

# CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE



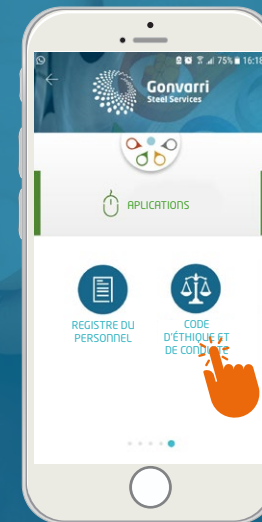
**Gonvarri**  
Steel Services

# Table des matières



Accéder au Code d'éthique et de conduite par le biais du GONVARRI APP

Vous ne disposez pas encore de votre application Gonvarri ? Téléchargez-la



Vous ne disposez pas encore de votre application Gonvarri ? Téléchargez-la

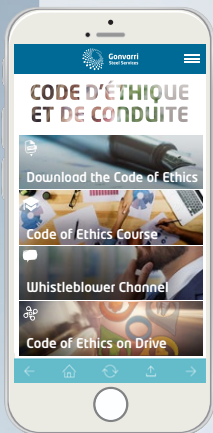


Apple



Android

# valeurs principes et règles de conduite



## COURS EN LIGNE

Renseignez-vous sur le Code d'éthique et de conduite grâce au cours en ligne sur l'application de Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Découvrir et utiliser le code d'éthique et de conduite interactif.

Télécharger le code d'éthique et de conduite en format PDF  
[www.gonvarri.com/codedethique](http://www.gonvarri.com/codedethique)



## CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Le Code d'Éthique et de Conduite de Gonvarri Steel Services (ci-après dénommé « le Code ») est une déclaration des valeurs, principes et lignes de conduite que tous les collaborateurs du Groupe doivent adopter dans l'exercice de leur activité professionnelle. Le Code traite de questions telles que la relation avec les clients, les prestataires de services, les employés, les fournisseurs et la communauté ; il garantira et renforcera la confiance existante entre le Groupe et les tiers.

Notre souhait le plus cher est que le Groupe offre un environnement favorable à nos clients et à leurs transactions commerciales, tout en représentant un espace de travail agréable pour nos collaborateurs. Nous souhaitons pouvoir compter sur le respect et la bonne volonté des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités et nos opérations commerciales.

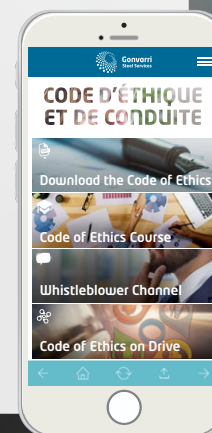
Gonvarri Steel Services considère que sa réputation et son image publique sont ses atouts majeurs en raison de l'importance énorme de sa relation avec ses clients, fournisseurs, prestataires de services, employés, dirigeants, actionnaires, organismes gouvernementaux et la société dans son ensemble.

Tout cela est possible à réaliser si nous adhérons au Code d'éthique et de conduite et aux lois qui régissent nos actions. Tous ceux qui travaillent pour le Groupe devraient en faire leur objectif. Le Code d'Éthique et de Conduite sera communiqué à tous les administrateurs, managers, collaborateurs et partenaires du Groupe. De même, le Code sera partagé avec tous les fournisseurs, clients et tiers susceptibles d'être affectés par les activités du Groupe, pour leur acceptation des règles de conduite et des valeurs contenues dans le Code.

# I NOS VALEURS ET PRINCIPES

Gonvarri Steel Services conçoit la responsabilité sociale d'entreprise comme un modèle de gestion responsable et un engagement envers l'éthique, la transparence, la justice et la collaboration avec nos fournisseurs de services, indépendamment du domaine dans lequel ils opèrent.

**COURS EN LIGNE**  
Renseignez-vous sur le Code d'éthique et de conduite grâce au cours en ligne sur l'application de Gonvarri.



# I. NOS VALEURS ET PRINCIPES

Nos points de référence sont nos valeurs : l'honnêteté, l'humilité, la ténacité et le travail qui sont transmises par notre fondateur depuis le début de nos activités. Ces valeurs constituent le guide de conduite de tous nos employés, directeurs, gestionnaires et fournisseurs de services.

Nos valeurs et le Code de déontologie et de conduite sont les piliers sur lesquels repose notre responsabilité d'entreprise. C'est ce qui guide l'élaboration de nos principes d'entreprise, qui seront résumés immédiatement.

Nos clients sont au cœur de notre métier. Nous nous consacrons à concevoir les solutions dont ils ont besoin en collaboration avec eux et à adapter nos capacités à leurs besoins, en fonction de la qualité et de la variété des produits et des services. En tant qu'équipe, nous sommes à la recherche de nouvelles opportunités qui consolideront leur succès, car nous considérons que le succès de nos clients se traduit par notre succès.

Dans nos efforts pour trouver des solutions aux défis auxquels nos clients sont confrontés, nous avons orienté notre modèle d'internationalisation vers une adéquation de nos ressources pour répondre à leurs besoins opérationnels. Cela nous a conduit à opérer dans plusieurs pays où nous avons insisté sur la création de réseaux locaux pour que nos relations avec les communautés dans lesquelles nous sommes intégrés soient mutuellement profitables.

Nous encourageons l'avancement de nos employés. L'honnêteté, l'humilité, la ténacité et le travail acharné caractérisent notre entreprise depuis ses débuts. Ces valeurs nous permettent d'établir la confiance avec tous ceux avec qui nous travaillons.

Nous sommes convaincus que l'entreprise du XXI<sup>e</sup> siècle repose sur le renforcement de l'esprit d'initiative de ses collaborateurs. C'est pourquoi nous promouvons les idées de nos collaborateurs et leur capacité à les mettre en œuvre. Nous favorisons également le dialogue entre notre équipe et les membres de toutes les communautés concernées en partageant nos objectifs, nos valeurs et nos croyances.

Nous prenons les rênes du changement. Nous vivons un moment de changement majeur dans les contextes sociaux et économiques qui exige de repenser les processus et de mettre l'accent sur la chaîne de valeur de notre industrie.

L'innovation fait partie de notre ADN depuis nos débuts et caractérise notre philosophie de gestion. Cela nous a aidés à faire face aux circonstances différentes et toujours complexes des marchés sur lesquels nous opérons.

Cette philosophie de gestion, conjuguée à un engagement fort envers l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail avec nos groupes d'intérêt, fait de nous des acteurs de la Troisième révolution industrielle.

Économie, social et environnement. Nous savons que la durabilité de nos activités dépend de notre capacité à offrir des résultats économiques, sociaux et environnementaux positifs.

Nous avons mis au point une stratégie de développement intégrant la gestion environnementale dans toutes nos activités. Nous considérons la gestion de l'environnement comme un élément fondamental des progrès industriels à venir. Un progrès responsable sera le seul progrès possible.

Nous croyons que le réinvestissement constant et l'innovation sont la clé du maintien de la compétitivité de toute entreprise. C'est pourquoi nous consacrons nos ressources à l'amélioration continue de nos services, de notre gamme de solutions et de notre manière de les fournir, en faisant participer nos fournisseurs à nos initiatives et principes, dans un cadre qui garantisse le respect des règles et de la légalité.

# II APPLICATION ET COMMUNICATION

Le Code d'Éthique et de Conduite fournit un cadre pour que des comportements communs soient partagés par l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur fonction, leur position au sein du Groupe ou leur situation géographique. En plus de notre énoncé de mission et de nos valeurs, le code fait partie intégrante de la culture du Groupe.

