

ETHIK- UND VERHALTENSKODEX



Gonvarri
Steel Services

Inhaltsverzeichnis



Über die GONVARRI-APP hast du Zugang auf den Ethik- und Verhaltenskodex

Hast du die GONVARRI-APP noch nicht? Lade sie herunter.



Apple



Hast du die GONVARRI-APP noch nicht? Lade sie herunter.



Android

Werte Grundsätze Verhaltensregeln



ONLINE-KURS

Lern den Ethik- und Verhaltenskodex über den Online-Kurs kennen, welcher sich in der Gonvarri-App befindet.



DRIVE INTRANET 4.0

Entdecke und nutze den Ethik- und Verhaltenskodex interaktiv

Lade den Ethik- und Verhaltenskodex im PDF-Format herunter
gonvarri.com/ethik-undverhaltenskodex



ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

Der Ethik- und Verhaltenskodex von Gonvarri Steel Services (nachfolgend der “Kodex” genannt) ist eine Erklärung zu den Werten, Grundsätzen und Verhaltensregeln, die alle Mitarbeiter der Gruppe bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit übernehmen müssen. Im Kodex werden Themen wie etwa die Beziehung zu Kunden, Kooperationspartnern, Mitarbeitern, Lieferanten und dem Gemeinwesen behandelt; er wird das bestehende Vertrauensverhältnis zwischen der Gruppe und Dritten sichern und stärken.

Unser ausdrücklicher Wunsch ist, dass die Gruppe ein positives Umfeld für unsere Kunden und ihre geschäftlichen Transaktionen darstellt und ein Ort ist, an dem unsere Mitarbeiter ihre Arbeit gerne tun. Wir wollen auf die Achtung und den guten Willen der Gemeinwesen zählen können, in denen wir unsere Aktivitäten und Geschäftstätigkeiten betreiben.

Gonvarri Steel Services betrachtet seine Reputation und sein öffentliches Image als seine größten Aktivposten, da sie enorme Bedeutung für seine Beziehungen zu Kunden, Dienstleistern, Kooperationspartnern, Mitarbeitern, Führungskräften, Aktionären, öffentlichen Verwaltungen und der Gesellschaft insgesamt haben.”

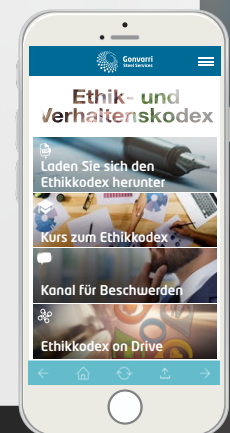
All dies ist erreichbar, wenn wir uns an den Ethik- und Verhaltenskodex und die Gesetze halten, die unsere Tätigkeit regeln. Alle, die für die Gruppe tätig sind, sollten sich dieses Ziel zu eigen machen. Der Ethik- und Verhaltenskodex wird an alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Partner der Gruppe kommuniziert werden. Ebenso wird der Kodex allen Lieferanten, Kunden und Dritten, die von der Tätigkeit der Gruppe betroffen sein können, zur Annahme der im Kodex enthaltenen Verhaltensregeln und Werte zugeleitet werden.

UNSERE WERTE UND GRUNDSÄTZE

Gonvarri Steel Services versteht die soziale Unternehmensverantwortung als Modell für verantwortungsbewusstes Management und als Verpflichtung zu ethischem Verhalten, Transparenz, Gerechtigkeit und Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern, unabhängig davon, auf welchem Gebiet sie tätig sind.

ONLINE-KURS

Lern den Ethik- und Verhaltenskodex über den Online-Kurs kennen, welcher sich in der Gonvarri-App befindet.



I. UNSERE WERTE UND GRUNDSÄTZE

Unsere Referenzpunkte sind unsere Werte: Ehrlichkeit, Demut, Beharrlichkeit und Arbeit, die von unserem Gründer seit den Anfängen unserer Tätigkeiten vermittelt wurden. Diese Werte bilden den Verhaltensleitfaden für alle unsere Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner. Unsere Werte und der Ethik- und Verhaltenskodex sind die Säulen, auf die unsere Unternehmensverantwortung gegründet ist. Diese leitet die Entwicklung unserer Unternehmensgrundsätze, die im Folgenden zusammengefasst werden.

Im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit stehen unsere Kunden. Wir engagieren uns für die Entwicklung der Lösungen, die sie benötigen, in Zusammenarbeit mit ihnen und indem wir unsere Kapazitäten auf ihre Anforderungen ausrichten, auf der Grundlage von Qualität und Vielfalt von Produkten und Dienstleistungen. Als Team suchen wir nach neuen Chancen, die unseren Erfolg konsolidieren, denn wir sind der Meinung, dass der Erfolg unserer Kunden auch unseren Erfolg bewirkt.

Bei unseren Aktivitäten, um Lösungen für die Herausforderungen zu finden, mit denen unsere Kunden uns konfrontieren, haben wir unser Modell der Internationalisierung auf die Anpassung unserer Ressourcen an die betrieblichen Anforderungen unserer Kunden ausgerichtet. Auf dieser Grundlage haben wir Tätigkeiten in mehreren Ländern aufgebaut, in denen wir auf der Schaffung lokaler Netzwerke bestanden haben, mit denen sichergestellt wird, dass die Beziehungen zu den Gemeinwesen, in die wir integriert sind, eine gegenseitige Bereicherung mit sich bringen.

Wir fördern die Weiterentwicklung unserer Fachkräfte. Ehrlichkeit, Demut, Beharrlichkeit und Arbeit haben unser Projekt seit seiner Gründung gekennzeichnet. Diese Werte ermöglichen uns, Vertrauen zu allen Personen aufzubauen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Wir sind davon überzeugt, dass die Grundlage der Geschäftstätigkeit im 21. Jahrhundert die Unterstützung seiner fachlichen Initiative ist. Daher fördern wir die Ideen unserer Kooperationspartner und ihre Möglichkeiten zu deren Durchführung. Wir fördern ferner den Dialog zwischen unserem Team und den Mitgliedern aller beteiligten Gemeinden durch den Austausch von Zielen, Werten und Überzeugungen.

Wir führen den Wandel an. Wir leben in einer Zeit großer Veränderungen in den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhängen, die ein Umdenken bei Prozessen und einen neuen Schwerpunkt auf der Wertschöpfungskette unserer Branche verlangen.

Die Innovation ist seit unseren ersten Anfängen Bestandteil unserer DNA und kennzeichnet unsere Managementphilosophie. Das hat uns dabei geholfen, uns mit den unterschiedlichen und stets komplexen Umständen der Märkte, in denen wir tätig sind, auseinanderzusetzen.

Durch diese Managementphilosophie sowie eine unbedingte Entschlossenheit zur Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bei der Zusammenarbeit mit unseren Interessengruppen sind wir zu aktiven Teilnehmern der dritten industriellen Revolution geworden.

Bezug zu Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Wir wissen, dass die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts von unserer Fähigkeit abhängt, wirtschaftliche, gesellschaftliche und umweltbezogene Ergebnisse anzubieten.

Wir haben eine Entwicklungsstrategie entworfen, die das Umweltmanagement in alle unsere Tätigkeiten integriert. Wir betrachten das Umweltmanagement als Grundkomponente der bevorstehenden industriellen Fortschritte in nächster Zukunft. Dabei wird verantwortungsvolle Weiterentwicklung die einzig mögliche zulässige Weiterentwicklung sein.

Wir sind davon überzeugt, dass ständige Neuinvestition und Innovation den Schlüssel zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit in jedem Geschäft darstellen. Daher konzentrieren wir unsere Ressourcen auf die kontinuierliche Verbesserung unserer Dienstleistungen, unseres Sortiments von Lösungen und unserer Art und Weise, sie bereitzustellen, und machen dabei unsere Lieferanten zu Mitwirkenden unserer Initiativen und Grundsätze in einem System, das die Beachtung von Regeln und Rechtmäßigkeit garantiert.

II

ANWENDUNG UND VERBREITUNG

Der Ethik- und Verhaltenskodex bietet einen Rahmen für gemeinsames Handeln, der von allen Mitarbeitern ungeachtet ihrer jeweiligen Funktion, ihres direkten Vorgesetzten oder ihrer geografischen Lage geteilt wird. Zusammen mit unserem Mission Statement und unseren Werten stellt der Kodex einen festen Bestandteil der Kultur der Gruppe dar.

