogelijk witwasrisico bestaat, moet dit via de Ethical Channel worden gecommuniceerd om hierop passende actie te kunnen ondernemen.

IV

TOEZICHT EN CONTROLE

- 1 Openbaarmaking, communicatie en toezicht.
- 2 Compliance Committee.
- 3 Ethical Channel (communicatie en rapportage).
- 4 Het disciplinaire systeem.

INTRANET 4.0 DRIVE
Ontdek en gebruik de
interactieve Code van Ethiek
en Gedrag.



IV. TOEZICHT EN CONTROLE

1 Openbaarmaking, communicatie en toezicht

Werknemers, directeuren, managers en dienstverleners van de Groep moeten de volledige inhoud van de Code kennen en uitdrukkelijk aanvaarden, en in het bijzonder de gedragsprincipes en -regels die daarin zijn vastgelegd. Er zal ook een verplichte training worden gegeven om de volledige kennis van de Code te verzekeren.

Elke medewerker, directeur, manager en dienstverlener van de Groep, of een klant, leverancier of iemand anders mag ontdekte en veronderstelde inbreuken op de Code melden in een van de bedrijven van de Groep of aan de groep als geheel.

In dit geval zal de Groep de nodige procedures en mechanismen via de Ethical Channel beschikbaar stellen, waardoor er anoniem en zonder angst voor represailles melding kan worden gemaakt van een bepaalde inbreuk op de gedragsprincipes van deze Code.

Het klokkenluiderskanaal van de Ethical Channel is ingesteld als een mechanisme voor het ontvangen en beheren van klachten via pc-applicaties, telefoon, e-mail of reguliere post, die daarna worden beheerd door de Compliance Committee, die verantwoordelijk is voor het primaire beheer van rapportages of ontvangen klachten.

De procedure voor klachtenbeheer garandeert anonimiteit tijdens al zijn fasen zonder vergelding.



IV. TOEZICHT EN CONTROLE

2 Compliance Committee

De Compliance Committee is een intern overlegorgaan dat verantwoordelijk is voor het bevorderen van de waarden en gedragsregels van de Groep, evenals voor het bewaken, communiceren, bekendmaken en controleren van de Code.

De Compliance Committee is ook verantwoordelijk voor de Ethical Channel en het beheren en oplossen van twijfels, vragen en klachten die via de Channel worden ontvangen.

Als onderdeel van zijn streven naar transparantie houdt de Committee een statistisch register van zijn activiteiten bij en geeft antwoorden op interne en externe informatieverzoeken. Er wordt een jaarverslag uitgegeven waarin het gebruiksniveau van de Channel door werknemers, directeurs, managers en medewerkers wordt vermeld zonder gevoelige of vertrouwelijke informatie.

Ten aanzien van de oplossing van conflicten handelt de Compliance Committee op een objectieve en onpartijdige manier op basis van het vermoeden van onschuld, waarna de Groep de nodige stappen kan ondernemen. Evenzo garandeert de Compliance Committee dat werknemers of derden, die te goeder trouw een gedrag hebben gemeld dat niet voldoet aan de beginselen van de Code, worden beschermd tegen elke vorm van vergelding.

Het statuut van de Compliance Committee definieert en regelt de functies en normen van de Compliance Committee

De belangrijkste verantwoordelijkheden van de Compliance Committee zijn:

- Updaten, verbeteren en aanpassen van de Code van Ethiek en Gedrag.
- Beheren van de risico's die in het Compliance Model zijn vastgesteld.
- Uitvoering van een jaarplan voor de controle, supervisie en evaluatie van het Model en toezicht op de effectiviteit van de geïmplementeerde beheersmaatregelen.
- Toezicht houden op, controleren en beoordelen van de algehele werking van het reglementaire Compliance Model.
- Zorgdragen voor het juiste beheer en de juiste werking van de mechanismen voor het melden van inbreuken, klachten en vragen bij de Gonvarri Steel Services Group (Ethics Channel).
- Ondersteuning van de bestuursorganen en het management tijdens het besluitvormingsproces in het geval van mogelijke niet-nalevingsactiviteiten.
- Ervoor zorgen dat het gehele personeel van het bedrijf op de juiste wijze op de hoogte is van de controles binnen de Groep, die deel uitmaken van het Compliance Model dat op hen van toepassing is, en op de hoogte is van elke wijziging of update hiervan en ervoor zorgen dat alle controlebeheerders op de hoogte zijn van de controlelijst die onder hun verantwoordelijkheid vallen.
- Zorgen voor adequate training en openbaarmaking aan de organisatie als geheel met betrekking tot de relevantie en het belang van de nalevingsstrategie en het Compliance Model van Gonvarri Steel Services binnen de bedrijfscultuur van de Groep.
- Het promoten van trainingen op het gebied van reglementaire naleving in coördinatie met de andere betrokken gebieden.
- Het beheren en onderhouden van de rapportagemechanismen die zijn ingesteld tussen de verschillende gebieden die met het Model te maken hebben.
- Het corrigeren van ontdekte afwijkingen ten aanzien van de verwezenlijking van de Code en het voorbeeld geven en de consistentie bevorderen van de wereldwijde interpretatie en toepassing van de Code binnen de Groep.
- De Chief Executive regelmatig (of bij een uitzonderlijk geval) informatie geven over de risico's die van invloed kunnen zijn op de Groep, de resultaten van de Model-evaluatie en de uitgevoerde controles en actieplannen.
- Het informeren van de President, de Board of Directors en de directiecomités van de Board of Directors over de belangrijkste nalevingskwesties door middel van regelmatige (of uitzonderlijke) verslagen.