Télécharger le code d'éthique et  
de conduite en format PDF  
[www.gonvarri.com/codedethique](http://www.gonvarri.com/codedethique)



## II. APPLICATION ET COMMUNICATION

Le Code s'appliquera à toutes les Sociétés du Groupe, ainsi qu'aux Sociétés sur lesquelles il exerce un contrôle effectif. Dans les sociétés minoritaires au sein desquelles le Code n'est pas applicable, le Groupe promeut des principes et des lignes directrices conformes à ceux établis dans le présent Code.

Le Code s'appliquera comme suit, que ce soit envers une personne physique ou morale :

- a) **Les employés du Groupe**, quelles que soient les conditions contractuelles qui déterminent leur relation de travail, leur position au sein de l'entreprise ou leur localisation géographique de travail.
- b) **Les cadres supérieurs du Groupe**, quelles que soient les conditions contractuelles qui déterminent leur relation de travail, leur fonction dans l'entreprise ou leur localisation géographique. Les cadres supérieurs sont considérés comme des membres exécutifs, définis comme étant ceux qui dépendent directement du conseil d'administration ou du directeur général de l'entreprise, et de tous les directeurs et chefs de département. Tous les membres de la haute direction doivent connaître le contenu du code de conduite de Gonvarri Steel Services et s'y conformer.
- c) **Les gérants de sociétés et autres entités qui composent le Groupe**, quelle que soit la composition, la forme et le fonctionnement de l'entreprise.
- d) **Les prestataires de services du Groupe**, et non les employés directs, quels que soient les termes contractuels déterminés par leur relation de travail, la fonction qu'ils occupent ou le lieu géographique dans lequel ils travaillent, y compris les travailleurs indépendants ou sous-traitants.

Les salariés, administrateurs, dirigeants et prestataires de services du Groupe ont l'obligation de connaître et de respecter le Code, à cet égard ils recevront une formation obligatoire en matière de connaissance et de prise de décision.

Le Groupe adoptera les mesures nécessaires pour activer l'ensemble des valeurs, principes et règles qui composent le présent Code en communiquant son contenu, en répondant et en résolvant les doutes que son application est susceptible de générer.

Afin de communiquer efficacement le Code, le Groupe le mettra à la disposition de tous les collaborateurs, directeurs, managers et prestataires de

services du Groupe via son site web et son intranet, et à travers les mécanismes de communication interne nécessaires, ainsi que les programmes de formation qui permettront d'atteindre cet objectif.

A cet effet, le Groupe assurera la formation nécessaire à ses salariés, administrateurs, dirigeants et prestataires de services. Dans la mesure du possible, le Groupe s'efforcera d'engager les destinataires de ce Code à le respecter afin que ces valeurs, principes et normes, ainsi que la réglementation spécifique applicable, régissent l'exercice de leurs activités au sein du Groupe.

Aucun employé, administrateur ou gérant du Groupe ne peut justifier une violation des règles du présent Code en alléguant une méconnaissance du contenu du Code. Nul, quelle que soit sa position au sein du Groupe, n'est autorisé à demander à une autre personne de contrevenir à ce qui y est établi.

En cas de divergence entre la loi ou les réglementations locales et le présent Code, la réglementation ou la loi la plus stricte s'appliquera, en respectant toujours la réglementation obligatoire dans chaque juridiction.

Tous les employés, directeurs, gestionnaires et fournisseurs de services sont assujettis aux obligations suivantes:

1. Obtenir la formation nécessaire pour comprendre le Code.
2. Connaître le Code et prendre ses décisions selon les principes et les politiques qui découlent du Code.
3. Communiquer de façon responsable toute incidence de l'existence de processus et d'actions qui contreviennent aux dispositions du présent Code.

Le présent document ne vise pas à couvrir toutes les situations susceptibles de se produire dans l'environnement professionnel, mais cherche plutôt à établir des règles de base qui servent à guider tous les employés, directeurs, gestionnaires et collaborateurs sur la façon dont ils doivent agir dans l'exercice de leurs activités professionnelles.



# NORMES DE CONDUITE

Il incombe à tous les administrateurs, gestionnaires, employés et collaborateurs de connaître et de se conformer à la réglementation applicable selon leur secteur de responsabilité et leur poste de travail, et d'accomplir leurs fonctions et obligations dans le plein respect des procédures établies.

## DRIVE INTRANET 4.0

Découvrir et utiliser le code d'éthique et de conduite interactif.



### III. NORMES DE CONDUITE

Il incombe à tous les administrateurs, gestionnaires, employés et fournisseurs de services de connaître et de se conformer à toutes les lois et à tous les règlements applicables dans leur domaine de responsabilité sur le lieu de travail, et les activités professionnelles doivent être exécutées conformément à ces lois et réglementations.

En cas de doute, les employés pourront obtenir de l'aide sur la façon de se conformer au contenu du présent Code et aux autres règles applicables par le biais du Comité de Conformité via le Canal Ethique.

La violation des règles décrites ci-dessus peut entraîner une responsabilité civile et / ou pénale, sans préjudice des actions disciplinaires les concernant, qui peuvent inclure le licenciement.

En plus de se conformer à ce Code, aux règles applicables dans chaque cas et aux procédures internes du Groupe, tous les administrateurs, managers, employés et prestataires de services doivent se comporter de manière éthique dans toutes leurs actions professionnelles et éviter toute conduite qui, même sans enfreindre la loi, pourrait porter atteinte à la réputation du Groupe et porter atteinte à ses intérêts, sa réputation ou son image publique.

1 Légalité

2 Notre intégrité commerciale et notre compétitivité

3 Honnêteté et intégrité

4 Nos fournisseurs

5 Nos clients

6 La concurrence de notre secteur

7 Notre personnel

8 Relations avec les organes gouvernementaux et les partis politiques

9 Relations avec la communauté locale

10 Absence de conflits d'intérêts

11 Minimisation et maîtrise des impacts environnementaux

12 Soins des biens, protection des données et gestion de l'information

13 Communication externe

14 Vérité des informations financières

15 Prévention du blanchiment d'argent

16 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

### III. NORMES DE CONDUITE

## 1 Légalité

Le Groupe s'engage à respecter toutes les réglementations et lois en vigueur. Les instances dirigeantes du Groupe et, d'une manière générale, tous les destinataires de ce Code se conformeront strictement aux lois et réglementations en tenant compte du contenu, de l'esprit et de l'objet des lois nationales et internationales applicables aux activités de toutes les Sociétés du Groupe. Ils respecteront également les engagements et obligations assumés par le Groupe dans ses relations contractuelles avec les tiers, ainsi que les usages et bonnes pratiques des pays dans lesquels ils opèrent.

Le Groupe s'engage à respecter la réglementation fiscale et douanière ainsi que les sanctions et restrictions commerciales internationales.

Tout doute sur l'application de certaines dispositions légales ou sur leur interprétation doit être communiqué au Comité de conformité par le canal éthique. Bien que de nombreuses activités du Groupe soient soumises à des législations complexes et en constante évolution, une méconnaissance du droit ne sera pas considérée comme un moyen de défense valable en cas de violation.

Le Groupe collabore activement avec les instances gouvernementales, les Syndicats et les Autorités Locales, toute concertation avec eux doit être gérée dans le respect des politiques et procédures internes du Groupe.