Lade den Ethik- und Verhaltenskodex im PDF-Format herunter
gonvarri.com/ethik-undverhaltenskodex



II ANWENDUNG UND VERBREITUNG

Der Kodex gilt für alle Gesellschaften der Gruppe sowie für diejenigen Gesellschaften, die von ihr effektiv beherrscht werden. In den Beteiligungsgesellschaften, in denen der Kodex nicht anwendbar ist, fördert die Gruppe Grundsätze und Leitlinien, die mit den in diesem Kodex festgelegten übereinstimmen.

Der Kodex gilt wie folgt, gleich ob für natürliche Personen oder für ein Unternehmen:

- a) **Mitarbeiter der Gruppe**, ungeachtet der vertraglichen Modalität, die ihr Beschäftigungsverhältnis bestimmt, der von ihnen bekleideten Position oder des geografischen Orts, an dem sie arbeiten.
- b) **Leitende Führungskräfte der Gruppe**, ungeachtet der vertraglichen Modalität, die ihr Beschäftigungsverhältnis bestimmt, der von ihnen bekleideten Position oder des geografischen Orts, an dem sie arbeiten. Leitende Führungskräfte werden als Directors betrachtet, definiert als Personen, die unmittelbar dem Board of Directors oder dem Chief Executive Officer der Gesellschaft unterstellt sind, und alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und Abteilungsleiter. Alle Führungskräfte müssen den Inhalt des Verhaltenskodex von Gonvarri Steel Services kennen und einhalten.
- c) **Geschäftsführer von Gesellschaften** und anderen Unternehmen, aus denen die Gruppe besteht, unabhängig von der Zusammensetzung, Form und Arbeitsweise des Gremiums.
- d) **Kooperationspartner der Gruppe**, die keine direkten Mitarbeiter sind, ungeachtet der vertraglichen Modalität, die ihr Beschäftigungsverhältnis bestimmt, der von ihnen bekleideten Position oder des geografischen Orts, an dem sie arbeiten, einschließlich Selbständiger oder Unterauftragsnehmer.

Die Mitarbeiter, Directors, Geschäftsführer und Kooperationspartner der Gruppe sind verpflichtet, den Kodex zu kennen und zu beachten, und zu diesem Zweck erhalten sie eine obligatorische Schulung ihrer Kenntnisse und Entscheidungsfindung.

Die Gruppe wird die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Reihe von Werten, Grundsätzen und Normen in Kraft zu setzen, aus denen der derzeitige Kodex besteht, indem sie seinen Inhalt verbreitet und die Unklarheiten formuliert und klärt, die bei seiner Anwendung entstehen können.

Zur effektiven Kommunikation des Kodex wird die Gruppe ihn allen Mitarbeitern, Directors, Geschäftsführern und Kooperationspartnern der Gruppe über Internet und Intranet sowie über die erforderlichen inter-

nen Kommunikationsmechanismen zugänglich machen, zusammen mit den Schulungsprogrammen, mit denen die Erreichung dieses Ziels sichergestellt wird.

Zu diesem Zweck bietet die Gruppe ihren Mitarbeitern, Directors, Geschäftsführern und Kooperationspartnern die erforderliche Schulung an. Die Gruppe wird nach Möglichkeit versuchen, die Empfänger dieses Kodex zu dessen Einhaltung zu verpflichten, so dass die Durchführung ihrer Tätigkeiten in der Gruppe von diesen Werten, Grundsätzen und Standards sowie den anwendbaren besonderen Vorschriften bestimmt wird.

Kein Mitarbeiter, Director, Geschäftsführer und Kooperationspartner der Gruppe kann einen Verstoß gegen die Normen in diesem Kodex rechtfertigen, indem er behauptet, den Inhalt des Kodex nicht gekannt zu haben. Niemand ist ungeachtet seiner Position in der Gruppe bevollmächtigt, eine andere Person zur Zuwiderhandlung gegen den Inhalt des Kodex aufzufordern.

Bei Widersprüchen zwischen lokalen Vorschriften und diesem Kodex gilt die jeweils strengere Regelung, stets unter Einhaltung der zwingend vorgeschriebenen Regelung im den jeweiligen Staaten.

Alle Mitarbeiter, Directors, Geschäftsführer und Kooperationspartner haben folgende Verpflichtungen einzuhalten:

1. Absolvieren der erforderlichen Schulung, um den Kodex zu kennen.
2. Den Kodex kennen und ihre Entscheidung entsprechend den Grundsätzen und den sich daraus ergebenden Strategien zu treffen.
3. Jeden Hinweis auf das Bestehen von Prozessen und Handlungen, die im Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Kodex stehen, verantwortungsvoll mitzuteilen.

Mit dem vorliegenden Dokument sollen nicht alle möglichen Situationen erfasst werden, die im beruflichen Umfeld entstehen können, sondern vielmehr Grundregeln aufgestellt werden, die allen Mitarbeitern, Directors, Geschäftsführern und Kooperationspartnern als Anleitung dienen, wie sie sich bei der Durchführung ihrer beruflichen Tätigkeiten verhalten sollten.



VERHALTENSSTANDARDS

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sind dafür verantwortlich, die für ihren Verantwortungsbereich und Arbeitsplatz anwendbaren Vorschriften zu kennen und einzuhalten und müssen ihre Funktionen und Verpflichtungen unter vollständiger Beachtung der festgelegten Verfahren erfüllen.

DRIVE INTRANET 4.0
Entdecke und nutze den
Ethik- und Verhaltenskodex
interaktiv



III VERHALTENSTANDARDS

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sind dafür verantwortlich, die für ihren Verantwortungsbereich und Arbeitsplatz anwendbaren Vorschriften zu kennen und einzuhalten und müssen ihre Funktionen und Verpflichtungen unter vollständiger Beachtung der festgelegten Verfahren erfüllen.

Im Zweifelsfall können sich die Mitarbeiter in der Frage, wie der Inhalt dieses Kodex und der anderen anwendbaren Regeln einzuhalten ist, beim Compliance-Ausschuss und dem Ethik-Kanal Hilfe holen.

Ein Verstoß gegen die vorgenannten Regeln kann zu zivil- und strafrechtlicher Haftung führen, unbeschadet eventueller disziplinarischer Maßnahmen, von denen die Mitarbeiter betroffen sein können, einschließlich Entlassung.

Außer der Einhaltung dieses Kodex, der jeweils anwendbaren Regeln und der internen Verfahren der Gruppe müssen alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner jederzeit bei allen ihren beruflichen Tätigkeiten ein ethisch verantwortungsvolles Verhalten zeigen und jede Handlung vermeiden, die auch dann, wenn sie nicht rechtswidrig ist, sich nachteilig auf die Reputation der Gruppe auswirken und ihren Interessen, ihrem Ansehen und ihrem Image in der Öffentlichkeit Schaden zufügen kann.

- | | | | | | |
|---|--|----|--|----|--|
| 1 | Rechtmäßigkeit | 7 | Unser Personal | 12 | Pflege von Vermögenswerten, Datenschutz und Informationsmanagement |
| 2 | Unsere geschäftliche Integrität und Wettbewerbsfähigkeit | 8 | Verhältnis zur öffentlichen Verwaltung und zu politischen Parteien | 13 | Externe Kommunikation |
| 3 | Ehrlichkeit und Vertrauen | 9 | Verhältnis zum örtlichen Gemeinwesen | 14 | Wahrheitsgehalt der Finanzdaten |
| 4 | Unsere Lieferanten | 10 | Nichtvorhandensein von Interessenskonflikten | 15 | Verhinderung von Geldwäsche |
| 5 | Unsere Kunden | 11 | Minimierung und Kontrolle von Umweltbelastungen | 16 | Bekämpfung von Bestechung und Korruption |
| 6 | Der Wettbewerb in unserem Sektor | | | | |

III VERHALTENSTANDARDS

1 Rechtmäßigkeit

Die Gruppe erklärt ihre Bereitschaft, alle anwendbaren Vorschriften zu erfüllen. Die Beschäftigten der Gruppe und allgemein alle Empfänger dieses Kodex werden unbedingt auf die Rechtmäßigkeit achten und Inhalt, Geist und Zweck nationaler und internationaler Gesetze berücksichtigen, die für die Geschäfte aller Gruppengesellschaften gelten. Sie werden ferner die Zusagen und Verpflichtungen erfüllen, die von der Gruppe in ihren Vertragsverhältnissen mit Dritten übernommen wurden, sowie die Anwendungsarten und die gute Praxis der Länder, in denen sie tätig sind.

Die Gruppe erklärt ihre Bereitschaft zur Erfüllung von Steuer- und Zollvorschriften sowie internationaler Handelssanktionen und -beschränkungen.

