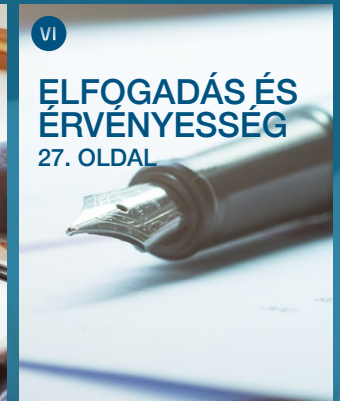


# ETIKAI ÉS MAGATARTÁSI KÓDEX



**Gonvarri**  
Steel Services

# Tartalomjegyzék



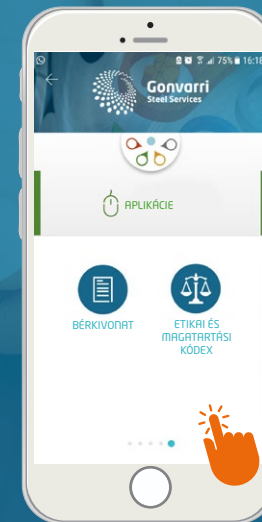
Érje el az Etikai és magatartási kódexet a GONVARRI alkalmazáson keresztül



Nincs még meg a Gonvarri alkalmazás? Töltse le



Apple

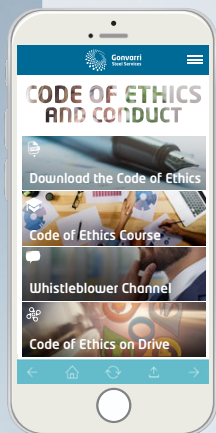


Nincs még meg a Gonvarri alkalmazás? Töltse le



Android

# VALUES principles behavioural guidelines



## ONLINE KURZUS

Ismerje meg az Etikai és magatartási kódexet az online kurzuson keresztül, amit a Gonvarri alkalmazásban talál.



## INTRANET 4.0 MEGHAJTÓ

Ismerje meg és használja az interaktív Etikai és magatartási kódexet

Töltse le az Etikai és magatartási kódexet PDF formátumban

[www.gonvarri.com/etikai](http://www.gonvarri.com/etikai)



## ETIKAI ÉS MAGATARTÁSI KÓDEX

A Gonvarri Steel Services Etikai és magatartási kódexe (a továbbiakban: a Kódex) olyan értékek, elvek és viselkedési iránymutatások gyűjteménye, amelyeket a Csoport valamennyi munkavállalójának szakmai tevékenysége során követnie kell. A Kódex olyan témákkal foglalkozik, mint az ügyfelekkel, a szolgáltatókkal, a munkavállalókkal, a beszállítókkal és a közösséggel való kapcsolat. A Kódex biztosítja és egyben megerősíti a Csoport és harmadik felek közötti kialakult bizalmat.

Kifejezett célunk, hogy a Csoport kedvező környezetet biztosítson ügyfeleinknek és kereskedelmi ügyleteiknek, valamint olyan hely legyünk, ahol munkavállalóink élvezik a munkát. Igyekszünk kivívni azon közösségek tiszteletét és elfogadását, amelyekben üzleti és kereskedelmi tevékenységünket végezzük.

**A Gonvarri Steel Services úgy gondolja, hogy jó hírneve és a közvéleményben róla kialakult kép jelentik a vállalat legfontosabb értékét, az ügyfelekkel, a beszállítókkal, a szolgáltatókkal, a munkavállalókkal, a vezetőkkel, a részvénytulajdonosokkal, a kormányzati szervekkel és a társadalom egészével való kapcsolatának kiemelkedő jelentősége miatt.**

Mindezt elérhetjük, ha betartjuk az etikai és magatartási kódexet, valamint a tevékenységünket szabályozó jogszabályokat. Mindazoknak, akik a Csoportnál dolgoznak, ezt kell céljuknak tekinteniük. Az Etikai és magatartási kódexet ismertetjük a Csoport valamennyi igazgatójával, vezetőjével, munkavállalójával és partnerével. Tovább a Kódexet megosztjuk mindazokkal a beszállítókkal, ügyfelekkel és további harmadik felekkel, akiket a Csoport tevékenysége érint, a Kódexben foglalt magatartási szabályokat és értékeket elfogadják.

# ÉRTÉKEINK ÉS ALAPELVEINK

A Gonvarri Steel Services a Társadalmi felelősségvállalást, mint a felelősségteljes menedzsment és az etikai szabályok, az átláthatóság, az igazságosság és Szolgáltatóinkkal való, működési területüktől független, együttműködés iránti elkötelezettség modelljét értelmezi.

Töltse le az Etikai és magatartási kódexet PDF formátumban  
[gonvarri.com/codeofethics](http://gonvarri.com/codeofethics)



# I. ÉRTÉKEINK ÉS ALAPELVEINK

Értékeink jelentik igazodási pontjainkat: őszinteség, alázatosság, kitartás és kemény munka. Értékek, melyeket alapítónk tevékenységünk kezdete óta közvetített. Ezek az értékek vezérlik minden munkavállalónk, igazgatónk, vezetőnk és szolgáltatónk magatartását.

Értékeink és az Etikai és magatartási kódex jelentik vállalati felelősségvállalásunk alapjait. Ez irányítja vállalati alapelveink fejlődését, amit az alábbiakban foglalunk össze.

Ügyfeleink állnak üzleti tevékenységünk középpontjában. Velük együttműködve olyan megoldásokat nyújtunk nekik, amire szükségük van és a biztosított minőséget, illetve termék és szolgáltatás kínálatunkat az igényeikhez igazítjuk. Egy csapatban játszva, olyan új lehetőségeket keresünk, amelyek hozzájárulnak sikerükhöz, mert úgy gondoljuk, hogy ügyfeleink sikere eredményezi a mi sikerünket.