DE ADMINISTRatieve STRUCTUUR VAN DE GEDRAGSCODE

Het Compliance Committee is een onafhankelijk orgaan met de bevoegdheden van initiatief en controle, die wettelijk zijn aangesteld om toezicht te houden op de effectiviteit van het nalevingsstelsel van de Groep op het gebied van interne controle.

De Committee krijgt voldoende middelen om zijn taken onafhankelijk uit te voeren en wordt ondersteund door de afdeling Internal Audit and Compliance.

De Board of Directors is verantwoordelijk voor de samenstelling van de Compliance Committee en streeft in alle gevallen naar de meest geschikte om de juiste representativiteit en doeltreffende werking van de Committee te waarborgen.

De Compliance Committee bestaat uit minimaal vier leden.

De Compliance Committee beschikt over één lid van de afdeling Internal Audit and Compliance, één lid van de afdeling Finance, één lid van de afdeling HR en één lid van de afdeling Legal, die allemaal rechtstreeks worden benoemd door de Board of Directors van GSS.

Afhankelijk van de specifieke gevallen, kan de Committee worden voorzien van extra middelen of kan het technische of juridische ondersteuning of samenwerking met een andere afdeling of, indien nodig, externe beoordelaars vragen.

IV. TOEZICHT EN CONTROLE

Ethical Channel (communicatie en rapportage)

De beste manier voor het handhaven van vertrouwen is dat bij elk legitiem vermoeden van niet-nalevingsgedrag het personeel zich bewust is van hun veilige, vertrouwelijke en gunstige omgeving waarin zij hun zorgen kunnen uiten zonder bang voor represailles te hoeven zijn.

Gebruikers van de Ethical Channel moeten de Compliance Committee via dit kanaal informeren over ongepaste situaties, slechte praktijken, vragen of twijfels die onder de aandacht zouden moeten worden gebracht.

Als iemand oprecht gelooft dat zich een van de in de Code geschetste situaties heeft voorgedaan of zou kunnen voordoen, wordt gevraagd dergelijke informatie schriftelijk in te dienen en te voorzien van al het desbetreffende bewijsmateriaal. Gezien het feit dat het veel moeilijker en soms onmogelijk is om vermoedens te onderzoeken, die op anonieme wijze zijn gemeld, wordt aan alle personen gevraagd om zich te goeder trouw te identificeren om het onderzoek van de klacht te kunnen starten dat vervolgens wordt geanonimiseerd, waarmee de vertrouwelijkheid tijdens het hele proces wordt gegarandeerd.

Het is echter mogelijk dat de persoon wordt gevraagd om verdere informatie te verstrekken, hoewel het niet verplicht is om direct aan het onderzoeksproces deel te nemen.

Het proces verzekert de anonimiteit van de gebruiker, veiligheid en vertrouwelijkheid tijdens alle fasen van het onderzoek van de klacht en voorkomt vergelding.

Desalniettemin kan er geen volledige garantie voor anonimiteit worden gegeven, omdat het mogelijk kan zijn dat er een getuigenverklaring vereist is tijdens de interne of externe procedures die daaruit voortvloeien.

Iemand die zijn zorgen heeft geuit, kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor zijn of haar uiting, noch voor het niet eerder kenbaar maken hiervan, als deze persoon een legitieme overtuiging heeft dat er sprake is van een ongepaste situatie van het eerder genoemde type. Desalniettemin zullen alle beschuldigingen die kwaadwillig worden geuit of die niet worden gefundeerd, worden beschouwd als een ernstige of zeer ernstige gedragsovertreding, wat zou kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen.

De Compliance Committee ontvangt via de Ethical Channel informatie over:

- Gedrag dat niet voldoet aan de Code van Ethiek en Gedrag;
- Vragen over elk probleem met betrekking tot de waarden van de Code en de ethiek van de Groep;
- Incidenten die moeten worden gemeld en verzoeken om goedkeuring die daarmee verband houden, als dat noodzakelijk is;
- Niet-naleving van interne of externe voorschriften;
- Niet-naleving van het beleid, de procedures en protocollen van het Compliance Model van Gonvarri Steel Services;
- Ontdekking van mogelijke criminele of frauduleuze activiteiten.