Bei etwaigen Zweifeln hinsichtlich der Anwendbarkeit bestimmter Rechtsbestimmungen oder deren Auslegung ist der Compliance-Ausschuss über den Ethik-Kanal zu Rate zu ziehen. Zwar unterliegen viele der Tätigkeiten der Gesellschaft einer komplexen und sich ständig ändernden Gesetzgebung, doch gilt mangelnde Kenntnis des Gesetzes nicht als gültige Einrede bei einer Verletzung.

Die Gruppe arbeitet aktiv mit allen öffentlichen Verwaltungen, Staatsbediensteten und Behörden zusammen, daher muss jede Anfrage von ihrer Seite in Übereinstimmung mit den internen Grundsätzen und Protokollen der Gruppe bearbeitet werden.

2 Unsere geschäftliche Integrität und Wettbewerbsfähigkeit

Das leidenschaftliche Streben von Gonvarri Steel Services nach Erfolg bedeutet, dass wir uns in allen Märkten, in denen wir unsere Geschäftstätigkeiten betreiben, im Wettbewerb gerecht und effizient verhalten. Daher erwarten wir, dass unser gesamtes Personal seine gewerblichen Tätigkeiten mit dem Ziel durchführt, das Ansehen der Gruppe zu verbessern.

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner und vor allem diejenigen, deren Funktionen mit gewerblichen Tätigkeiten verbunden sind, sollten stets:

- Alle gewerblichen Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den Gesetzen, Vorschriften und Vereinbarungen durchführen, welche die Länder betreffen, in denen sie tätig sind.
- In allen Märkten einen lautereren Wettbewerb betreiben und jede geschäftliche Transaktion angemessen und korrekt aufzeichnen.
- Sich gegen jede Form von rechtswidrigem Handel wenden und mit den Behörden dagegen kooperieren.
- Den Märkten, an denen die Gruppe sich beteiligt, Wertschöpfung bringen und Qualität und Leistung bieten.
- Die Erhebung vertraulicher Informationen über Märkte, Produkte oder Wettbewerber in rechtswidriger oder unethischer Weise vermeiden.
- Vertrauliche Information umfassend schützen und sie nicht zum persönlichen Nutzen oder Nutzen Dritter verwenden.
- Geistige und gewerbliche Schutzrechte achten.
- Korrupte Praktiken sind nicht annehmbar und Bestechungsgelder oder sonstige ungerechtfertigte Zahlungen oder Leistungen beliebiger Art an Dritte sollten weder angenommen noch angeboten werden und es sollten keine Geschenke oder Bewirtungen über die Grenzen hinaus angenommen werden, die in den "Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Anreizen, Geschenken oder Einladungen" der Gruppe festgelegt sind. Fälle, in denen Zweifel bestehen, sind zur Beratung mit dem Compliance-Ausschuss über den Ethik-Kanal weiterzuleiten.
- Die Mitarbeiter werden sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen der Gruppe mit sich bringen oder diesen Anschein erwecken, jeweils entsprechend den in diesem Kodex und den anwendbaren internen Vorschriften festgelegten Grenzen. Fälle, in denen Zweifel bestehen, sind zur Beratung mit dem Compliance-Ausschuss über den Ethik-Kanal weiterzuleiten.
- Unsere Mitarbeiter werden stets die festgelegten Kriterien für Vorsicht und Informationsaustausch im Umgang mit ihren Wettbewerbern beachten und hinsichtlich Zweifeln oder Vorfällen eine Einschätzung über den Ethikkanal einholen.

III VERHALTENSTANDARDS

3 Ehrlichkeit und Vertrauen

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner der Gruppe müssen in allen Verhandlungen, in denen es um Interessen der Gruppe geht, ehrlich und vertrauenswürdig handeln und sie werden die übernommenen Verpflichtungen erfüllen.

Ebenso werden sie die Vertraulichkeit der Informationen sowie derjenigen Informationen wahren, die Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte, Kooperationspartner oder Lieferanten betreffen.

4 Unsere Lieferanten

Gonvarri Steel Services ist eine Gesellschaft, die eine faire und ehrliche Geschäftsverbindung mit Lieferanten und Unterauftragnehmern unterhält - von ihrer Auswahl bis zur Zahlungsannullierung.

Die Geschäftsverbindung mit unseren Lieferanten basiert auf der Qualität der Produkte oder Leistungen und ihren geschäftlichen und gewerblichen Praktiken, einschließlich ethischen Verhaltens, Transparenz, Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Achtung der Menschenrechte in den Ländern, in denen sie tätig sind.

Unsere Mitarbeiter, Directors und Führungskräfte stellen in jeder Verhandlung die Interessen der Gesellschaft über ihre eigenen und führen diese Verhandlungen in vollständiger Transparenz.

Unsere Lieferanten und Auftragnehmer werden stets unparteilich, streng und objektiv ausgewählt und bei ihrer Auswahl werden alle Interessenskonflikte oder Begünstigungen vermieden und es werden umweltbezogene, präventive und soziale Fragen berücksichtigt. Dieser Prozess wird stets gemäß dem Inhalt der internen Grundsätze der Gruppe angewandt.

Die im Auswahlprozess von den Lieferanten angegebenen Preis und Informationen müssen vertraulich behandelt werden und dürfen nur Dritten offen gelegt werden, wenn die interessierte Partei ihre Zustimmung erteilt oder es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt.

Im Zusammenhang mit der Gesetzeseinhaltung wird verlangt, dass die Lieferanten unseren Verhaltenskodex für Lieferanten akzeptieren und sich an den vorliegenden Verhaltenskodex halten. Gegebenenfalls werden erforderliche Prüfungen durchgeführt, um die interne Kontrolle zu verbessern.

Den Mitarbeitern, Directors, Führungskräften und Kooperationspartnern ist es nicht gestattet, Geschenke, Provisionen oder Zuwendungen gleich unter welcher Bezeichnung von unseren Lieferanten und Auftragnehmern anzunehmen, jeweils innerhalb der Grenzen, die in den "Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Anreizen, Geschenken oder Einladungen" der Gruppe festgelegt sind.

III VERHALTENSTANDARDS

5 Unsere Kunden

Die Geschäftsverbindung mit unseren Kunden basiert auf der Qualität der Produkte oder Leistungen und den üblichen geschäftlichen und gewerblichen Praktiken, darunter ethisches Verhalten, Transparenz, Gesetzes Einhaltung und Achtung der Menschenrechte.

Unsere Kunden sind ein Teil der Arbeitsweise von Gonvarri Steel Services und des Engagements des Unternehmens für Dritte und für die Rechtmäßigkeit und wir teilen mit ihnen die in diesem Kodex festgelegten Werte und Grundsätze.

6 Der Wettbewerb in unserem Sektor

Die Gruppe erklärt ihre Bereitschaft, in den Märkten lauterer und transparenter Wettbewerb zu betreiben, und zur strikten Einhaltung des internationalen Wettbewerbsrechts und der Gesetze der Länder, in denen sie tätig ist, und dies bildet einen unumgänglichen und restriktiven Grundsatz in ihren strategischen und geschäftlichen Tätigkeiten.

Die Gruppe verpflichtet sich, den freien Wettbewerb zum Nutzen von Verbrauchern und Anwendern zu fördern, kartellrechtliche Vorschriften einzuhalten und jedes Verhalten zu vermeiden, das eine Absprache, einen Missbrauch oder eine Wettbewerbsbeschränkung darstellt oder darstellen kann.

Darüber hinaus und in Anbetracht der Tatsache, dass die Verträge oder Vereinbarungen wettbewerbsbeschränkend oder rechtswidrig sein können, gleich ob sie formell schriftlich niedergelegt wurden oder nicht, sollten alle Mitarbeiter es vermeiden, sich an Gesprächen, Verträgen, Projekten oder Vereinbarungen formeller oder informeller Art mit Wettbewerbern oder potenziellen Wettbewerbern zu beteiligen, deren Ziel die Festlegung von Preisen, Verkaufsbedingungen oder Produktlieferung, die Verteilung von Marktanteilen, die Zuweisung von Kunden oder sonstige Aktivitäten sind, die den freien Wettbewerb in den Märkten beschränken oder beschränken könnten.

Verwaltungsorgane, Richter oder Gerichte können Geldstrafen und in manchen Fällen lange Gefängnisstrafen gegen Personen verhängen, die an Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht beteiligt sind, sowohl natürliche Personen als auch Unternehmen.