## 2 Notre intégrité commerciale et notre compétitivité

La passion de Gonvarri Steel Services pour réussir est synonyme de concurrence loyale et efficace sur tous les marchés où nous exerçons nos activités. Pour cette raison, nous nous attendons à ce que tous les membres de notre personnel exercent leurs activités commerciales dans le but d'améliorer la réputation du Groupe.

Tous les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services, et en particulier ceux dont les fonctions sont liées aux activités commerciales, devraient toujours :

- Effectuer toute activité commerciale conformément aux lois, règlements et accords relatifs aux pays dans lesquels ils opèrent.
- Rivaliser de manière loyale sur tous les marchés et enregistrer chaque transaction commerciale de la manière la plus appropriée et correcte qui soit.
- S'opposer à toute forme de commerce illicite et coopérer avec les autorités pour lutter contre lui.
- Apporter de la valeur et offrir qualité et service aux marchés auxquels le Groupe participe.
- Éviter de recueillir des informations confidentielles sur les marchés, les produits ou la concurrence de manière illégale ou contraire à l'éthique.
- Protéger les informations confidentielles dans leur intégralité et ne pas les utiliser à des fins personnelles ou pour le bénéfice d'un tiers.
- Respecter les droits de propriété intellectuelle et industrielle.

- Les pratiques de corruption sont inacceptables et les pots-de-vin ou tout autre paiement ou avantage injustifié de quelque nature que ce soit à des tiers ne doivent pas être reçus ou suggérés, ni les cadeaux ou divertissements acceptés au-delà des limites définies dans les « Règles de comportement relatives aux incitations, cadeaux ou invitations » du Groupe. Dans les cas où des doutes existent, ils doivent être communiqués pour discussion au Comité de conformité par le canal éthique.
- Les employés ne participeront pas aux activités qui accompagneront, ou donneront l'apparence d'un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux du Groupe, dans les limites fixées par le présent Code et les règles internes applicables. Dans les cas où des doutes existent, ils doivent être communiqués pour discussion au Comité de conformité par le canal éthique.
- Nos employés seront toujours prudents lorsqu'ils échangent des informations avec nos concurrents, et en cas de doute, ils devront en discuter avec le Comité de conformité par le canal éthique.

## III. NORMES DE CONDUITE

### 3 Honnêteté et intégrité

L'ensemble des employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services du Groupe doivent se montrer honnêtes et dignes de confiance dans toutes les négociations dans lesquelles les intérêts du Groupe sont engagés et respecter les engagements pris.

De même, ils protègent la confidentialité des informations ainsi que les informations qui concernent les clients, les actionnaires, les employés, les dirigeants, les directeurs, les gestionnaires, les prestataires de services ou les fournisseurs.

### 4 Nos fournisseurs

Gonvarri Steel Services est un groupe qui maintiendra une relation juste et honnête avec les fournisseurs et les sous-traitants, de leur sélection jusqu'au paiement.

La relation avec nos fournisseurs est basée sur la qualité du produit ou du service et leurs pratiques d'entreprise ou commerciales, dont le comportement éthique, la transparence, le respect de la législation applicable et le respect des droits de l'homme dans les pays où ils opèrent.

Nos employés, directeurs et gestionnaires doivent placer les intérêts du Groupe au-dessus des leurs dans toute négociation et mener ces négociations en toute transparence.

Nos fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services seront toujours sélectionnés et évalués avec impartialité, rigueur et objectivité, en évitant tout conflit d'intérêt ou favoritisme dans leur sélection en tenant compte des questions environnementales, de santé, de sécurité et sociales.

Ce processus sera toujours appliqué en fonction du contenu des politiques internes du Groupe.

Les prix et informations fournis par les fournisseurs dans le cadre du processus de sélection doivent être traités de manière confidentielle et ne pas être divulgués à des tiers, sauf si le fournisseur donne son consentement ou à titre d'obligation légale réglementaire.

En ce qui concerne la conformité, il leur est demandé d'accepter notre guide de conduite à l'intention des fournisseurs et de partager le présent Code de conduite. Chaque fois que cela s'avérera nécessaire, des audits seront effectués afin d'améliorer le contrôle interne.

Aucun employé, directeur, gestionnaire ou prestataires de services n'est autorisé à recevoir des cadeaux, commissions ou récompenses, y compris des cadeaux de quelque nature que ce soit de nos fournisseurs et sous-traitants, sous réserve des limites établies dans les « Règles de comportement relatives aux incitatifs, cadeaux ou invitations ».

### III. NORMES DE CONDUITE

#### 5 Nos clients

La relation avec nos clients est basée sur le service et la qualité du produit, ainsi que sur les intérêts commerciaux communs et les pratiques commerciales, qui incluent le comportement éthique, la transparence, la conformité et le respect des droits de l'homme.

Nos clients font partie intégrante de Gonvarri Steel Services et de la manière dont nous gérons l'entreprise, tant en termes de relations de travail avec tous les tiers intéressés que d'engagement à respecter les réglementations et les lois, c'est pourquoi nous partageons avec nos clients nos valeurs et nos principes établis dans ce code.

#### 6 La concurrence de notre secteur

Le Groupe déclare sa promesse de rester compétitif sur les marchés d'une manière juste et transparente, en stricte conformité avec les lois nationales et internationales de la concurrence au sein desquelles il opère, ce qui constitue un principe incontournable et contraignant dans ses activités stratégiques et commerciales.

Le Groupe s'engage à promouvoir la libre concurrence au profit des consommateurs et des utilisateurs, à respecter la réglementation antitrust et à éviter tout comportement constituant ou pouvant constituer une collusion, un abus ou une restriction de concurrence.

En outre, et compte tenu du fait que les contrats ou accords peuvent être considérés comme restrictifs pour la concurrence ou illégaux, qu'ils soient ou non formalisés par écrit, tout le personnel doit éviter de participer à toute discussion, contrat, projet ou accord, formel ou informel, avec des concurrents ou des concurrents potentiels dont l'objectif serait la fixation des prix, des conditions de vente ou de livraison, la répartition des parts de marché, la répartition des clients ou toute autre activité qui limite ou pourrait restreindre la libre concurrence sur les marchés.

Les organes administratifs, les juges ou les tribunaux peuvent infliger des amendes et, dans certains cas, de longues peines d'emprisonnement aux personnes impliquées dans des infractions au droit de la concurrence, qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales.

Compte tenu des conséquences juridiques graves, tant civiles que pénales, et que de telles infractions pourraient exposer le Groupe,

Gonvarri Steel Services prendra toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les employés, directeurs, gestionnaires et fournisseurs de services s'engagent à respecter les lois susmentionnées. En outre, le Groupe prendra des mesures pour empêcher toute conduite qui pourrait être considérée comme illégale ou contraire à ces lois.

L'ignorance de la Loi, le fait d'avoir agi de bonne foi ou la confirmation du manque de temps pour interroger le Comité de Conformité par l'intermédiaire du canal éthique ne seront pas acceptés comme des circonstances justifiables de toute conduite contraire aux principes contenus dans ce document.

Tout doute concernant l'application des principes ci-dessus doit être présenté à la direction du Groupe avant d'entamer toute action.

En outre, les cas de détection de tout comportement susceptibles d'être identifiés comme contraires aux principes de la libre concurrence sur les marchés et les lois connexes, doivent être communiqués par la procédure « Lanceurs d'alertes » des groupes.