Azon törekvésünk során, hogy megoldásokat találjunk azokra a kihívásokra, melyeket ügyfeleink velünk szemben támasztanak, a nemzetköziesedési modellünket erőforrásainkhoz igazítva irányítjuk, hogy megfeleljünk ügyfeleink operatív követelményeinek. Mindez ahhoz vezet, hogy számos országban működik Csoportunk, és ezekben az országokban helyi hálózatokat hoztunk létre, amelyek biztosítják, hogy kapcsolataink a helyi közösségekkel kölcsönösen előnyösek legyenek.

Támogatjuk munkavállalóink fejlődését. A kezdetek óta az őszinteség, az alázatosság, a kitartás és a kemény munka jellemzi üzleti tevékenységünket. Ezek az értékek teszik lehetővé számunkra, hogy bizalmi viszony alakuljon ki mindazokkal, akikkel dolgozunk.

Meggyőződésünk, hogy a 21. századi üzleti tevékenység alapját a munkavállalói kezdeményezések támogatása jelenti. Éppen ezért támogatjuk munkatársaink ötleteit és megvalósításuk érdekében tett erőfeszítéseiket. Ösztönözzük továbbá csapatunk és az összes érintett közösség tagjai közötti párbeszédet célkitűzéseink, értékeink és elveink megosztásával.

A változás motorja vagyunk. A társadalmi és gazdasági környezet olyan nagy változásainak korában élünk, amely a folyamatok újragondolását és iparágunk értékláncának új fókuszát igényli.

Az innováció DNS-ünk része a kezdetektől fogva és meghatározó eleme menedzsmentünk gondolkodásának. Ez segít nekünk szembenézni piacaink eltérő és mindig komplex körülményeivel.

Ez a vezetési filozófia, valamint az érdekcsoportjainkkal való munkában az új információs és kommunikációs technológiák használata iránti erős elkötelezettségünk tesz minket a harmadik ipari forradalom aktív résztvevőjévé.

Gazdasági, társadalmi és környezeti. Tudjuk, hogy üzleti tevékenységünk fenntarthatósága attól függ, hogy milyen mértékben tudunk pozitív gazdasági, társadalmi és környezeti eredményeket felmutatni.

Olyan fejlesztési stratégiát dolgoztunk ki, ami integrálja a környezetgazdálkodást minden tevékenységünkbe. A környezetgazdálkodást a közeljövő ipari fejlődésének alapvető elemének tartjuk. A felelős fejlődés lesz az egyetlen elfogadható fejlődési mód.

Hisszük, hogy a befektetések visszaforgatása és a folyamatos innováció kulcsfontosságú a versenyképesség fenntartásához minden üzleti tevékenységben. Ezért erőforrásainkat szolgáltatásaink és megoldás kínálatunk folyamatos fejlesztésének szenteljük, így beszállítóinkat kezdeményezéseink részeseivé tesszük egy olyan keretrendszerben, amely garantálja a szabályok tiszteletben tartását és a jogszerűségét.

# II ALKALMAZÁS ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

Az Etikai és magatartási kódex biztosítja a közös viselkedés kereteit, amit minden munkavállalónak követnie kell, függetlenül Csoporton belüli feladatkörétől, pozíciójától vagy földrajzi elhelyezkedésétől. Küldetés nyilatkozatunkkal és értékeinkkel együtt a Kódex a Csoport kultúrájának szerves részét képezi.

Töltse le az Etikai és magatartási kódexet PDF formátumban

[www.gonvarri.com/etikai](http://www.gonvarri.com/etikai)



## II ALKALMAZÁS ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

A Kódex a Csoport összes vállalatára vonatkozik, valamint azokra a cégekre, amelyekben tényleges ellenőrzést gyakorol a Csoport. Azokban a vállalatokban, amelyekben kisebbségi részesedéssel rendelkezünk, a Kódex nem alkalmazandó, ugyanakkor a Csoport a Kódexben megállapított alapelveknek és iránymutatásoknak megfelelő elveket fog ösztönözni ezekben az esetekben is.

A Kódex az alábbi (akár természetes, akár jogi) személyekre vonatkozik:

- a) **A Csoport alkalmazottai**, függetlenül a munkaviszonyukat meghatározó szerződés előírásaitól, a vállalaton belüli pozíciójuktól vagy munkavégzésük földrajzi helyétől.
- b) **a Csoport vezető tisztségviselői**, függetlenül a munkaviszonyukat meghatározó szerződés előírásaitól, a vállalaton belüli pozíciójuktól vagy munkavégzésük földrajzi helyétől. Vezető tisztségviselőnek számít minden ügyvezető tisztviselő, aki közvetlenül függ az Igazgatótanácstól vagy a vállalat vezérigazgatója, valamint minden igazgató és osztályvezető. Minden ügyvezető tisztviselőnek ismernie kell a Gonvarri Steel Services magatartási kódexének tartalmát, és be kell tartania azt.
- c) **a Csoportot alkotó vállalatok és egyéb társaságok vezetői**, függetlenül a társaság összetételétől, formájától és működésétől.
- d) **A Csoport szolgáltatói**, nem közvetlen alkalmazottai, beleértve az egyéni vállalkozókat vagy az alvállalkozókat, függetlenül a munkaviszonyukat meghatározó szerződés előírásaitól, a betöltött pozíciójuktól vagy munkavégzésük földrajzi helyétől.

A Csoport alkalmazottai, igazgatói, vezetői és szolgáltatói kötelesek ismerni és tiszteletben tartani a Kódexet. Ehhez kapcsolódóan, tudásuk és döntéshozatali szintjük szerint kötelező képzésben részesülnek.

A Csoport meghozza a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy elősegítse a jelen Kódexet alkotó értékek, alapelvek és szabályok érvényesülését a Kódex tartalmának megismertetésével, illetve a Kódex alkalmazásával kapcsolatban felmerülő kérdések és kételyek megválaszolásával.