Angesichts der schwerwiegenden zivilrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen, die solche Verstöße für die Gruppe nach sich ziehen könnten, wird Gonvarri Steel Services alle angemessenen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sich den vorgenannten Gesetzen verpflichtet fühlen. Darüber hinaus wird die Gruppe Maßnahmen zur Verhinderung aller Handlungen treffen, die als rechtswidrig oder als Verstoß gegen diese Gesetze betrachtet werden können.

Mangelnde Kenntnis des Gesetzes, guter Glaube oder die Bestätigung von Zeitmangel, um den Compliance-Ausschuss über den Ethikkanal zu befragen, werden als mildernde Umstände akzeptiert werden, die ein gegen die in diesem Dokument enthaltenen Grundsätze gerichtetes Verhalten entschuldigen.

Zweifel an der Gültigkeit der vorgenannten Grundsätze sollten der Geschäftsleitung der Gruppe vorgelegt werden, bevor Maßnahmen getroffen werden.

Darüber hinaus muss bei der Feststellung eines Verhaltens, das als gegen die Grundsätze des freien Wettbewerbs in den Märkten und die damit verbundenen Gesetze gerichtet identifiziert werden kann, eine Kommunikation über Whistleblower erfolgen.

III VERHALTENSTANDARDS

7 Unser Personal

Der unternehmerische Geist unserer Mitarbeiter stellt einen der bedeutendsten Aktivposten unseres Unternehmens dar. Alle Mitarbeiter sind fair und gerecht zu behandeln und angemessen für das von ihnen Erreichte zu vergütend.

Die Handlungen von Vertretern, deren Funktionen innerhalb der Gruppe stets den quantitativen und qualitativen Grenzen ihrer jeweiligen Befugnisse angepasst sind, werden unabhängig von den Gesetzen der einzelnen Länder stets durch die in diesem Kodex niedergelegten Grundsätze und Werte inspiriert sein.

Die Gruppe unterstützt und stabilisiert die Grundsätze, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in den Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) enthalten sind. Alle Arbeitskräfte sollten die nachstehenden festgelegten Grundsätze beachten.

I Personalmanagement

Wir vermeiden jede Form der Diskriminierung, indem wir unsere Verfahren aus dem Auswahlprozess auf die Festlegungen von Profilen und Stellenbeschreibungen anwenden. Wir sorgen dafür, dass eine Beförderung an Verdienste, Kompetenzen und individuelle Kapazitäten geknüpft ist. In diesem Abschnitt wird auch die Aufstellung der Bedingungen für Bezahlung, Schulung, Kontrolle und Leistungsbeurteilung behandelt.

Wir sind ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter auf einer soliden Grundlage von Achtung und Chancengleichheit einstellt und das sich zur Entwicklung einer leistungsfähigen vielfältigen Belegschaft und zur Bereitstellung eines Arbeitsumfelds verpflichtet hat, in dem jeder unabhängig von Geschlecht, Rasse, sexueller Identität, Alter, Behinderung, Religion oder ethnischer Herkunft mit Achtung behandelt wird.

Insbesondere werden in unseren Betrieben oder in den Betrieben unserer Lieferanten, Kooperationspartner oder Kunden in allen Ländern, in denen sie tätig sind, die Beschäftigung von Minderjährigen oder Zwangsarbeit nicht geduldet.

II Keine Diskriminierung und Belästigung

Autoritätsmissbrauch und jede Art von Belästigung, gleich ob körperlicher, seelischer oder moralischer Art, sowie jedes andere Verhalten, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsklima für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewirken kann, sind verboten.

Alle Mitarbeiter sollten im Umgang mit ihren Arbeitskollegen am Arbeitsplatz achtsam sein, insbesondere gegenüber Mitarbeitern in einer niedrigeren Position in der Unternehmenshierarchie. Sie sollten aufmerksam auf mögliche Belästigung am Arbeitsplatz achten und etwa entstehende Probleme umsichtig klären.

Alle Handlungen, die eine Belästigung darstellen, gelten als schwerwiegendes Verhaltensproblem. Für solche Angelegenheiten haben wir einen Leitfaden und ein Protokoll zur Verhinderung von Belästigung erarbeitet, die für die gesamte Gruppe anwendbar sind und in denen die Grundsätze und Handlungsregeln dargelegt sind; diese sollten zur Verhinderung und in bestimmten Fällen zur Korrektur derartiger Verhaltensweisen dienen.

III Vereinigungsfreiheit

Die Gruppe achtet das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, Zusammenschluss und Tarifverhandlungen, daher arbeiten wir mit unseren Mitarbeitern über Einzelpersonen und Gewerkschaften in Übereinstimmung mit den Gesetzen und den lokalen Verfahren und Usancen zusammen.

IV Abstimmung von Arbeits- und Berufsleben

In ihrer sozialen Strategie und ihrer Strategie für soziale Unternehmensverantwortung legt die Gruppe Initiativen und Maßnahmen fest, mit denen ein Gleichgewicht zwischen dem Berufs- und dem Privatleben ihrer Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner erreicht werden soll.

Diese Maßnahmen sollten den lokalen Vorschriften und Usancen der Länder entsprechen, in denen sie tätig sind.

V Gesundheit und Sicherheit (Arbeitsschutz)

Gonvarri Steel Services betrachtet Sicherheit als wichtigen Managementaspekt. Das Unternehmen hat sich zur

III VERHALTENSTANDARDS

Unterhaltung eines geeigneten und ausreichenden Niveaus von Präventionsstrategien für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitskräfte verpflichtet - Strategien, die restriktive und unausweichliche Voraussetzungen unserer produktiven Tätigkeiten sind.

Die Gruppe versteht die Prävention der mit ihren Tätigkeiten verbundenen Risiken als Priorität und strategisches Ziel im Management ihrer Unternehmen. Die Gruppe muss ihre Aktivitäten zur Entwicklung und Förderung sicheren Verhaltens und zur Bereitstellung eines gesunden Arbeitsplatzes mit sicheren Geräten und Arbeitsbedingungen für alle, die in unseren Werken Leistungen erbringen, maximieren.

Alle Mitarbeiter und Kooperationspartner sollten das Dokument "Verhinderung von Risiken am Arbeitsplatz" beachten und seine Grundsätze in verantwortungsvoller Weise bei allen von ihnen ausgeführten Tätigkeiten sowie bei allen von ihnen getroffenen Entscheidungen anwenden. Es ist als untrennbarer Bestandteil der Arbeitsaufgaben und der Entscheidungsfindung zu betrachten, zu deren Durchführung sie vertraglich verpflichtet sind. Alle Handlungen sollten sich an den angegebenen Gesundheits- und Sicherheitsgrundsätzen orientieren.

VI Arbeitsbedingungen

Die Werke sollten die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter ga-

rantieren, indem sie sie mit Geräten ausstatten, die anhand der Präventionsgrundsätze entwickelt wurden, die Bestandteil ihrer speziellen Auslegung und Konzeption sind. Die Sicherheit sollte durch die Instandhaltung und Überholung der Installationen und Geräte gewahrt werden und alle verbleibenden Risiken sind zu identifizieren. Informationen über Restrisiken, die nicht beseitigt werden können, und Verpflichtungen, sie im Auge zu behalten, sind näher auszuführen.

VII Management der Prävention von Risiken am Arbeitsplatz

Die Arbeitsplätze der Gruppe verfügen über effiziente und extern zertifizierte Managementsysteme zur Prävention von Risiken am Arbeitsplatz. Die Genehmigung und Installation des Systems wird von den jeweiligen Managementabteilungen angeleitet.

Diese Systeme orientieren sich an integrativen Präventionsgrundsätzen. Diese sind auf jede durchgeführte, angeordnete oder überwachte Tätigkeit sowie auf alle getroffenen Entscheidungen anzuwenden, in denen auf die verschiedenen Systeme, die in den entsprechenden hierzu eingerichteten Unternehmensverfahren festgelegt sind, Bezug genommen wird.

VIII Qualifikation, Schulung und Kommunikation

Alle Mitarbeiter der Gruppe sollten eine theoretische und praktische Schulung und Qualifizierung in sicheren Arbeitsverfahren erhalten und diese Kenntnisse müssen einen unverzichtbaren Teil ihrer beruflichen Entwicklung bilden. Alle Mitarbeiter sollten die Sicherheit am Arbeitsplatz als festen Bestandteil der von ihnen verlangten Aufgaben verstehen.

An jedem Arbeitsplatz sollte ein System zur Kommunikation, Beratung und gegenseitigen Beteiligung am Arbeitsplatz und mit der Unternehmensleitung unterhalten werden, mit dem das Personal über alle interessanten Aspekte im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterrichtet wird, mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung und des Austauschs von Erfahrungen.