## III. NORMES DE CONDUITE

### 7 Notre personnel

L'esprit entrepreneurial de nos employés constitue l'un des plus grands atouts de notre organisation. Tout le personnel devrait être traité équitablement et justement et être récompensé équitablement pour ses réalisations.

Les actions des représentants, dont les fonctions au sein du Groupe seront toujours ajustées aux limites quantitatives et qualitatives établies dans leurs compétences respectives, indépendamment de la législation de chaque pays, s'inspireront toujours des principes et des valeurs énoncés dans ce Code.

Le Groupe soutient et appuie les principes énoncés dans la Déclaration mondiale sur les droits de l'homme, les accords de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Tous les travailleurs devraient respecter les principes établis suivants.

#### I Gestion du personnel

Nous évitons toute forme de discrimination en suivant nos procédures depuis le processus de sélection jusqu'à la définition des profils et des descriptions de postes. Nous veillons à ce que la promotion soit liée au mérite, à la compétence et aux capacités individuelles. Cette section couvre également l'établissement des conditions de paiement, la formation, le suivi et l'évaluation des performances.

Nous sommes un groupe qui emploie son personnel sur une base solide de respect, d'égalité des chances et qui s'engage à développer une force de travail diverse et forte et à fournir un environnement de travail où chacun est traité avec respect, indépendamment du genre, de la race, de l'identité sexuelle, de l'âge, du handicap, de la religion ou de l'origine ethnique.

L'emploi de mineurs ou le travail forcé en particulier ne seront pas tolérés dans nos opérations ou dans les opérations de nos fournisseurs, prestataires de services ou clients dans aucun des pays où ils opèrent.

#### II Absence de discrimination et de harcèlement

Abl'abus d'autorité et tout type de harcèlement, physique, psychologique ou moral, ainsi que toute autre conduite pouvant créer un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile pour les employés sont interdits.

Tous les membres du personnel doivent faire preuve de prudence dans leurs rapports avec leurs collègues de travail sur le lieu de travail, en particulier en ce qui concerne le personnel subalterne dans la hiérarchie de l'entreprise. Ils devraient être attentifs au harcèlement susceptible de se produire en milieu de travail et gérer avec soin tout problème qui pourrait survenir.

Toute action qui constitue un harcèlement est considérée comme un problème de comportement grave. Pour faire face à ce genre de situation, nous avons élaboré un guide et un protocole de prévention du harcèlement, applicables à l'ensemble du groupe, qui énoncent les principes et les lignes directrices d'action, lesquels devraient servir à prévenir et, dans des cas précis, à corriger ce type de comportement.

#### III Liberté d'association

Le Groupe respecte le droit à la liberté d'association, de syndication et de négociation collective des personnes, c'est pourquoi nous travaillons avec notre personnel en tant qu'individus et également par le biais des syndicats, conformément à la législation et aux coutumes et pratiques locales.

#### IV Conciliation du travail et de la vie professionnelle

Le Groupe met en place des initiatives et des mesures visant à atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses employés, administrateurs, managers et prestataires de services dans le cadre de sa stratégie de responsabilité sociale d'entreprise.

Ces mesures doivent être conformes aux réglementations et coutumes locales des pays dans lesquels nous opérons.

## III. NORMES DE CONDUITE

### V Santé et sécurité

Gonvarri Steel Services considère la sécurité comme un aspect clé de la gestion. Le Groupe s'engage à maintenir des niveaux adéquats et suffisants de stratégies préventives pour la santé et la sécurité de ses travailleurs, stratégies qui sont des exigences contraignantes et incontournables dans nos activités de production.

Le Groupe comprend que la prévention des risques liés à ses activités est un objectif prioritaire et stratégique dans la gestion de ses sociétés. Le Groupe doit maximiser ses efforts dans le développement et la promotion de comportements sécuritaires, ainsi que dans la mise en place d'un lieu de travail sain, disposant d'équipements et de conditions de travail sécuritaires pour tous ceux qui fournissent des services dans nos usines.

Tous les employés et tous les prestataires de services devraient tenir compte de la prévention des risques en milieu de travail et appliquer délibérément ses principes d'une manière responsable dans toute activité qu'ils entreprennent comme dans toute décision qu'ils prennent. Elle doit être considérée comme une partie indissociable des activités de travail et de prise de décision qu'ils sont chargés d'exécuter. La politique énoncée en matière de santé et de sécurité devrait guider toutes les actions.

### VI Conditions de travail

Les usines devraient garantir les meilleures conditions de travail possibles à leur personnel, en leur fournissant des équipements ayant été développés avec des principes de prévention de la sécurité faisant partie intégrante de leur conception et de leur conception intrinsèques. La sécurité devrait être préservée par l'entretien et la mise à jour des installations et de l'équipement, et tous les risques restants devraient être identifiés. Les informations sur les risques restants qui ne peuvent être éliminés et les obligations à garder à l'esprit doivent être détaillées.

### VII Gestion de la prévention des risques en milieu de travail

Les lieux de travail du Groupe disposent de Systèmes de gestion de la prévention des risques professionnels efficaces et certifiés. L'approbation et l'implantation du système sont menées par les départements de gestion respectifs.

Ces systèmes suivent des principes de prévention intégratifs. Ceux-ci doivent être appliqués à toute activité exercée, ordonnée ou supervisée et à toute décision adoptée qui prendra comme référence les différents systèmes définis dans les Procédures d'entreprise établies à cet effet.

### VIII Qualification, formation et communication

Tout le personnel du Groupe devrait avoir une formation théorique et pratique et une qualification en pratiques de travail sécuritaires, un savoir qui doit constituer un élément indispensable de leur développement professionnel. Tout le personnel devrait comprendre que la sécurité au travail fait partie intégrante des responsabilités qui leur sont imposées.

Chaque lieu de travail doit maintenir un système de communication, de consultation et de participation bidirectionnelle sur le lieu de travail et avec la direction de l'entreprise, tenir son personnel informé de tous les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail en vue d'une amélioration continue et du partage d'expériences.

Les procédures de santé et de sécurité ne doivent jamais être compromises afin de privilégier les objectifs opérationnels.

Les comportements dangereux qui pourraient avoir des conséquences pour la sécurité personnelle ou celle de collègues ne seront en aucun cas tolérés. Les instructions fournies et établies par la Société et le lieu de travail spécifique doivent être scrupuleusement respectées.

Les employés, les directeurs, les gestionnaires et les prestataires de services doivent également recevoir la formation nécessaire pour connaître le Code d'éthique et conserver un comportement éthique.

### IX Travailleurs externes

Tous les employés externes travaillant dans nos installations doivent maintenir et respecter le même niveau de santé et de sécurité que les travailleurs internes, tant en termes de risques relatifs à nos installations qu'à ceux issus de leurs activités respectives. Les procédures nécessaires à la coordination, au contrôle et à la supervision doivent être établies avec les entreprises externes responsables de la bonne exécution des travaux requis.

### X Information privilégiée

Il est interdit à tous les employés, prestataires de services, gestionnaires et administrateurs du Groupe d'utiliser des informations privilégiées auxquelles ils ont pu avoir accès dans l'exercice de leurs fonctions ou par leur position, pour leur propre bénéfice ou celui d'un tiers.

Toute transaction, dans laquelle l'utilisation d'informations privilégiées serait soupçonnée, doit être communiquée par le canal éthique afin de prendre les mesures appropriées.

### III. NORMES DE CONDUITE

## 8 Relations avec les organes gouvernementaux et les partis politiques

Gonvarri Steel Services déclare sa neutralité politique dans tous les pays où elle opère et le non-financement des partis politiques ou de leurs représentants.