A Kódex tartalmának hatékony megismerésének érdekében a Csoport elérhetővé teszi a Kódexet a Csoport minden munkavállalója, igazgatója, vezetője és szolgáltatója számára webes és intranetes felületein, valamint a szükséges belső kommunikációs csatornákon keresztül azokkal a képzési programokkal együtt, melyek e cél elérését szolgálják.

E célból a Csoport biztosítja a szükséges képzést munkavállalói, igazgatói, vezetői és szolgáltatói számára. Amennyire lehetséges, a Csoportnak meg kell próbálnia ösztönözni a Kódex címzettjeinek Kódexnek való megfelelését, hogy ezek az értékek, elvek és szabályok, valamint a vonatkozó alkalmazandó szabályok vezéreljék tevékenységüket a Csoporton belül.

A Csoport egyetlen alkalmazottja, igazgatója, vezetője vagy szolgáltatója sem indokolhatja a Kódex szabályainak bármilyen megsértését a Kódex tartalmának nem ismerésével. Senki sem, függetlenül a Csoportban betöltött pozíciójától, jogosult arra, hogy egy másik személyt a Kódexben leírtak megsértésére utasítson.

A jogszabályok vagy a helyi előírások és a jelen Kódex közötti eltérések esetén a szigorúbb előírás vagy jogszabály alkalmazandó, mindenkor megfelelő az egyes jogi eljárások kötelező előírásainak.

Minden munkavállalónak, igazgatónak, vezetőnek és szolgáltatónak teljesítenie kell az alábbi kötelezettségeket:

1. Elvégzi a Kódex megértéséhez szükséges képzést.
2. Ismeri a kódexet, és döntéseit a Kódexből eredő alapelvek és vezérelvek alapján hozza meg.
3. Felelősségteljesen jelzi a Kódex rendelkezéseinek megsértésével járó folyamatok és cselekedetek előfordulásának esetleges tényét.

Jelen dokumentum nem kimerítő, azaz nem tartalmaz minden, a szakmai környezetben esetlegesen felmerülő helyzetet, hanem inkább olyan alapvető szabályokat kíván lefektetni, amelyek iránymutatásul szolgálnak minden munkavállalónak, igazgatónak, vezetőnek és szolgáltatónak ahhoz, hogy hogyan járjanak el szakmai tevékenységük során.





# MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

Minden igazgató, vezető, alkalmazott és szolgáltató felelős azért, hogy ismerje és megfeleljen a felelősségi területére és munkahelyére vonatkozó szabályozásnak, feladatait és kötelezettségeit a megállapított eljárások teljes tiszteletben tartásával teljesítse.

**INTRANET 4.0 MEGHAJTÓ**  
Ismerje meg és használja az interaktív Etikai és magatartási kódexet



### III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

Minden igazgató, vezető, alkalmazott és szolgáltató felelős azért, hogy ismerje és megfeleljen a munkahelyi felelősségi területére vonatkozó jogszabályoknak és előírásoknak. A munkatevékenységeket ezeknek a jogszabályoknak és előírásoknak megfelelően kell végezni.

Kétség esetén a munkavállalók segítséget kérhetnek a Megfelelőségi Bizottságtól ahhoz, hogy hogyan tudnak megfelelni a Kódexben leírtaknak és alkalmazandó egyéb szabályoknak az Etikai panaszközvetítő csatornán keresztül.

A fent leírt szabályok megsértése polgári és büntetőjogi felelősséget eredményezhet, az ezeket befolyásoló fegyelmi eljárások sérelme nélkül, ami magában foglalhatja az elbocsátást is.

A jelen Kódex előírásainak, az egyes esetekben alkalmazandó szabályoknak, valamint a Csoport belső eljárásainak betartásán és követésén túl, minden igazgatónak, vezetőnek, alkalmazottnak és szolgáltatóknak minden szakmai tevékenysége során etikusan kell viselkednie, és kerülnie kell minden olyan magatartást, amely akár a törvény megsértése nélkül is, hátrányosan befolyásolhatja a Csoport hírnevét, érdekeit vagy a közvéleményben kialakult képét.

- |  |  |   |
|--|--|---|
| 1 Jogszerűség                                      | 7 Munkavállalóink  | 12 Vagyontárgyak használata, adatvédelem és adatkezelés |
| 2 Kereskedelmi integritásunk és versenyképességünk | 8 Kormányzati szervekkel és politikai pártokkal való kapcsolat | 13 Külső kommunikáció                                   |
| 3 Őszinteség és becsületesség                      | 9 Kapcsolat a helyi közösséggel                                | 14 A pénzügyi adatok megbízhatósága                     |
| 4 Beszállítóink                                    | 10 Összeférhetetlenség elkerülése                              | 15 Pénzmosás megelőzése                                 |
| 5 Ügyfeleink                                       | 11 A környezeti hatások minimalizálása és ellenőrzése          | 16 Vesztegetés és korrupció elleni küzdelem             |
| 6 Verseny a szektorunkban                          |  |   |

# III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

## 1 Jogszerűség

A Csoport ígéretet tesz rá, hogy betartja az összes hatályos jogszabályt és előírást. A Csoport vezetői és általában a Kódex valamennyi címzettje szigorúan betartja a jogszabályokat és előírásokat, beleértve a Csoport valamennyi vállalatának üzleti tevékenységére vonatkozó nemzeti és nemzetközi jogszabályok tartalmát, szellemét és célját. Ezenkívül tiszteltetben tartják a Csoport által harmadik felekkel fennálló szerződéses kapcsolataikban vállalt kötelezettségvállalásait és kötelezettségeiket, valamint azoknak az országoknak a szokásait és jó gyakorlatait, amelyekben működnek.

A Csoport ígéretet tesz rá, hogy betartja a költségvetési és vámszabályokat, valamint a nemzetközi kereskedelmi szankciókat és korlátozásokat.

Az egyes jogi rendelkezések alkalmazására vagy azok értelmezésére vonatkozó kérdéseket az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül kell közölni a Megfelelőségi Bizottsággal. Bár a Csoport számos tevékenysége komplex és folyamatosan változó jogszabályok tárgyát képezi, jogsértés esetén nem lehet a jogszabályok ismeretének hiányára hivatkozni.