Sicherheitsverfahren sollten niemals beeinträchtigt werden, um betrieblichen Zielen Vorrang zu geben.

Unsichere Verhaltensweisen, die Folgen für die persönliche Sicherheit oder für die Sicherheit von Kollegen haben könnten, werden in keiner Weise geduldet. Die von der Gesellschaft und dem jeweiligen Arbeitsplatz erteilten und erlassenen Anweisungen müssen genauestens eingehalten werden.

Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sind ferner verpflichtet, die erforderliche Schulung zu absolvieren,

um den Ethikkodex kennen zu lernen und ethisches Handeln zu zeigen.

IX Externe Arbeitskräfte

Alle in unseren Einrichtungen tätigen externen Mitarbeiter müssen das gleiche Gesundheits- und Sicherheitsniveau wahren und beachten wie unternehmenseigene Arbeitskräfte, sowohl hinsichtlich der Risiken im Zusammenhang mit unseren Einrichtungen als auch derjenigen, die sich aus ihren jeweiligen Tätigkeiten ergeben. Die erforderlichen Verfahren zur Koordination, Kontrolle und Beaufsichtigung müssen gemeinsam mit den externen Unternehmen, die für die richtige Ausführung der erforderlichen Arbeiten verantwortlich sind, festgelegt werden.

X Vertrauliche Informationen

Allen Mitarbeitern, Kooperationspartnern, Führungskräften und Verwaltungskräften der Gruppe ist die Verwendung vertraulicher Informationen, zu denen sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben oder aufgrund ihrer Position Zugang gehabt haben können, zu ihrem eigenen Nutzen oder zum Nutzen Dritter verboten.

Alle Transaktionen, bei denen der Verdacht auf Verwendung vertraulicher Informationen besteht, müssen über den Ethikkanal kommuniziert werden, damit entsprechende Maßnahmen getroffen werden können.

III VERHALTENSTANDARDS

8 Verhältnis zur öffentlichen Verwaltung und zu politischen Parteien

Gonvarri Steel Services erklärt seine politische Neutralität in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, und dass weder politische Parteien noch ihre Repräsentanten finanziert werden.

Alle Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen werden in vollständiger Transparenz geführt, die Zusammenarbeit mit staatlichen Organen erfolgt in unparteilicher Form.

Hinsichtlich Mitarbeitern, Führungskräften, Verwaltungskräften und Kooperationspartnern achtet die Gruppe das Recht auf freie Meinungsäußerung und die Freiheit der politischen Überzeugung in allen Fällen, in denen diese Rechte nicht die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten dieser Personen beeinträchtigt, und soweit sie außerhalb der Arbeitszeiten ausgeübt werden.

In dem angenommenen Fall, dass Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner öffentliche Aktivitäten außerhalb ihres Arbeitsplatzes betreiben, sollten sie sich über den Ethikkanal mit dem Compliance-Ausschuss zur Analyse und Beurteilung bezüglich einer möglichen Unvereinbarkeit beraten.

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und externen Personen, die Dienstleistungen für die Gruppe erbringen, müssen sich so verhalten, dass sie Personen im öffentlichen Dienst nicht zur Verletzung ihrer Neutralitätspflichten oder von Rechtsgrundsätzen in ihren Beziehungen zu nationalen öffentlichen Verwaltungen, Drittländern und internationalen Organisationen verleiten.

Angehörigen von Gonvarri Steel Services ist es untersagt, staatlichen Angestellten und Personen im öffentlichen Dienst und deren Familienmitgliedern Geschenke zu machen und politische Parteien oder deren Repräsentanten, mit denen sie durch ihre Tätigkeit verbunden sind, zu finanzieren.

9 Verhältnis zum örtlichen Gemeinwesen

Gonvarri Steel Services will ein verantwortungsbewusster Nachbar sein und die Menschenrechte der Menschen in den örtlichen Gemeinden der Länder, in denen wir tätig sind, achten, indem wir angemessene Bestimmungen zur Einhaltung dieser Menschenrechte festlegen, vor allem in Gruppen, die als besonders gefährdet gelten.

Unsere Geschäftstätigkeiten werden in sehr unterschiedlichen Standorten und Situationen betrieben, in denen die lokalen Erfordernisse und Auswirkungen ebenfalls höchst verschieden sind.

Die Maßnahmen, Investitionen, Spenden und Entwicklungen gemeinwesenbezogener Projekte im Zusammenhang mit sozialen Problemen und die Unterstützung örtlicher Gemeinden werden von den einzelnen Produktionsstätten mit dem Ziel festgelegt, Antworten auf die realen Erfordernisse der einzelnen Standorte zu geben.

In Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Transparenz sollten alle vorgesehenen Kooperationen und Spenden stets kommuniziert und genehmigt werden. Sie sollten korrekt registriert und in Verbindung mit geeigneten Unternehmen oder Stiftungen mit anerkanntem Renommé durchgeführt werden, die kein Risiko für das Ansehen der Gruppe darstellen.

Darüber hinaus sollte jede Gruppengesellschaft, die Spenden oder Sponsorengelder vergibt, den geleisteten Beitrag nach Möglichkeit nachverfolgen, um sein Ziel und seine Verwendung zu erfahren, und dadurch den guten Zweck des Beitrags sicherstellen und Reputationsrisiken für die Gruppe vermeiden.

III VERHALTENSTANDARDS

10 Keine Interessenskonflikte

Es wird davon ausgegangen, dass ein Interessenskonflikt in Situationen vorliegt, in denen das persönliche Interesse des Mitarbeiters und das Interesse einer der Gruppengesellschaften direkt oder indirekt in Widerspruch zueinander stehen. Ein persönliches Interesse des Mitarbeiters liegt vor, wenn die Angelegenheit ihn oder eine mit ihm verbundene Person betrifft.

Entscheidungen, Vorgänge oder Tätigkeiten können nicht getroffen bzw. ausgeführt werden, wenn sie mit Interessenskonflikten verbunden sind oder solche beinhalten können, außer mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Compliance-Ausschusses, der über den Ethikkanal informiert wird. Die interessierte Partei darf diesbezügliche Handlungen erst vornehmen, wenn ihre Anfrage beantwortet wurde.

Die Definition der Situationen, die als Interessenskonflikte betrachtet werden, die Identifizierung und die Managementmaßnahmen werden in den Unternehmensvorschriften ausführlich analysiert; deren Kenntnis ist für alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner der Gruppe zwingend vorgeschrieben.

Diese Maßnahmen müssen der jeweiligen Position und den lokalen Vorschriften und Usancen der Länder entsprechen, in denen die Gruppe tätig ist.

Die Maßnahmen sollten der jeweiligen Stelle der Mitarbeiter und den lokalen Vorschriften und Usancen der Länder entsprechen, in denen sie tätig sind.

11 Minimierung und Kontrolle von Umweltbelastungen

Gonvarri Steel Services fördert die Übernahme einer gewissenhaften und aktiven Einstellung aller ihrer Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner bei der Steuerung, Kontrolle und Minimierung der durch unsere Tätigkeiten entstehenden Umweltbelastungen.

Die Geschäftsleitung der Gruppe betrachtet die Achtung vor der Umwelt im Rahmen unserer Produktionstätigkeiten während der gesamten Nutzungsdauer der Produkte als strategisch und fördert eine aktive Respektierung von Umweltbelangen seitens aller ihrer Mitarbeiter.

Unsere Einrichtungen sind mit effizienten Managementsystemen ausgestattet, mit denen die Einhaltung der Gesetze und die kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagements sichergestellt werden; das ermöglicht eine Vereinheitlichung von Umweltschutzverfahren in allen Gesellschaften der Gruppe. Ebenso haben wir uns verpflichtet, in unseren Einrichtungen die besten verfügbaren Technologien einzurichten und zu verwenden und umweltbezogene Überlegungen und die Planung und Umsetzung aller unserer Geschäftstätigkeiten einzubeziehen.

Wir entwickeln regelmäßig Schulungsprogramme für alle unsere Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner, um das Bewusstsein für diese Themen zu erhöhen. Diese Kurse wenden sich insbesondere auch an diejenigen Mitarbeiter, die für das Management der Einrichtungen und des Personals verantwortlich sind, das mit Kunden und Lieferanten zusammenarbeitet.

Unsere Arbeit ist auf die Optimierung der Nutzung natürlicher Ressourcen und Energiequellen und die Minimierung der erzeugten Abfälle sowie auf deren Recycling und Wiederverwertung ausgerichtet, wobei zugleich kontaminierte Abfälle und Schadstoffe verringert und kontrolliert werden.