Concernant les salariés, managers, administrateurs et prestataires de services, le Groupe respecte les droits d'exercice de la liberté d'expression et de la liberté de pensée politique dans tous les cas où ces droits n'interfèrent pas avec l'exercice de leurs devoirs professionnels et lorsqu'ils s'exercent en dehors des heures de travail.

Dans le cas supposé où tout employé, directeur, gestionnaire et prestataire de services exercerait une activité publique en dehors du travail, il devra consulter le comité de conformité par le biais du canal éthique pour examen et évaluation de tout conflit d'intérêts éventuel.

Tous les employés, directeurs, gestionnaires, ainsi que toute personne externe qui fournit des services au Groupe, doivent se comporter de sorte à ne pas inciter les agents publics à manquer à leurs devoirs d'impartialité ou à tout précepte juridique dans leurs relations avec les administrations publiques nationales, les pays tiers et les organisations internationales.

Il est interdit aux membres de Gonvarri Steel Services d'offrir des cadeaux aux employés du gouvernement ou du secteur public, aux fonctionnaires ou aux membres de leur famille, et de financer des partis politiques ou leurs représentants avec lesquels ils sont liés en raison de leur travail.

## 9 Relations avec la communauté locale

Gonvarri Steel Services entend être un voisin responsable et respecter les droits de l'homme des communautés locales des pays dans lesquels ses services opèrent, en établissant des dispositions adéquates qui garantissent leur respect, en particulier au sein des groupes jugés les plus vulnérables.

Nos activités seront menées dans des endroits et des situations très diverses, où les besoins locaux et les impacts sont également très variables.

Les actions, les investissements, les dons et les développements de projets communautaires en relation avec les questions sociales et le soutien aux communautés locales seront établis par les centres de production individuels dans le but de fournir une aide en fonction des besoins réels de chaque lieu.

Conformément au principe de transparence, les collaborations et dons prévus doivent toujours être communiqués et approuvés conformément aux politiques internes du Groupe. Ils doivent être correctement enregistrés et réalisés en association avec des entités appropriées ou des fondations jouissant d'un prestige reconnu et ne représentant aucun risque pour la réputation du Groupe.

En outre, toute société du Groupe qui fait un don ou un parrainage devrait suivre, dans la mesure du possible, la contribution apportée afin de connaître la destination et l'utilisation, d'assurer la bonne fin de la contribution et d'éviter les risques d'atteintes à la réputation du Groupe.



### III. NORMES DE CONDUITE

#### 10 Absence de conflits d'intérêts

On considérera qu'il y a conflit d'intérêts dans des situations où l'intérêt personnel du professionnel et l'intérêt de l'une des sociétés du Groupe se heurtent directement ou indirectement. Il y aura un intérêt personnel de l'employé lorsque l'affaire le concernera lui-même ou une personne qui lui est liée.

Aucune décision, opération ou activité ne peut être effectuée si elle implique ou pourrait impliquer un conflit d'intérêts, sauf autorisation préalable et écrite du Comité de conformité, qui sera informée par le biais du canal éthique. La partie intéressée doit s'abstenir de prendre toute mesure à cet égard jusqu'à ce qu'il soit répondu à sa demande.

La définition des situations qui seront considérées comme Conflits d'intérêts, l'identification et les mesures de gestion sont analysées en détail dans les règlements d'entreprise, dont la prise de connaissance est obligatoire pour tous les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services du Groupe.

Ces mesures doivent être conformes aux lois, règlements et coutumes locales dans les pays dans lesquels elles s'appliquent et personnalisées en fonction du rôle et de la responsabilité de chaque employé.

#### 11 Minimisation et maîtrise des impacts environnementaux

Gonvarri Steel Services encourage l'adoption par tous ses employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services d'une attitude attentive et active dans la gestion, le contrôle et la minimisation des impacts environnementaux de nos activités.

La direction du Groupe considère que le respect de l'environnement dans le cadre de nos activités productives, tout au long du cycle de vie du produit, est stratégique et favorise un respect actif de l'environnement de la part de tous ses employés.

Nos installations sont équipées de systèmes de gestion efficaces qui assurent la conformité à la législation et l'amélioration continue de la gestion de l'environnement, permettant l'unification des pratiques environnementales dans toutes les entreprises du Groupe. De même, notre engagement consiste à adapter et utiliser les meilleures technologies disponibles au sein de nos installations et à inclure les préoccupations environnementales au cœur de la conception et de la mise en œuvre de toutes nos opérations.

Nous développons périodiquement des programmes de formation pour tous nos employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services afin de les sensibiliser à ces questions. Ces cours s'adressent aussi particulièrement aux employés responsables de la gestion des installations et du personnel qui travaillent avec les clients et les fournisseurs.

Notre travail est orienté vers l'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles et énergétiques, et la minimisation des déchets générés ainsi que leur recyclage et réutilisation tout en réduisant et en contrôlant les déchets et les polluants contaminés.

Le Groupe espère que, de cette manière, ses employés contribueront activement à la réduction de l'impact environnemental dans le cadre de leurs activités, en le considérant comme un moyen d'assurer la meilleure protection possible de notre environnement naturel. Les employés doivent connaître et se conformer à la législation et à la réglementation environnementale applicables à leur secteur d'activité spécifique et à ce qui a été établi dans la Politique environnementale.

## III. NORMES DE CONDUITE

### 12 Soins des biens, protection des données et gestion de l'information

Gonvarri Steel Services met ses biens à la disposition de ses employés, directeurs, managers et prestataires de services. Ceux-ci doivent être entretenus et non utilisés à d'autres fins. En outre, la politique du Groupe est de préserver la confidentialité des informations et de protéger les données.

#### I Les biens

Tous les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services doivent utiliser de manière adéquate les équipements, installations et ressources mises à leur disposition pour la réalisation de leurs activités et fonctions ; il convient de ne pas les utiliser à d'autres fins et de les protéger contre les dommages, pertes ou vol.

Ils ne sont pas autorisés à détourner les actifs du Groupe ou à effectuer toute forme de cession ou d'hypothèque sans l'autorisation appropriée.

#### II Protection des renseignements personnels et gestion de l'information

Le Groupe instauré les mécanismes nécessaires au maintien de la confidentialité des informations et à la protection des données de ses employés, fournisseurs, clients, institutions publiques, partenaires commerciaux et prestataires de services ainsi qu'au maintien de leur droit à la vie privée et à la gestion des documents, conformément à leur niveau de pertinence.

Tous les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services doivent suivre les instructions établies pour la production, le traitement, l'archivage et la destruction de la documentation relative à leur activité de travail.

De même, ils ne devront pas divulguer et conserver de manière confidentielle l'ensemble des informations obtenues dans le cadre de leur emploi. Si, en raison de leur fonction au sein de l'organisation, ils sont tenus de communiquer des renseignements à des tiers, ils devront s'assurer de faire signer une entente de confidentialité. En cas de doute, la clarification nécessaire doit être recherchée par le canal éthique.

#### III Utilisation des appareils électroniques

Les salariés feront un usage professionnel approprié des appareils électroniques (ordinateurs, mobiles, smartphones, tablettes, etc.) que le Groupe met à leur disposition. Les appareils électroniques sont susceptibles d'être examinés, si cela s'avérait nécessaire, toujours conformément aux lois et réglementations locales en la matière.