A Csoport aktívan együttműködik a kormányzati szervekkel, szakszervezetekkel és helyi hatóságokkal, a velük folytatott konzultációkat a Csoport belső szabályzataival és eljárásaival összhangban kell lefolytatni.

## 2 Kereskedelmi integritásunk és versenyképességünk

**A Gonvarri Steel Services a siker elérése érdekében tisztességesen és hatékonyan versenyez minden olyan piacon, ahol tevékenységet végez. Ezért elvárjuk, hogy minden munkatársunk kereskedelmi tevékenységét a Csoport jó hírnevének emelése érdekében végezze.**

Minden munkavállaló, igazgató, vezető és szolgáltató, különösen azok, akiknek a feladatköre kereskedelmi tevékenységekhez kapcsolódik, mindig köteles:

- Minden kereskedelmi tevékenységet a működésük helye szerinti országra vonatkozó jogszabályok, előírások és megállapodások szerint végezni.
- Minden piacon tisztességesen versenyezni, és minden kereskedelmi ügyletet megfelelő és helyes módon rögzíteni.
- Szembehelyezkedni a tiltott kereskedelem minden formájával és együttműködni a hatóságokkal.
- Értéket és minőséget képviselni azokon a piacokon, amelyeken a Csoport megjelenik.
- Elkerülni a piacokról, termékekről vagy a versenyről szóló bizalmas információk jogellenes vagy etikátlan módon való gyűjtését.
- A bizalmas információkat teljes egészében megvédeni, illetve az információkat személyes célra vagy harmadik felek érdekében nem felhasználni.
- A szerzői jogot és az iparjogvédelmi jogot tiszteltetben tartani.

- A korrupció elfogadhatatlan és tilos elfogadni vagy felajánlani megvesztegetést, vagy bármely más indokolatlan kifizetést, illetve bármilyen egyéb jellegű előnyt harmadik felektől/feleknek, továbbá tilos az ajándékok vagy szórakoztatás elfogadása a Csoport "Ösztönzőkre, ajándékokra vagy meghívásokra vonatkozó viselkedési szabályai"-ban meghatározott értéken felül. Ha kérdéses esetek merülnek fel, ezeket az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül továbbítani kell megvitatásra a Megfelelőségi Bizottságnak.
- Az alkalmazottak nem vehetnek részt olyan tevékenységekben, amelyek személyes érdekeik és a Csoport érdekei közötti konfliktust rejtenek magukban, vagy ilyen látszatot keltenek, a jelen Kódexben és az alkalmazandó belső szabályokban meghatározott korlátok szerint. Ha kérdéses esetek merülnek fel, ezeket az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül továbbítani kell megvitatásra a Megfelelőségi Bizottságnak.
- Munkatársaink mindig körültekintően figyelnek a versenytársakkal folytatott információcserére. Ha kérdéses esetek merülnek fel, ezeket az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül továbbítani kell megvitatásra a Megfelelőségi Bizottságnak.

## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 3 Őszinteség és becsületesség

A Csoport minden munkavállalójának, igazgatójának, vezetőjének és szolgáltatójának minden olyan tárgyaláson őszintén és megbízhatóan kell eljárnia, ahol a Csoport érdekei megjelennek, továbbá teljesíteniük kell a vállalt kötelezettségeiket.

A bizalmas információkat, valamint az ügyfelekre, részvénytulajdonosokra, munkavállalókra, igazgatókra, vezetőkre, szolgáltatókra és beszállítókra vonatkozó információkat meg kell ővniük.

### 4 NBeszállítóink

A Gonvarri Steel Services egy olyan Csoport, amely tisztességes és őszinte kapcsolatot tart fent a beszállítókkal és az alvállalkozókkal, kiválasztásuktól a kifizetésükig.

A beszállítóinkkal való kapcsolat a termék vagy szolgáltatás minőségén, és országuk üzleti és kereskedelmi gyakorlatán alapul, ami magába foglalja az etikus viselkedést, az átláthatóságot, a vonatkozó jogszabályok betartását és az emberi jogok tiszteletben tartását.

Munkavállalóinknak, igazgatóinknak és vezetőinknek minden tárgyalás során a Csoport érdekeit saját érdekeik elé kell helyezniük, és a tárgyalásokat a teljes átláthatóság elvét követve kell lebonyolítani.

Beszállítóinkat, alvállalkozóinkat és szolgáltatóinkat mindig pártatlanul, szigorúan és objektíven választjuk ki és értékeljük, a kiválasztás során nem alkalmazunk előnyben részesítést és kerüljük az összeférhetlenség minden formáját, ugyanakkor figyelembe vesszük környezetvédelmi, szociális, egészségügyi és biztonsági kérdéseket.

Ezeket az eljárásokat mindig a Csoport belső szabályzatának megfelelően kell lefolytatni.

A kiválasztási eljárásban a beszállítók által megadott árakat és információkat bizalmasan kell kezelni, és azokat nem lehet harmadik felek tudomására hozni, kivéve, ha a beszállító ehhez hozzájárulását adta vagy ez jogi kötelezettségből származik.

A beszállítóknak el kell fogadniuk a Beszállítók magatartási kézikönyvét és a jelen Magatartási kódexet. Amikor szükséges, a belső ellenőrzés javítása érdekében szükséges ellenőrzéseket el kell végezni.

A munkatársak, az igazgatók, a vezetők és a szolgáltatók nem fogadhatnak el ajándékokat, jutalékokat vagy jutalmakat, ideértve a beszállító és alvállalkozók bármilyen jellegű ajándékát az "Őszöntözőkre, ajándékokra vagy meghívásokra vonatkozó viselkedési szabályok"-ban meghatározott korláton felül.

## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 5 Ügyfeleink

Az ügyfeleinkkel való kapcsolat a szolgáltatáson és a termék minőségén alapul, valamint a közös üzleti érdekeken és a kereskedelmi gyakorlatokon, melyek magukba foglalják az etikus viselkedést, az átláthatóságot, a jogszabályok betartását és az emberi jogok tiszteletben tartását.

Ügyfeleink szerves részét képezik a Gonvarri Steel Servicesnek és üzleti működésünk módjának, mind az érdekelt harmadik felekkel való munkakapcsolataink, mind a szabályoknak és jogszabályoknak való megfelelésre vonatkozó kötelezettségvállalásaink miatt, éppen ezért osztjuk meg ügyfeleinkkel a jelen Kódexben lefektetett értékeinket és alapelveinket.

### 6 Verseny a szektorunkban

A Csoport tisztességes és átlátható módon versenyez a piacokon, szigorúan betartva az országspecifikus és a nemzetközi versenyjogi szabályokat, ami stratégiai és kereskedelmi tevékenységeinek elkerülhetetlen és korlátozó alapelve.

A csoport elkötelezett a szabad verseny mellett a fogyasztók és a felhasználók érdekében, betartva a trösztellenes jogszabályokat, továbbá tartózkodik minden olyan magatartástól, ami összejátszást, visszaélést vagy a verseny korlátozását eredményezi vagy eredményezheti.

Továbbá, figyelembe véve azt a tényt, hogy egyes szerződések vagy megállapodások versenykorlátozónak vagy illegálisnak minősülhetnek, függetlenül attól, hogy írásos formát öltenek-e vagy sem, egyetlen munkavállaló se vehet részt olyan tárgyalásokon, szerződésekben, projekteken vagy megállapodásokban, legyenek azok formálisak vagy informálisak, amelyek a versenytársakkal vagy potenciális versenytársakkal történnek, és céljuk az árak, az értékesítési feltételek vagy a termékkínálat rögzítése, a piaci részesedés felosztása, az ügyfelek elosztása vagy bármilyen más tevékenység, ami korlátozza vagy korlátozhatja a szabad versenyt a piacokon.

Az államigazgatási szervek, a bírók vagy a bíróságok bírságot szabhatnak ki, és bizonyos esetekben hosszú börtönbüntetést alkalmazhatnak a versenyjog megsértésében részt vevő személyekre, legyenek azok magánszemélyek vagy vállalatok.

Figyelembe véve a lehetséges súlyos polgári vagy büntetőjogi jogkövetkezményeket, és a jogsértések által a Csoportnak okozott károkat, a Gonvarri Steel Services minden ésszerű intézkedést megtesz annak biztosítására, hogy a munkavállalók, az igazgatók, a vezetők és a szolgáltatók elkötelezzék magukat a fent említett jogszabályok betartása mellett. Ezenkívül a Csoport gondoskodik róla, hogy megakadályozzon minden illegálisnak vagy jogellenesnek minősülő magatartást.

A jogszabályok ismeretének hiánya, a jóhiszeműség, vagy időhiány miatt a Megfelelőségi bizottságnak az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül megkeresésének elmulasztása nem fogadható el a jelen dokumentumban megjelenő alapelvekkel ellentétes magatartás indoklásaként.

A fenti elvek alkalmazásával kapcsolatos bármilyen kérdést a tevékenység megkezdése előtt be kell mutatni a Csoport menedzsmentjének.

Ezenkívül az olyan magatartásokat, amelyek ellentétesek lehetnek a szabad verseny alapelveivel és a kapcsolódó jogszabályokkal, jelenteni kell a Csoport "Visszaélés bejelentő" eljárása keretében.

# III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

## 7 Munkavállalóink

Munkatársaink vállalkozó kedve szervezetünk egyik legnagyobb értéke. Minden munkavállalót tisztességes és igazságos bánásmódban kell részesíteni, és tisztességesen kell kompenzálni elért eredményeiért.

Azoknak a képviselőknek a cselekedeteit, akiknek a Csoporton belüli feladatkörét mindig a saját hatáskörükben megállapított mennyiségi és minőségi korlátokhoz kell igazítani, függetlenül az egyes országok jogszabályaitól, mindig a jelen Kódexben megfogalmazott alapelvek és értékek fogják inspirálni.

A Csoport támogatja és segíti az Emberi Jogok Nemzetközi Nyilatkozatában, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Megállapodásában (ILO) és a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezetben elfogadott elveket. Minden munkavállalónak tiszteletben kell tartania a következő alapelveket.

### I A munkavállalók menedzsmentje

A kiválasztási folyamatától a profilok és a munkaköri leírások meghatározásáig szabályzataink szerint járunk el, hogy elkerüljük a hátrányos megkülönböztetés minden formáját. Az előléptetés az érdemekhez, a hozzáértéshez és az egyéni képességekhez kapcsolódik. Ez a kitétel vonatkozik a bérezési, a képzési, a nyomon követési és az értékelési feltételek meghatározására is.

Olyan Csoport vagyunk, amely a tisztelet és az esélyegyenlőség szilárd alapjait alkalmazza munkavállalóival szemben, és amely elkötelezett az erős, sokszínű munkaerő megteremtése mellett, és olyan munkakörnyezetet biztosít, amelyben mindenki kellő tiszteletben részesül, nemtől, fajtól, szexuális identitástól, életkortól, fogyatékoságtól, vallástól vagy etnikai hovatartozástól függetlenül.

A kiskorúak és a kényszermunkások foglalkoztatása különösen nem tolerálható tevékenységeink során, valamint beszállítóink, szolgáltatóink és ügyfeleink tevékenysége során, legyen szó bármely országról, ahol tevékenységüket végzik.

### II A megkülönböztetés és a zaklatás tilalma

Tilos a hatalommal való visszaélés és a zaklatás bármilyen formája, legyen az akár fizikai, pszichológiai vagy erkölcsi jellegű, valamint bármely olyan magatartás, amely megfélemlítő, bántó vagy ellenséges munkakörnyezetet teremthet a munkavállalók számára.