Die Gruppe hofft darauf, dass ihre Mitarbeiter sich auf diese Weise aktiv für die Minderung der Umweltbelastung im Rahmen ihrer Tätigkeiten einsetzen, und betrachtet dies als Mittel, um den bestmöglichen Schutz unserer natürlichen Umwelt zu erreichen. Die Mitarbeiter sollten mit den Gesetzen und Umweltvorschriften, die für ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich anwendbar sind und die in den Umweltgrundsätzen niedergelegt wurden, vertraut sein und sie einhalten.

III VERHALTENSTANDARDS

12 Pflege von Vermögenswerten, Datenschutz und Informationsmanagement

Gonvarri Steel Services stellt seine Vermögenswerte seinen Mitarbeitern, Directors, Führungskräften und Kooperationspartnern zur Verfügung. Sie sind sorgsam zu behandeln und dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden. Ferner verfolgt die Gruppe den Grundsatz, die Privatsphäre von Informationen und den Datenschutz zu wahren

I Vermögenswerte

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sollten die Geräte, Installationen und Ressourcen, die ihnen zur Durchführung ihrer Tätigkeiten und Erfüllung ihrer Funktionen zur Verfügung gestellt werden, angemessen und in geeigneter Weise nutzen, sie zu keinem anderen Zweck verwenden und sie vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl schützen.

Sie dürfen die Vermögenswerte der Gruppe nicht veruntreuen und ohne ordnungsgemäße Bevollmächtigung keine Veräußerung oder Belastung gleich welcher Art vornehmen.

II Privatsphäre und Informationsmanagement

Die Gruppe hat die erforderlichen Mechanismen zur Wahrung der Privatsphäre von Informationen und zum Schutz der Daten ihrer Mitarbeiter, Dienstleister, Kunden, öffentlichen Institutionen, Geschäftspartner und Kooperationspartner sowie ihres Rechts auf Privatsphäre und die Verwaltung und angemessene Pflege der Dokumente entsprechend dem Grad ihrer Bedeutung eingerichtet.

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sollten die Anweisungen befolgen, die zur Erstellung, Bearbeitung, Archivierung und Vernichtung von Dokumenten über ihre geschäftliche Tätigkeit erteilt werden.

Ebenso sollten sie alle Informationen, die sie im Laufe ihrer Anstellung in vertraulicher Form erworben haben, nicht offen legen und diese aufbewahren. Sind sie aufgrund ihrer Funktion in der Organisation zur Weiterleitung von Informationen an Dritte verpflichtet, sollten sie sicherstellen, eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen zu lassen. Im Zweifelsfall sollte die erforderliche Klärung über den Ethikkanal angestrebt werden.

III Verwendung elektronischer Geräte

Die Mitarbeiter werden die elektronischen Geräte (Computer, mobile Geräte, Smartphones, Tablets usw.), die ihnen von der Gesellschaft bereitgestellt werden, angemessen verwenden. Die elektronischen Geräte können überprüft werden, wenn dies für erforderlich gehalten wird, stets in Übereinstimmung mit den inländischen Gesetzen und Vorschriften zu diesem Thema.

Im Zusammenhang mit dem Internet ist nur eine Nutzung zu Arbeitszwecken zulässig. Eine Nutzung zu persönlichen Zwecken sollte unterlassen werden. Die Nutzung des Internets zu rechtswidrigen, unangemessenen oder obszönen Absichten ist ausdrücklich verboten. Darüber hinaus ist bei der Verwendung von aus dem Internet stammenden Informationen besonderes Augenmerk darauf zu richten, ob dies durch Gesetze, die geistige oder gewerbliche Schutzrechte sichern, beschränkt ist, insbesondere in Fällen, die aus dem Internet heruntergeladene Computerprogramme betreffen. Wird ein Vorfall im Zusammenhang mit Sicherheitsangelegenheiten festgestellt, wird unter Verwendung des Help Desk ein Fallbericht eröffnet.

Die Gruppe erarbeitet Sicherheitsverfahren für Informationen, die unabhängig von Format und Plattform der Informationen sind (gedruckt, schriftlich, elektronisch, Video, Audio usw.), und stellt sie allen ihren Mitarbeitern, Directors, Führungskräften und Kooperationspartnern zur Verfügung. Die anwendbaren Grundsätze über die Kategorisierung und Behandlung von Informationen sowie die anwendbaren Verfahren und Normen für Sicherheit sind über das Intranet des Unternehmens abrufbar.

III VERHALTENSTANDARDS

13 Externe Kommunikation

Die Gruppe betrachtet ihr Image und ihre Reputation als einen ihrer wertvollsten Aktivposten, um sich das Vertrauen ihrer Aktionäre, Kunden, Berater, Lieferanten, der Behörden und ihrer eigenen Mitarbeiter zu erhalten.

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner sollten bei der Übermittlung von Informationen über die Gruppe außerhalb des Unternehmens sehr vorsichtig vorgehen, unabhängig von den verwendeten Methoden (Pressemitteilungen, Medieninterviews, Kommentare auf Social-Networking-Seiten usw.).

Botschaften oder Aussagen, die das Image oder die Reputation der Gruppe schädigen können, dürfen nicht veröffentlicht werden (beispielsweise in Notizen, die in Manuskripten oder E-Mails geschrieben werden) und den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, im Namen der Gruppe persönliche Meinungen zu äußern, die im Widerspruch zu den im Ethik- und Verhaltenskodex niedergelegten Werten der Gruppe stehen können.

Ist eine der zur Gruppe gehörenden Gesellschaften an einer externen Intervention gleich welcher Art beteiligt, deren Veröffentlichung bedeutende Auswirkungen in den Medien haben könnten - entweder wegen ihres Inhalts oder aufgrund der Sensibilität der Angelegenheit, mit der sie sich befasst, sollte diese vor ihrer Verbreitung zur Änderung und Genehmigung über den Ethikkanal kommuniziert werden.

14 Wahrheitsgehalt der Finanzdaten

Die finanziellen Informationen der Gruppe geben deren tatsächliche Wirtschafts- und Finanzlage und Kapitalsituation richtig wieder und halten sowohl nationale als auch internationale Rechnungslegungsgrundsätze und -standards sowie folgende besondere Prinzipien ein:

- **Wahrheitsgehalt:** Sie müssen die tatsächlichen Verhältnisse in jeder Gesellschaft und in der Gruppe wahrheitsgemäß wiedergeben.
- **Integrität:** Sie müssen die Wirtschaftslage in ihrer Gesamtheit wiedergeben, das heißt, sie müssen eingebettet, vollständig und ohne Ausnahmen dargestellt werden, die beeinträchtigte oder unvollständige Finanzdaten erzeugen könnten.
- **Einheitlichkeit:** Sie müssen in jeder der Gruppengesellschaften nach den gleichen Kriterien ausgeführt, erstellt und übermittelt werden.
- **Bevollmächtigung:** Sie müssen zuvor in den Finanzgrundsätzen und -prinzipien der Gruppe bevollmächtigt und formuliert worden sein.

Niemand ist zur Verheimlichung oder Verbreitung von Aufzeichnungen oder Abschlüssen der Gruppe bevollmächtigt. Die gesamte Kommunikation von Wirtschafts-, Finanz- und Vermögensdaten muss von den Organen der Gruppe und nach den von ihnen festgelegten Modalitäten vorgenommen werden.

III VERHALTENSTANDARDS

15 Verhinderung von Geldwäsche

Zur Verhinderung von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sollten Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner der Gruppe besonderes Augenmerk auf Barzahlungen legen, die aufgrund der Art der Transaktion, von Zahlungen durch Überbringerschecks oder Zahlungen in anderen als den zuvor vereinbarten Währungen ungewöhnlich sind.

Bei solchen Geschäftstätigkeiten oder Aktivitäten, in denen ein Geldwäscherisiko besteht, ist die Gruppe zur Verabschiedung von Compliance-Maßnahmen auf der Grundlage der Identifizierung des Kunden sowie zur Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden verpflichtet.

In jedem Fall müssen die internen Vorschriften der Gruppe beachtet werden und es ist unter allen Umständen ausdrücklich untersagt, Zahlungen von mehr als zweitausendfünfhundert Euro (2.500 €) in bar zu leisten oder anzunehmen.

Liegt ein verdächtiger Vorgang vor und könnte ein Geldwäscherisiko bestehen, muss die Angelegenheit über den Ethikkanal kommuniziert werden, damit angemessene Maßnahmen getroffen werden können.

16 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Bestechung oder Korruption werden nicht geduldet. Korrupte Praktiken sind nicht annehmbar und Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Zahlungen an Dritte dürfen weder angenommen noch geleistet werden.