Seul l'utilisation à caractère professionnel est autorisée par rapport à Internet. Il ne doit pas être utilisé à des fins personnelles. L'utilisation d'Internet à des fins illégales, inappropriées ou obscènes est expressément interdite. En outre, une attention particulière doit être accordée à l'utilisation de toute information obtenue sur Internet si elle est restreinte par des lois protégeant les droits de propriété intellectuelle ou industrielle et en particulier dans les cas de programmes informatiques téléchargés sur Internet. Dans le cas où un incident lié à des questions de sécurité venait à être détecté, un rapport d'incident sera ouvert en utilisant l'application Help Desk.

Le Groupe établit et met à la disposition de tous ses employés, directeurs, gérants et prestataires de services des procédures de sécurité normatives indépendantes du format et de la plateforme de l'information (imprimée, écrite, électronique, vidéo, audio, etc.). Les politiques applicables en matière de catégorisation et de traitement de l'information, ainsi que les procédures et normes de sécurité applicables sont accessibles via l'intranet de l'entreprise.

## III. NORMES DE CONDUITE

### 13 Communication externe

Le Groupe considère son image et sa réputation comme l'un de ses atouts les plus précieux pour préserver la confiance de ses actionnaires, clients, conseillers professionnels, fournisseurs, autorités et ses propres collaborateurs.

Tous les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services doivent faire preuve de vigilance lorsqu'ils transmettent des informations sur le Groupe en dehors de l'entreprise, indépendamment des moyens utilisés (communiqués de presse, interviews avec les médias, commentaires sur les sites de réseaux sociaux, etc.).

Les messages ou déclarations pouvant porter atteinte à l'image ou à la réputation du Groupe ne peuvent être diffusés (par exemple dans des notes écrites sur des manuscrits ou des courriels) et le personnel n'est pas autorisé à exprimer des opinions personnelles contraires aux valeurs du Groupe établies dans le Code d'Éthique et de Conduite.

Lorsque l'une des sociétés faisant partie du Groupe est impliquée dans une intervention extérieure quelconque dont la publication pourrait avoir des répercussions importantes dans les médias, soit en raison de son contenu, soit en raison de la sensibilité du sujet traité, cela devrait être communiqué par le biais du canal éthique avant sa publication pour révision et approbation.

### 14 Véracité des informations financières

Les informations financières du Groupe reflètent fidèlement la réalité de sa situation économique, financière et de ses fonds propres, conformément aux principes et normes comptables nationales et internationales, ainsi que les principes spécifiques suivants :

- **Vérité** : elles doivent refléter fidèlement la réalité de chaque entreprise et du Groupe.
- **Intégrité** : elles doivent refléter la situation économique dans son ensemble, c'est-à-dire qu'elles doivent être intégrées, complètes et sans omissions pouvant générer des informations financières partiales ou tronquées.
- **Uniformité** : elles doivent être élaborées, préparées et transmises selon les mêmes critères dans chacune des sociétés du Groupe.
- **Autorisation** : elles doivent être préalablement autorisées et formées dans les politiques et principes financiers du Groupe.

Nul n'est autorisé à dissimuler ou diffuser les documents ou rapports comptables du Groupe. Toute communication d'informations économiques, financières et patrimoniales doit être faite par les organes compétents du Groupe et selon les modalités fixées par eux.

### III. NORMES DE CONDUITE

## 15 Prévention du blanchiment d'argent

Afin de prévenir le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme, les employés, directeurs, gestionnaires et prestataires de services du Groupe devraient accorder une attention particulière aux paiements en espèces qui sont inhabituels en raison de la nature de la transaction, des paiements effectués par chèques au porteur ou de ceux effectués dans d'autres devises que celles préalablement convenues.

Dans le cas des opérations ou activités où il existe un risque de blanchiment d'argent, le Groupe a l'obligation d'adopter des mesures de conformité basées sur l'identification du client et de collaborer avec les autorités compétentes.

Dans tous les cas, le règlement intérieur du Groupe doit être suivi et il est expressément interdit de faire ou de recevoir des paiements de plus de deux mille cinq cents euros (2.500 €) en espèces, quelles que soient les circonstances.

Si une opération suspecte se présente et qu'il existe un risque de blanchiment d'argent, il doit être communiqué par l'intermédiaire du canal éthique afin de prendre les mesures appropriées.

## 16 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Les pots-de-vin et la corruption ne sont pas tolérés. Les pratiques de corruption sont inacceptables, et les pots-de-vin ou autres paiements injustifiés à des tiers ne devront pas être reçus ou réalisés.

Pas plus que la demande ou l'acceptation de cadeaux ou d'activités de divertissement au-delà des limites énoncées dans les « Règles de comportement relatives aux incitations, cadeaux ou invitations » du Groupe.

En cas de doute, ils doivent transférer la requête au comité de conformité via le canal éthique.

Si une opération suspecte se présente et qu'il existe un risque de corruption ou de pot-de-vin, il doit être communiqué par l'intermédiaire du canal éthique afin de prendre les mesures appropriées.

# IV SURVEILLANCE et CONTRÔLE

---

- 1 Divulcation, communication et surveillance
- 2 Comité de conformité.
- 3 Canal éthique (communication et rapports)
- 4 Le système disciplinaire.

#### DRIVE INTRANET 4.0

Découvrir et utiliser le code d'éthique et de conduite interactif.



## IV. SURVEILLANCE et CONTRÔLE

### 1 Divulgation, communication et surveillance

Les employés, les directeurs, les gestionnaires et les prestataires de services du Groupe doivent connaître et accepter expressément l'intégralité du contenu du Code et, en particulier, les principes et règles de conduite qui y sont énoncés. Une formation obligatoire sera également proposée pour assurer la connaissance complète du Code.

Tout employé, directeur, gestionnaire et prestataire de services du Groupe, tout client, fournisseur ou toute personne en général, peut signaler les violations supposées du Code détectées dans l'une des sociétés du Groupe ou au sein du groupe dans son ensemble.

En ce sens, le Groupe mettra à disposition les procédures et mécanismes nécessaires par l'intermédiaire du canal éthique, ce qui permettra de signaler toute violation des principes contenus dans ce Code de manière anonyme et sans crainte de représailles.

Le canal des lanceurs d'alertes inclus dans le canal éthique est configuré en tant que mécanisme pour la réception et la gestion des plaintes par le biais d'une application PC, téléphone, courrier électronique ou courrier ordinaire, qui sera géré par le Comité de conformité, responsable de la gestion primaire des rapports ou des plaintes reçues.

La procédure de gestion des plaintes garantira l'anonymat à travers toutes ses phases ainsi que la non-représailles.



## IV. SURVEILLANCE et CONTRÔLE

### 2 Comité de conformité

**Le Comité de Conformité est un organe consultatif interne chargé de promouvoir les valeurs et les règles de conduite du Groupe, ainsi que de contrôler, communiquer, divulguer et superviser le Code.**

Le Comité de conformité est également responsable du traitement du canal éthique, de la gestion et de la résolution des doutes, des questions et des plaintes reçues par l'intermédiaire du canal.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la transparence, le Comité conserve un registre statistique de ses activités et répond aux demandes d'informations internes et externes. Un rapport annuel détaillant le niveau d'utilisation du canal par les employés, les directeurs, les gestionnaires et les collaborateurs est publié, mais il ne contiendra pas d'informations sensibles ou confidentielles.