Minden munkavállalónak körültekintően kell eljárnia a munkatársaival való kapcsolatok során a munkahelyen, különösen a vállalati hierarchiában junior munkavállalóként dolgozó kollégák esetében. Ügyelniük kell az esetleges munkahelyi zaklatásra, és körültekintően kell kezelniük minden felmerülő problémát.

Minden zaklatással járó cselekedetet a magatartási szabályok súlyos megsértésének kell tekinteni. Az ilyen ügyekre kidolgoztunk egy Zaklatást megelőző útmutatót és protokollt, ami a Csoport egészére alkalmazandó, és amiben az alapelveket és a teendők lépéseit meghatároztuk. Ezeknek meg kell tudniuk előzni az ilyen jellegű magatartást és adott esetekben korrigálniuk kell ezt a fajta viselkedést.

### III Egyesülési szabadság

A Csoport tiszteletben tartja az emberek egyesüléshez, érdekképviselőkhöz és kollektív tárgyalásokhoz való jogát, így munkatársaikkal magánszemélyként és szakszervezetbe tömörülve is együtt dolgozunk, betartva a jogszabályokat, a helyi szokásokat és gyakorlatokat.

### IV A munka és a szakmai élet összeegyeztetése

A Csoport olyan kezdeményezéseket és intézkedéseket alkot meg a Vállalat társadalmi felelősségvállalási stratégiáján keresztül, amelyek célja a munkavállalók, az igazgatók, a vezetők és a szolgáltatók szakmai és magánélete közötti egyensúly megteremtése.

Ezeknek az intézkedéseknek összhangban kell lenniük a működés helye szerinti ország helyi szabályaival és szokásaival.

# III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

## V Egészség és biztonság

A Gonvarri Steel Services a biztonságot a menedzsment kulcsfontosságú elemének tekinteti. A cég fontosnak tartja a munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatos megfelelő megelőzési stratégia alkalmazását, ami termelési tevékenységünket korlátozó tényező, ugyanakkor kötelező érvényű.

A Csoport tudja, hogy a tevékenységeihez kapcsolódó kockázatok megelőzése a vállalatai irányításának kiemelt prioritása és stratégiai célja. A Csoportnak maximális erőfeszítéseket kell tennie a biztonságos munkavégzés fejlesztésében és népszerűsítésében, valamint az egészséges munkahely megteremtésében, biztonságos felszerelések és munkakörülményekkel biztosításával mindazoknak, akik üzemeinkben dolgoznak.

Minden munkavállalónak és szolgáltatónak figyelembe kell vennie a Munkahelyi kockázatok megelőzésére vonatkozó szabályzatot, és felelősségteljesen alkalmazniuk kell alapelveit minden általuk végzett tevékenység, valamint döntéshozataluk során. Az általuk végzett munkafolyamatok és döntéshozatali folyamatok elválaszthatatlan részét kell, hogy képezze a szabályzat. A szóban forgó Egészségügyi és biztonsági szabályzatot minden intézkedésnél figyelembe kell venni.

## VI Munkakörülmények

Az üzemeknek biztosítaniuk kell a munkavállalók számára a lehető legjobb munkakörülményeket, és olyan felszereléseket kell biztosítaniuk, melyeket a munkabiztonsági elveknek megfelelően terveztek meg és fejlesztettek ki. A biztonságot fent kell tartani a berendezések és felszerelések karbantartásával és cseréjével, és a fennmaradó kockázatokat azonosítani kell. Az elkerülhetetlen, fennmaradó kockázatokról és a velük kapcsolatos kötelezettségekről részletes tájékoztatást kell adni.

## VII A munkahelyi kockázatok megelőzésének kezelése

Pracoviská Skupiny majú efektívne a externe A Csoport munkahelyei hatékony és tanúsított Munkahelyi kockázatok elhárítását kezelő rendszerrel rendelkeznek. A rendszer jóváhagyását és alkalmazását az illetékes irányító részleg végzi.

Ezek a rendszerek integrált megelőző elveket követnek. Ezeket kell alkalmazni minden elvégzett, megrendelt vagy felügyelt tevékenység során, valamint az elfogadott döntéseknél is, így vállalati eljárásrendben meghatározott különböző rendszerekre referenciaként tekintünk.

## VIII Képesítések, képzések és kommunikáció

A Csoport minden munkavállalójának elméleti és gyakorlati képzéssel és képzettséggel kell rendelkeznie a biztonságos munkavégzésre vonatkozóan, ezek az ismeretek a szakmai fejlődésük nélkülözhetetlen részét képezik. Minden munkavállalónak tisztában kell lennie vele, hogy a munkahelyi biztonság a tőlük elvárt kötelezettségek szerves részét képezi.

Minden munkahelyen működni kell egy kommunikációs, konzultációs és kétirányú részvételi rendszernek a cég menedzsmentjével, és a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatni kell, valamint biztosítani kell továbbképzéseket és tapasztalat megosztást a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos témákban.

Az egészségügyi és biztonsági szabályokat soha nem szabad megsérteni az operatív célok előnyben részesítése miatt.

Azok a nem biztonságos magatartások, melyeknek a személyes biztonságra vagy a kollégák biztonságára kiható következményei lehetnek, semmilyen módon nem tolerálhatóak. A vállalat és az adott munkahely által megszabott és kiadott utasításokat szigorúan be kell tartani.

A munkavállalóknak, az igazgatóknak, a vezetőknek és a szolgáltatóknak el kell végezniük az Etikai kódex ismeretéről és az etikus viselkedés fenntartásáról szóló képzést.

## IX Külső munkavállalók

A létesítményeinkben dolgozó összes külső munkavállalónak ugyanolyan szintű egészségügyi és biztonsági előírásokat kell betartania, mint a házon belüli saját munkavállalóknak, ideértve a létesítményeinkkel kapcsolatos kockázatokat és a saját tevékenységükből fakadóakat is. A koordinációra, az ellenőrzésre és a felügyeletre vonatkozó eljárásokat a szükséges munka megfelelő elvégzéséért felelős külső vállalatokkal kell meghatározni.