Geschenke oder Bewirtungsaktivitäten über die Grenzen hinaus, die in den "Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Anreizen, Geschenken oder Einladungen" der Gruppe festgelegt sind, dürfen weder verlangt noch angenommen werden.

Im Zweifelsfall sollte die Frage über den Ethikkanal an den Compliance-Ausschuss weitergeleitet werden.

Liegt ein verdächtiger Vorgang vor und könnte ein Korruptions- oder Bestechungsrisiko bestehen, muss die Angelegenheit über den Ethikkanal kommuniziert werden, damit angemessene Maßnahmen getroffen werden können.

IV

ÜBERWACHUNG UNDKONTROLLE

- 1 Offenlegung, Kommunikation und Überwachung
- 2 Compliance-Ausschuss
- 3 Ethikkanal (Kommunikation und Berichterstattung)

DRIVE INTRANET 4.0
Entdecke und nutze den
Ethik- und Verhaltenskodex
interaktiv



IV İZLEME VE KONTROL

1 Offenlegung, Kommunikation und Überwachung

Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner der Gruppe müssen den gesamten Inhalt des Kodex und insbesondere die darin festgelegten Grundsätze und Verhaltensregeln kennen und ausdrücklich akzeptieren. Darüber hinaus wird eine obligatorische Schulung bereitgestellt, um die umfassende Kenntnis des Kodex sicherzustellen.

Alle Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner der Gruppe und jeder Kunde oder Lieferant oder jede Person allgemein können die vermuteten Verletzungen des Kodex melden, die in einer der Gesellschaften der Gruppe oder in der Gruppe insgesamt festgestellt werden.

In diesem Sinne wird die Gruppe die erforderlichen Verfahren und Mechanismen über den Ethikkanal zugänglich machen; das ermöglicht eine Mitteilung von Verstößen gegen die in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze in anonymer Form und ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen.

Der zum Ethikkanal gehörende Whistleblower-Kanal ist als Mechanismus zur Annahme und Verwaltung von Beschwerden per PC-Anwendung, Telefon, E-Mail oder normale Post konfiguriert und wird vom Compliance-Ausschuss verwaltet, der für das primäre Management eingehender Meldungen oder Beschwerden zuständig ist.

Das Beschwerdemanagementverfahren wird eine Anonymisierung in allen Phasen und die Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen sicherstellen.



IV İZLEME VE KONTROL

2 Compliance-Ausschuss

Der Compliance-Ausschuss ist ein internes Beratungsgremium, das für die Förderung der Werte und Verhaltensregeln der Gruppe sowie für die Überwachung, Kommunikation, Offenlegung und Beaufsichtigung des Kodex verantwortlich ist.

Der Compliance-Ausschuss ist auch für die Handhabung des Ethikkanals, die Bearbeitung und Klärung von Zweifelsfällen, Anfragen und Reklamationen über den Kanal zuständig.

Im Rahmen seiner Verpflichtung zur Transparenz führt der Ausschuss ein statistisches Register seiner Aktivitäten und gibt Antworten auf interne und externe Informationsanfragen. Es wird ein jährlicher Bericht mit Angaben zum Umfang der Inanspruchnahme des Kanals durch Mitarbeiter, Directors, Führungskräfte und Kooperationspartner herausgegeben, allerdings wird dieser keine sensiblen Daten oder vertraulichen Informationen enthalten

Bei der Lösung von Konflikten geht der Compliance-Ausschuss objektiv und unparteiisch vor, geleitet von dem Grundsatz der Unschuldsvermutung, so dass die Gruppe die erforderlichen Maßnahmen treffen kann. Durch das gleiche Vorgehen wird garantiert, dass diejenigen Mitarbeiter oder externen Parteien, die ein vermutetes nicht mit den im Kodex enthaltenen Grundsätzen übereinstimmendes Verhalten gutgläubig kommuniziert haben, vor Vergeltungsmaßnahmen jeder Art geschützt sind.

Im "Compliance-Ausschuss-Statut" sind die Funktionen und Standards des Compliance-Ausschusses festgelegt und geregelt.

Der Compliance-Ausschuss hat folgende Hauptaufgaben:

- Aktualisierung, Verbesserung und Modifizierung des Ethik- und Verhaltenskodex.
- Management der Risiken, die durch das Compliance-Modell festgestellt wurden.
- Ausführung eines jährlichen Plans zur Kontrolle, Beaufsichtigung und Auswertung des Modells und Überwachung der Effektivität der umgesetzten Kontrollmaßnahmen.
- Beaufsichtigung, Kontrolle und Bewertung der gesamten Funktionsweise des regulatorischen Compliance-Modells.
- Sicherstellung des ordnungsgemäßen Managements und der Funktionstüchtigkeit der Mechanismen zur Meldung von Verstößen, Regelkonformität und Anfragen in der Gonvarri Steel Services Group (Ethikkanal).
- Unterstützung der Leitungsorgane und der Geschäftsleitung bei ihrem Entscheidungsprozess im Falle potenzieller nicht regelkonformer Vorgänge.
- Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter der Gesellschaft ordnungsgemäß über die in der Gruppe umgesetzten und zum Compliance-Modell gehören Kontrollen, die für sie gelten, sowie über alle Änderungen oder Aktualisierungen derselben in Kenntnis gesetzt werden, und Gewährleistung, dass allen für die Kontrollen Verantwortlichen die Liste von Kontrollen mitgeteilt wird, die in ihren Verantwortungsbereich fallen.
- Sicherstellung ausreichender Schulung und Offenlegung an die Organisation insgesamt hinsichtlich der Relevanz und Bedeutung der Compliance-Strategie und des Compliance-Modells von Gonvarri Steel Services im Rahmen der Unternehmenskultur der Gruppe.
- Förderung behördlicher Compliance-Schulungsaktivitäten in Koordination mit den anderen beteiligten Bereichen.
- Management und Aufrechterhaltung der Berichtsmechanismen, die zwischen den verschiedenen an dem Modell beteiligten Bereichen eingerichtet sind.
- Korrektur der bei der Umsetzung des Kodex festgestellten Abweichungen, Vorbildfunktion für und Förderung von Einheitlichkeit bei der Auslegung und Anwendung des Kodex weltweit in der Gruppe.
- Regelmäßige (oder außerplanmäßige) Information der geschäftsführenden Board-Mitglieder der Risikobereiche, von denen die Gesellschaft betroffen sein könnte, über die Ergebnisse der Bewertung im Rahmen des Modells und über die durchgeführten Kontrollen und Maßnahmenpläne.
- Information des President, des Board of Directors und der geschäftsführenden Ausschüsse des Board über die wichtigsten Compliance-Fragen durch regelmäßige (oder außerplanmäßige) Berichte.

DIE VERWALTUNGSSTRUKTUR FÜR DEN VERHALTENSKODEX

Der Compliance-Ausschuss ist ein unabhängiges Gremium mit Initiative- und Kontrollbefugnissen, das rechtmäßig mit der Überwachung der Effektivität des Compliance-Systems der Gruppe für interne Kontrolle beauftragt ist.

Der Ausschuss wird mit genügend Ressourcen ausgestattet, um seine Funktionen unabhängig erfüllen zu können, mit Unterstützung der internen Prüfungs- und Compliance-Abteilung.

Der Board of Directors ist für die Zusammensetzung des Compliance-Ausschusses verantwortlich und in allen Fällen bestrebt, das am besten geeignete Arrangement sicherzustellen, um die ordnungsgemäße Repräsentativität und den effektiven Betrieb des Ausschusses zu gewährleisten.

Der Compliance-Ausschuss besteht aus mindestens vier Mitgliedern.

Der Compliance-Ausschuss setzt sich aus einem Mitglied der internen Prüfungs- und Compliance-Abteilung, einem Mitglied der Finanzabteilung, einem Mitglied der HR-Abteilung und einem Mitglied der Rechtsabteilung zusammen, die alle unmittelbar vom Board of Directors von GSS bestellt werden.

Je nach den Bedingungen der einzelnen Fälle kann der Ausschuss mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden oder er kann technische oder juristische Unterstützung oder Kooperation von einer anderen Abteilung oder gegebenenfalls externen Prüfern anfordern.

IV İZLEME VE KONTROL

3 Der Ethikkanal (Kommunikation und Meldung)

Die beste Art, sich Vertrauenswürdigkeit zu erhalten, besteht darin, dass den Mitarbeitern in Fällen, in denen sie den berechtigten Verdacht haben, dass nicht Compliance-gerechte Verhaltensweisen gezeigt wurden, bekannt ist, dass sie ihre Bedenken in einem sicheren, vertraulichen und positiven Klima äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.