En ce qui concerne la résolution des conflits, le Comité de conformité agit de manière objective et impartiale, guidée par le principe de la présomption d'innocence, afin que le Groupe puisse prendre les mesures nécessaires. De même, il agit pour garantir que les employés ou les tiers qui ont communiqué de bonne foi un comportement présumé non conforme aux principes contenus dans le Code seront protégés contre toute forme de représailles.

Le « Statut du Comité de conformité » définit et régit les fonctions et les normes de ce dernier.

Les **principales responsabilités** du Comité de conformité sont les suivantes :

- Mettre à jour, améliorer et modifier le Code d'éthique et de conduite.
- Gérer les risques découverts dans le modèle de conformité.
- Réaliser un plan annuel de contrôle, de supervision et d'évaluation du modèle, en contrôlant l'efficacité des mesures de contrôle mises en œuvre.
- Superviser, contrôler et évaluer le fonctionnement global du modèle de conformité réglementaire.
- Assurer la bonne gestion et le fonctionnement des mécanismes de signalement des violations, des plaintes et des questions au sein du groupe Gonvarri Steel Services (Canal éthique).
- Soutenir les organes directeurs et la direction dans le processus de prise de décision en cas d'éventuelles opérations de non-conformité.
- S'assurer que tout le personnel de la Société est correctement informé des contrôles mis en place au sein du Groupe et participer au Modèle de Conformité qui leur est applicable, ainsi qu'à toute modification ou mise à jour de ceux-ci, et de garantir que tous les détenteurs de contrôle sont informés de la liste des contrôles qui sont sous leur responsabilité.
- Assurer une formation et une divulgation adéquates à l'ensemble de l'organisation en ce qui concerne la pertinence et l'importance de la stratégie de conformité et du modèle de conformité de Gonvarri Steel Services dans la culture d'entreprise du Groupe.
- Promouvoir des activités de formation sur la conformité réglementaire en coordination avec les autres secteurs concernés.
- Gérer et maintenir les mécanismes d'établissement de rapports mis en place entre les différents domaines impliqués dans le Modèle.
- Corriger les déviations détectées dans l'accomplissement du Code, montrer l'exemple et promouvoir la cohérence dans l'interprétation et l'application du Code dans le monde entier au sein du Groupe.
- Informer régulièrement (ou de manière extraordinaire) le Directeur Général des domaines à risques susceptibles d'affecter le Groupe, des résultats de l'évaluation du Modèle et des plans de contrôle et d'action qui ont été mis en œuvre.
- Informer le Président, le Conseil d'administration et les Comités exécutifs du Conseil d'administration des principales questions de conformité par le biais de rapports réguliers (ou extraordinaires).

### LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE DU CODE DE CONDUITE

Le Comité de conformité est un organe indépendant doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle, légalement mandaté pour contrôler l'efficacité du système de contrôle interne du Groupe.

Le Comité disposera de ressources suffisantes pour s'acquitter de ses fonctions de manière indépendante, avec l'appui du Département de l'audit interne et de la conformité.

Le Conseil d'Administration est responsable de la formation du Comité de conformité, cherchant dans tous les cas à s'assurer du dispositif le plus approprié pour garantir la représentativité et le bon fonctionnement de ce dernier.

Le comité de conformité sera composé d'au moins quatre membres.

Le Comité de conformité sera composé d'un membre du service de vérification interne et de conformité, un membre du département des finances, un membre du département des ressources humaines et un membre du département juridique, tous directement nommés par le conseil d'administration de GSS.

Selon les cas, le Comité peut se voir attribuer des ressources supplémentaires ou demander un soutien technique ou juridique ou la collaboration d'autres services ou, au besoin, d'évaluateurs externes.

## IV. SURVEILLANCE et CONTRÔLE

### 3 Canal éthique (communication et rapports)

**Dans toute situation où le personnel soupçonne légitimement que des cas de non-conformité se sont produits, la meilleure façon de préserver la confiance est qu'il sache qu'il dispose d'un environnement sûr, confidentiel et favorable dans lequel il peut exprimer ses préoccupations sans crainte de représailles.**

Les utilisateurs du canal éthique doivent contacter le Comité de conformité par l'intermédiaire du canal éthique pour l'informer de toute situation inappropriée ou mauvaise pratique, question ou doute qui devrait être porté à son attention.

Si une personne croit sincèrement qu'une des situations décrites dans le Code s'est produite ou pourrait se produire, il lui sera demandé d'inscrire ces renseignements noir sur blanc et de fournir tous les éléments de preuve en l'espèce. Étant donné qu'il est beaucoup plus difficile, voire impossible, d'enquêter sur les soupçons communiqués de façon anonyme, il est demandé à toutes les personnes de s'identifier en toute bonne foi afin de commencer l'enquête sur la plainte qui sera rendue anonyme, garantissant ainsi la confidentialité tout au long du processus.

Il est toutefois possible que l'on demande à la personne de fournir plus tard des informations supplémentaires, bien qu'elle ne soit pas tenue de participer directement au processus d'enquête.

Le processus assurera l'anonymat de l'utilisateur, la sécurité et la confidentialité pendant toutes les phases de l'enquête de la plainte ainsi que la non-représailles.

Néanmoins, aucune garantie d'anonymat total ne pourra être donnée, car il est possible que des témoignages soient exigés dans le cadre de procédures internes ou externes.

La personne ayant exprimé ses préoccupations ne sera pas tenue responsable de les avoir exprimées ou de ne pas les avoir exprimées plus tôt lorsque le cas se présente où la personne a une conviction légitime qu'une situation inappropriée du type mentionné précédemment existe.

Néanmoins, toute accusation malveillante ou dénuée de fondement sera considérée comme une infraction grave ou très grave, pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

Le Comité de conformité reçoit par l'intermédiaire du canal éthique des communications concernant :

- Les comportements non conformes au Code d'éthique et de conduite ;
- Les interrogations sur tout sujet lié aux valeurs du Code et à l'éthique du Groupe.
- Les incidents qui ont besoin d'être informés et les demandes d'approbation les concernant lorsque cela est nécessaire.
- Le non-respect des réglementations internes ou externes.
- Le non-respect des politiques, procédures et protocoles du modèle de conformité de Gonvarri Steel Services.
- Détection d'éventuelles activités criminelles ou frauduleuses.

Le Canal Ethique dispose de différents modes de communication accessibles aux collaborateurs à tous les niveaux et aux tiers. Grâce à ces canaux, il sera possible de rapporter toute requête, plainte ou incident. Ces canaux sont : Application PC, email ([ethicschannel@gonvarri.com](mailto:ethicschannel@gonvarri.com)), courrier ordinaire ou téléphone.

Ces canaux seront mis à la disposition de tout employé ou tiers, et seront divulgués et communiqués de manière efficace et permanente afin de garantir leur accessibilité et leur transparence à toute personne souhaitant les utiliser.

Les détails concernant l'utilisation et le fonctionnement du canal éthique, le contenu minimum des plaintes et le traitement des informations communiquées ou toute autre information pertinente seront développés par le Règlement intérieur du canal éthique afin d'en assurer la divulgation correcte, l'accessibilité et la connaissance de tout utilisateur potentiel.

Il est prévu que les personnes qui souscrivent à l'utilisation de ces canaux de communication aient préalablement et soigneusement évalué l'importance des sujets qu'elles souhaitent soulever.