## X Belső információk

A Csoport minden munkavállalójának, szolgáltatójának, vezetőjének és ügyintézőjének tilos azon belső információját saját célokra történő felhasználása vagy harmadik fél részére történő kiadása, melyekhez feladataik ellátása vagy pozíciójuk kapcsán jutottak.

Bármely tranzakciót, amelyben belső információt felhasználásának gyanúja merül fel, közölni kell az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül a megfelelő lépések megtétele érdekében.

## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 8 Kormányzati szervekkel és politikai pártokkal való kapcsolat

A Gonvarri Steel Services elkötelezett a politikai semlegesség mellett minden országban, amelyben működik, és nem finanszíroz politikai pártokat vagy azok képviselőit.

A kormányzati szervekkel és a helyi hatóságokkal való kapcsolatokban a teljes átláthatóságra törekszünk, a közintézményekkel való együttműködés pedig pártatlan módon történik.

A munkavállalók, a vezetők, az ügyintézők és a szolgáltatók tekintetében a Csoport tiszteletben tartja a szólásszabadságot és a politikai meggyőződés szabadságát minden olyan esetben, amikor ezen jogok nem zavarják szakmai feladataik végrehajtását és ezeknek a munkaidőn kívüli időben adnak hangot.

Abban az esetben, ha egy munkavállaló, igazgató, vezető vagy szolgáltató munkáján kívül bármilyen tevékenységet végez a nyilvánosság előtt, konzultálnia kell a Megfelelőségi bizottsággal az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül, az esetleges összeférhetlenséggel kapcsolatos vizsgálat céljából.

Minden alkalmazottnak, igazgatónak, vezetőnek és bármely külső személynek, aki szolgáltatásokat nyújt a Csoportnak, úgy kell viselkednie, hogy ne ösztönözze a köztisztviselőket a pártatlanság vagy bármely jogi rendelkezés megsértésére a nemzeti közigazgatási szervekkel, harmadik országokkal és nemzetközi szervezetekkel való kapcsolatukban.

A Gonvarri Steel Services tagjainak tilos megajándékozni a kormány- vagy köztisztviselőket, közalkalmazottakat vagy ezek családtagjait, valamint tilos a politikai pártok vagy képviselőik finanszírozása, akikkel munkájuk miatt kapcsolatban állnak.

### 9 Kapcsolat a helyi közösséggel

A Gonvarri Steel Services szándéka, hogy felelős szomszéd legyen, és tiszteletben tartsa az emberi jogokat azoknak az országoknak a helyi közösségeiben, ahol működik, megfelelő rendelkezések meghozatalával, amelyek ezt garantálják, különösen a legsebezhetőbb csoportokban.

Tevékenységünk nagyon különböző helyszíneken és helyzetekben történik, ahol a helyi szükségletek és hatások is rendkívül eltérőek.

A társadalmi kérdésekkel és a helyi közösségek támogatásával kapcsolatos akciókat, beruházásokat, adományokat és közösségi projektfejlesztéseket az egyes termelési központok hozhatják létre azzal a céllal, hogy segítséget nyújtsanak az egyes helyszínek valós szükségleteinek megfelelően.

Az átláthatóság elvével összhangban minden tervezett együttműködést és adományt mindig a Csoport belső szabályzatának megfelelően kell kommunikálni és jóváhagyni. Megfelelően kell dokumentálni, és a megfelelő szervezetekkel vagy olyan elismert alapítványokkal kell végrehajtani, amelyek nem jelentenek kockázatot a Csoport jó hírnevére.

Ezenkívül a Csoport bármely, adományozást vagy szponzori tevékenységet végrehajtó vállalatának a lehető legnagyobb mértékben nyomon kell követnie a hozzájárulást annak érdekében, hogy megismerje a rendeltetési helyet és az adomány felhasználását, így tudja biztosítani az adomány megfelelő útját és elkerülni a jó hírnév megsértésének kockázatát a Csoport számára.



## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 10 Összeférhetetlenség elkerülése

Összeférhetetlenség áll fenn minden olyan esetben, amikor a munkavállalók személyes érdekei és a Csoport bármely vállalatának érdeke közvetlenül vagy közvetve összeütközésbe kerülnek. A munkavállaló személyes érdekéről akkor beszélünk, ha az ügy érinti őt vagy egy vele kapcsolatban álló személyt.

Nem hajthatók végre olyan döntések, műveletek vagy tevékenységek, melyek összeférhetlenséggel járnak, kivéve a Megfeleléségi bizottság előzetes és írásbeli engedélyével rendelkezők, akit az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül kell az ilyen esetekről értesíteni. Az érdekelt félnek tartózkodnia kell attól, hogy az ügyben bármilyen intézkedést hozzon, amíg kérelmére nem kap választ.

Az összeférhetetlennek tekintett helyzetek meghatározását, az azonosításukra és kezelésükre vonatkozó intézkedéseket részletesen leírják a vállalati szabályzatokban, melyek ismerete a Csoport minden alkalmazottja, igazgatója, vezetője és szolgáltatója számára kötelező.

Ezen intézkedéseknek összhangban kell lenniük az adott ország helyi jogszabályaival, előírásaival és szokásaival, és személyre szabottnak kell lenniük minden egyes munkavállaló szerepére és felelősségére nézve.

### 11 A környezeti hatások minimalizálása és ellenőrzése

A Gonvarri Steel Services ösztönzi, hogy minden munkatársa, igazgatója, vezetője és szolgáltatója gondos és aktív hozzáállást tanúsítson tevékenységeink környezeti hatásainak kezelésében, irányításában és minimalizálásában.