Nutzer des Ethikkanals sollten sich über den Ethikkanal an den Compliance-Ausschuss wenden, um diesen über unangemessene Situationen oder unzulässige Praktiken oder Fragen oder Zweifel zu unterrichten, auf die er aufmerksam gemacht werden sollte.

Ist ein Mitarbeiter der festen Überzeugung, dass eine der im Kodex dargelegten Situationen eingetreten ist oder eintreten könnte, wird er gebeten, diese Informationen schriftlich zu formulieren und alle zu dem Fall gehörenden Beweise vorzulegen. Da es sehr viel schwieriger und manchmal unmöglich ist, anonym mitgeteilte Verdachtsmomente zu untersuchen, werden alle Mitarbeiter gebeten, sich gutgläubig zu erkennen zu geben, damit die Untersuchung der Beschwerde beginnen kann: diese wird dann anonymisiert und die Vertraulichkeit wird während des gesamten Prozesses gewährleistet.

Es ist jedoch möglich, dass der Mitarbeiter aufgefordert werden kann, letztlich weitere Informationen vorzulegen; er wird allerdings nicht direkt an dem Untersuchungsprozess mitwirken müssen.

Mit diesem Prozess werden die Anonymisierung des Nutzers, die Sicherheit und Vertraulichkeit in allen Phasen der Untersuchung und der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen sichergestellt.

Dennoch kann keine Garantie für vollständige Anonymität gegeben werden, da in daraus entstehenden internen oder externen Verfahren möglicherweise Zeugenaussagen erforderlich sein werden.

Der Mitarbeiter, der seine Bedenken geäußert hat, wird nicht für seine Bedenken oder dafür, dass er sie nicht früher geäußert hat, verantwortlich gemacht, wenn die Person der berechti-

gten Überzeugung ist, dass eine unangemessene Situation der vorstehend aufgeführten Art besteht. Dessen ungeachtet werden Beschuldigungen, die böswillig geäußert werden oder keine Grundlage haben, als schwerer oder sehr schwerer Verhaltensverstoß betrachtet, der disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben kann.

Der Compliance-Ausschuss nimmt über den Ethikkanal Mitteilungen über Folgendes entgegen:

- Verhaltensweisen, die nicht dem Ethik- und Verhaltenskodex entsprechen;
- Fragen zu einem Thema im Zusammenhang mit den Werten im Kodex und den Ethikprinzipien der Gruppe.
- Vorfälle, die gemeldet und für die gegebenenfalls Genehmigungsanträge gestellt werden müssen.
- Nichteinhaltung interner oder externer Vorschriften, die sich daraus ergeben
- Nichteinhaltung der Entwicklungsmodellgrundsätze und Protokolle des Compliance-Modells in der Gonvarri Steel Services Group.
- Feststellung möglicher krimineller oder betrügerischer Aktivitäten.

Der Ethikkanal hat unterschiedliche Kommunikationswege, die den Mitarbeitern aller Ebenen und Dritten zugänglich sind. Über diese Wege können Fragen, Beschwerden oder Vorfälle eingereicht bzw. gemeldet werden. Diese Wege sind: PC-Anwendung, E-Mail (ethicschannel@gonvarri.com), normale Post oder Telefon.

Diese Wege stehen allen Mitarbeitern oder Dritten zur Verfügung und werden ihnen in effektiver und dauerhafter Weise offen gelegt und bekannt gegeben, um sicherzustellen, dass sie für jeden, der sie nutzen will, zugänglich und transparent sind.

Die Angaben über die Nutzung und den Betrieb des Ethikkanals, den Mindestinhalt der Beschwerden und die Behandlung der kommunizierten Informationen oder anderer sachdienlicher Informationen sind in dem Dokument "Interne Vorschriften des Ethikkanals" niedergelegt, um dessen richtige Offenlegung, Zugänglichkeit und Kenntnis für potenzielle Nutzer sicherzustellen.

Es wird erwartet, dass diejenigen, die diese Kommunikationswege benutzen, zuvor die Bedeutung der Angelegenheiten, die sie ansprechen möchten, sorgfältig geprüft haben.

IV İZLEME VE KONTROL

4 Das Disziplinarsystem

Die Gruppe kann die rechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen treffen, die gemäß den gegenwärtigen Rechtsvorschriften, die bei einer Verletzung dieses Kodex oder der im Compliance-Modell der Gonvarri Steel Services Group enthaltenen Grundsätze und Protokolle anzuwenden sind, als angemessen betrachtet werden.

Wird ein Verhalten als angemessen betrachtet und unterliegt es daher dem System der Disziplinarmaßnahmen, gilt dies nicht nur für die Handlung der Person, die direkt gegen den Kodex verstößt, sondern auch für das Verhalten der Personen, die sich durch Handlung oder Unterlassung an diesem Verhalten beteiligen.

Mitarbeiter werden nicht bestraft, ohne zuvor die Gelegenheit zu erhalten, Aussagen dazu vorzubringen, die sie für angemessen halten.

Eine Verletzung oder Nichteinhaltung dieses Kodex, die einen Verstoß gegen das Arbeitsrecht darstellt, wird in Übereinstimmung mit den gegenwärtigen Rechtsvorschriften sanktioniert.



V

EINHALTUNG DES KODEX

Die Gruppe wird regelmäßige Prüfungen in Produktionsstätten durchführen mit dem Ziel, die Kommunikation, Verbreitung und Einhaltung des Kodex zu überwachen und zu messen.

Einmal jährlich werden das Prüfungsteam und der Prüfungsplan aktualisiert und festgelegt, mit dem Ziel der Verifizierung folgender Aspekte:

- Das Maß an Kenntnis und Bewusstsein hinsichtlich der Bedeutung des Ethik- und Verhaltenskodex.
- Kommunikationsaufzeichnungen für ALLE Mitarbeiter, Directors und Führungskräfte unabhängig von ihrer Hierarchiestufe oder Personalkategorie.
- Die Vorstellung des Code und die damit verbundene Schulung für neu eingestellte Mitarbeiter.
- Die Verfügbarkeit des Code in der entsprechenden Sprache in Bereichen in den Produktionsstätten, die für alle Mitarbeiter zugänglich sind.
- Die Verfügbarkeit des Code in der entsprechenden Sprache über das Intranet und das Internet der Gesellschaft.
- Der einfache Zugang zum Ethikkanal.

Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden zusammen mit den Aufzeichnungen über eingegangene Beschwerden und die Nachkontrollberichte über die beim Compliance-Ausschuss eingegangenen Beschwerden den Umfang der Umsetzung und der Einhaltung des gegenwärtigen Ethik- und Verhaltenskodex zeigen.

VI

GENEHMIGUNG UND GÜLTIGKEIT

GENEHMIGUNG UND ÄNDERUNG

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex tritt am 25. September 2017 in Kraft und ist gültig, solange der Board of Directors keine Aktualisierung, Änderung oder Aufhebung genehmigt.

Dieser Kodex wird in den vom Compliance-Ausschuss festgelegten Intervallen überprüft und aktualisiert.

GENEHMIGUNG UND DATUM DES INKRAFTTRETENS

Dieser Kodex wurde am 25. September 2017 vom Board of Directors der Gonvarri Steel Services Group genehmigt und trat am gleichen Tag in Kraft. Ab dem Datum des Inkrafttretens werden frühere Bestimmungen gleichen Inhalts aufgehoben.

ONLINE-KURS

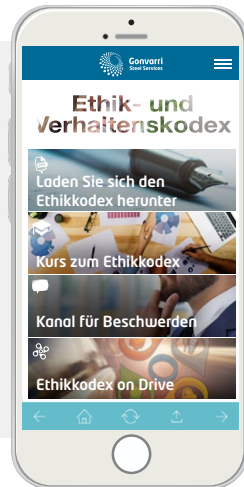
Lern den Ethik- und Verhaltenskodex über den Online-Kurs kennen, welcher sich in der Gonvarri-App befindet.



Ethik- und Verhaltenskodex

ONLINE-KURS

Lern den Ethik- und Verhaltenskodex über den Online-Kurs kennen, welcher sich in der Gonvarri-App befindet.



DRIVE INTRANET 4.0

Entdecke und nutze den Ethik- und Verhaltenskodex interaktiv



Lade den Ethik- und Verhaltenskodex im PDF-Format herunter

gonvarri.com/ethik-undverhaltenskodex



Gonvarri
Steel Services

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



leadingthechange.com
gonvarri.com