## IV. SURVEILLANCE et CONTRÔLE

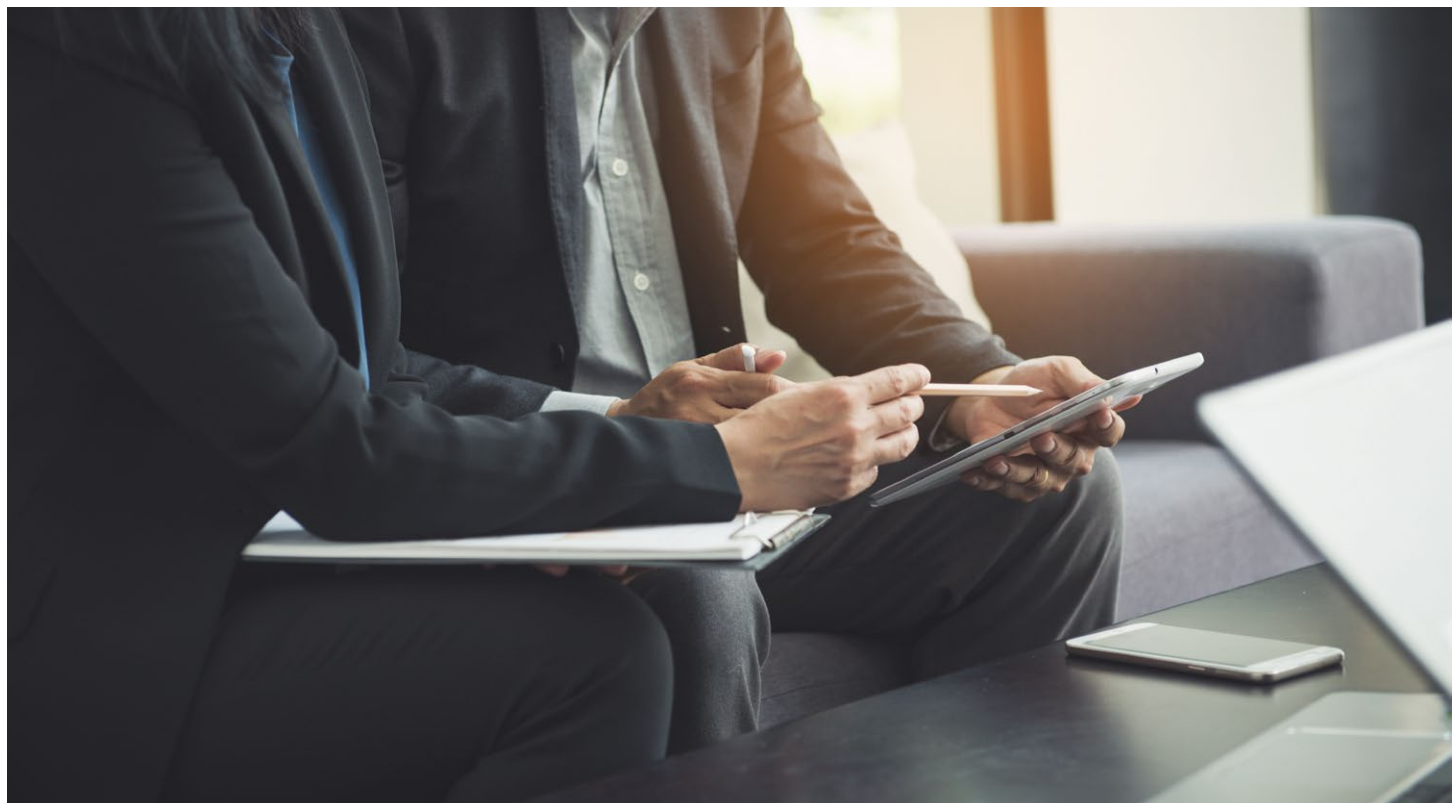
### 4 Le système disciplinaire

Le Groupe peut appliquer les mesures légales ou disciplinaires jugées appropriées en vertu de la législation en vigueur, qui seront imposées en cas de violation du présent Code ou de l'une des politiques et des protocoles inclus dans le Modèle de Conformité de Gonvarri Steel Services.

Sera considéré comme un comportement inapproprié, et donc soumis au système disciplinaire, non seulement l'acte de la personne qui enfreint directement le Code, mais également le comportement de ceux qui collaborent à une telle conduite par actions ou par omissions.

Aucune personne ne sera pénalisée sans qu'il ne lui sera d'abord donnée l'occasion de présenter une défense qu'elle jugera appropriée.

Toute violation ou non respect du présent Code qui constitue une violation de la réglementation du travail sera sanctionnée conformément aux règlements en vigueur.



# V CONFORMITÉ AU CODE

Le Groupe réalisera des audits périodiques dans les centres de travail afin de suivre et mesurer la communication, le déploiement et le respect du code.

Chaque année, l'équipe de vérification et le plan de vérification seront mis à jour et définis dans le but de vérifier les aspects suivants :

- Les niveaux de sensibilisation et de sensibilité quant à l'importance du Code d'éthique et de conduite.
- Les dossiers de communication à TOUS les employés, directeurs et gestionnaires, indépendamment du niveau ou de la catégorie.
- La présentation du Code et la formation connexe aux nouveaux arrivants.
- La mise à disposition du Code, dans la langue correspondante, dans des zones accessibles à tous les employés des centres de production.
- La mise à disposition du Code via l'intranet et le web de l'entreprise dans la langue correspondante.
- La facilité d'accès aux canaux éthiques.

Les résultats de ces audits, conjointement aux dossiers correspondant aux plaintes reçues et aux rapports de suivi des plaintes reçues par le Comité de Conformité, démontreront le niveau d'implantation et de respect du présent Code d'Éthique et de Conduite.

# VI APPROBATION ET VALIDITÉ

## APPROBATION ET MODIFICATION

Le présent Code d'éthique et de conduite entre en vigueur le 25 Septembre 2017 et est valide jusqu'à ce que le conseil d'administration approuve une mise à jour, une révision ou au retrait de celle-ci.

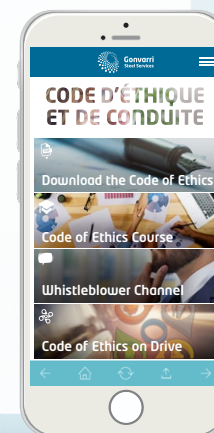
Ce Code sera revu et mis à jour selon la périodicité définie par le Comité de conformité.

## APPROBATION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce code a été approuvé par le conseil d'administration de Gonvarri Steel Services Group le 25 septembre 2017 et est entré en vigueur à la même date. À compter de la date d'entrée en vigueur, les dispositions antérieures sur le même contenu sont abrogées.

### COURS EN LIGNE

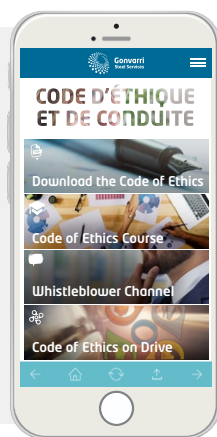
Renseignez-vous sur le Code d'éthique et de conduite grâce au cours en ligne sur l'application de Gonvarri.



# CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

## COURS EN LIGNE

Renseignez-vous sur le Code d'éthique et de conduite grâce au cours en ligne sur l'application de Gonvarri.



## DRIVE INTRANET 4.0

Découvrir et utiliser le code d'éthique et de conduite interactif.



Télécharger le code d'éthique et de conduite en format PDF  
[www.gonvarri.com/codedethique](http://www.gonvarri.com/codedethique)



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



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