De Ethical Channel heeft verschillende communicatiemethodes die toegankelijk zijn voor werknemers op elk niveau en voor derden. Via deze kanalen is het mogelijk om alle vragen, klachten of incidenten te melden. Deze kanalen zijn: PC-applicatie, e-mail (ethicschannel@gonvarri.com), reguliere post of telefoon.

Deze kanalen zijn beschikbaar voor elke medewerker of derde partij en worden op een effectieve en permanente manier gecommuniceerd en aan hen kenbaar gemaakt om ervoor te zorgen dat deze voor iedereen die ze wil gebruiken toegankelijk en transparant zijn.

Informatie met betrekking tot het gebruik en de werking van de Ethical Channel, de minimale inhoud van de klachten en de behandeling van de gecommuniceerde informatie of andere relevante informatie zullen door de Internal Regulations van de Ethical Channel worden ontwikkeld om zijn juiste openbaarmaking, toegankelijkheid en kennis voor elke potentiële gebruiker te verzekeren.

Verwacht wordt dat degenen die gebruik maken van deze communicatiekanalen vooraf zorgvuldig het belang van de kwesties hebben beoordeeld, die zij ter sprake willen brengen.

IV. TOEZICHT EN CONTROLE

4 Het disciplinaire systeem

De Groep kan juridische of disciplinaire maatregelen treffen, die in overeenstemming zijn met de huidige wetgeving, in geval van schending van deze Code of van een van de beleidslijnen en protocollen die zijn opgenomen in de Compliance Model van Gonvarri Steel Services.

Niet alleen de handeling van de persoon, die de Code direct heeft geschonden, wordt als ongepast gedrag beschouwd en is daarom onderhevig aan het disciplinaire systeem, maar ook het gedrag van degenen die met deze persoon bij een dergelijk gedrag, tijdens een activiteit of niet-nalevering, hebben samengewerkt.

Geen enkele persoon zal worden gestraft voordat eerst aan hem de gelegenheid wordt gegeven om zich op passende wijze te verdedigen.

Een overtreding of schending van deze Code, die een schending van het arbeidsreglement vormt, zal in overeenstemming met de geldende voorschriften worden bestraft.



V NALEIVING VAN DE CODE

De Groep zal periodieke audits in werkcentra uitvoeren voor het bewaken en meten van de communicatie en het doorvoeren en naleven van de code.

Jaarlijks zullen het auditteam en het auditplan worden bijgewerkt en gedefinieerd met als doel de volgende aspecten te verifiëren:

- De niveaus van bewustzijn en gevoeligheid met betrekking tot het belang van de Code van Ethiek en Gedrag.
- Communicatiebestanden voor ALLE werknemers, directeuren en managers, ongeacht het niveau of de categorie.
- De presentatie van de Code en de bijbehorende training voor nieuwe toetreders.
- De beschikbaarheid van de Code in de desbetreffende taal, op locaties die toegankelijk zijn voor alle werknemers in de productiecentra.
- De beschikbaarheid van de Code via intranet en het web van het bedrijf in de desbetreffende taal.
- De eenvoudige toegang tot de Ethics Channel.

De resultaten van deze audits, samen met de bestanden van ontvangen klachten en de follow-up-rapportages van klachten die door de Compliance Committee zijn ontvangen, zullen het niveau van implementatie en naleving van de huidige Code van Ethiek en Gedrag aantonen.

VI GOEDKEURING EN GELDIGHEID

GOEDKEURING EN AANPASSING

De huidige Code van Ethiek en Gedrag treedt in werking op 25 september 2017 en is geldig totdat de Board of Directors een update, een herziening of een intrekking daarvan goedkeurt.

De periodiciteit van de herziening en bijwerking van deze Code zal door de Compliance Committee worden vastgesteld.

GOEDKEURING EN INGANGSDATUM

Deze Code werd op 25 september 2017 door de Board of Directors van de Gonvarri Steel Services Group goedgekeurd en trad op dezelfde datum in werking. Vanaf de ingangsdatum zijn eerdere bepalingen over dezelfde inhoud ingetrokken.

ONLINE CURSUS

Informatie over de Code van Ethiek en Gedrag via de online cursus op de Gonvarri-APP.



CODE VAN ETHIEK EN GEDRAG



ONLINE CURSUS

Informatie over de Code van Ethiek en Gedrag via de online cursus op de Gonvarri-APP.



INTRANET 4.0 DRIVE

Ontdek en gebruik de interactieve Code van Ethiek en Gedrag.



Download de Code van Ethiek en Gedrag in PDF-FORMAAT
www.gonvarri.com/codevanethiek



Gonvarri
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N
28053 Madrid, Spanje
T. +34 913 791 900
info@gonvarri.com



leadingthechange.com
gonvarri.com