A vállalat vezetősége tiszteletet tanúsít a környezet iránt termelési tevékenységeink során, a termék teljes életciklusa alatt, és ösztönzi az aktív környezetvédelmet a munkavállalók körében.

A létesítményeink hatékony irányítási rendszerekkel vannak felszerelve, amelyek biztosítják a jogszabályoknak való megfelelést és a környezetgazdálkodás folyamatos fejlesztését, lehetővé téve a környezetvédelmi gyakorlatok egységesítését a Csoport valamennyi vállalatában. Ezen kívül fontos számunkra a létesítményekben a rendelkezésre álló legjobb technológiák alkalmazása és használata, valamint a környezetvédelmi szempontok figyelembevétele minden tevékenységünk megtervezésében és megvalósításában.

Időről időre érzékenyítő képzési programokat tartunk a témával kapcsolatban alkalmazottaink, igazgatóink, vezetőink és a szolgáltatóink számára. Ezek a képzések kiemelten szólnak a berendezések kezelésével, illetve az ügyfelekkel és beszállítókkal foglalkozó munkatársainknak.

Munkánk a természeti erőforrások és energiaforrások használatának optimalizálására és a keletkező hulladék minimalizálására irányul, annak újrahasznosításával és újrafelhasználásával, miközben csökkentjük és ellenőrizzük a szennyezett hulladék és szennyező anyagok mennyiségét.

A Csoport reméli, hogy ilyen módon alkalmazottai aktívan törekednek majd tevékenységeik során a környezeti hatások csökkentésére, és úgy tekintenek tevékenységükre, mint a természeti környezetünk lehető legjobb megővésének módjára. A munkavállalóknak meg kell ismerniük és be kell tartaniuk az adott működési területre vonatkozó jogszabályokat és környezetvédelmi előírásokat, melyek a Környezetvédelmi szabályzatunk alapját jelentik.

# III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

## 12 Vagyontárgyak használata, adatvédelem és adatkezelés

A Gonvarri Steel Services eszközeit alkalmazottai, igazgatói, vezetői és szolgáltatói rendelkezésére bocsátja. Ezeket gondosan, a célnak megfelelően kell használni. Emellett a Csoportnak fontos az információ bizalmassága és az adatok védelme.

### I Eszközök

Minden alkalmazottnak, igazgatónak, vezetőnek és szolgáltatónak megfelelő módon kell használnia a tevékenységei és feladatköre végrehajtásához rendelkezésére bocsátott felszereléseket, berendezéseket és erőforrásokat. Más célra nem használhatják őket, és óvniuk kell őket a meghibásodástól, elvesztéstől és lopástól.

A Csoport eszközeit tilos elsikkasztani, és a megfelelő engedély nélkül leselejtezni vagy elzálogosítani.

### II Adatvédelem és adatkezelés

A Csoport létrehozta a szükséges mechanizmusokat az adatvédelem biztosításához, a munkavállalói, beszállítói, ügyfelei, a közintézmények, üzleti partnerei és szolgáltatói adatainak védelméhez, valamint magánélethez való joguk biztosításához.

Minden alkalmazottnak, igazgatónak, vezetőnek és szolgáltatónak követnie kell a munkájához kapcsolódó dokumentáció létrehozására, kezelésére, archiválására és megsemmisítésére vonatkozó utasításokat.

Ezen kívül a munkavégzésük során tudomásukra jutott információkat tilos közzétenniük és bizalmasan kell kezelniük. Ha a szervezeten belüli feladatkörük miatt kötelesek megosztani az információkat harmadik féllel, meg kell bizonyosodniuk az aláírt titoktartási megállapodás meglétéről. Kétség esetén a szükséges tisztázásra az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül kerül sor.

### III Elektronikus eszközök használata

A munkavállalóknak a Csoport által biztosított elektronikus eszközöket (számítógépek, mobiltelefonok, okostelefonok, táblagépek stb.) rendeltetésszerűen kell használniuk. Az elektronikus eszközöket - amennyiben szükséges - meg kell vizsgálni, mindig a helyi jogszabályok és ide vonatkozó előírások betartásával.

Az internet használata csak munkához kapcsolódóan engedélyezett. Tilos személyes célokra használni. Tilos az internet illegális, nem megfelelő vagy obszcén szándékú használata. Ezenkívül különös figyelmet kell fordítani az internetről szerzett információk felhasználására, amennyiben azt a szerzői jogi vagy iparjogvédelmi jogszabályok korlátozzák, különösen az internetről letöltött számítógépes programok esetében. Abban az esetben, ha a biztonsági kérdésekkel kapcsolatos esetleges incidenst észlelnek, a Help Desk alkalmazáson keresztül jelenteni kell.

A Csoport az alkalmazottak, igazgatók, vezetők és szolgáltatók rendelkezésére álló információkra vonatkozó normatív biztonsági eljárásokat alkot és alkalmaz az információ formátumától és platformjától (nyomtatott, írásos, elektronikus, videó, hang, stb.) függetlenül. Az adatok kategorizálásával és kezelésével, valamint az alkalmazandó biztonsági eljárásokkal és normákkal kapcsolatos irányelvek a vállalati intraneten keresztül érhetőek el.

## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 13 Külső kommunikáció

A Csoportról kialakult kép és a Csoport jó hírneve az egyik legértékesebb tőkéje a Csoportnak ahhoz, hogy megőrizze részvényeseinek, ügyfeleinek, szakmai tanácsadóinak, beszállítóinak, a hatóságoknak és saját alkalmazottainak bizalmát.

Minden alkalmazottnak, igazgatónak, vezetőnek és szolgáltatónak nagy figyelmet kell fordítania a Csoporttal kapcsolatos információk vállalaton kívüli közlése során, függetlenül attól, hogy milyen eszközökkel történik az (sajtóközlemények, médiainterjúk, hozzászólások a közösségi oldalakon stb.).

A Csoport imázsát vagy hírnevét esetlegesen sértő üzenetek vagy kijelentések nem adhatók ki (például kéziratokra vagy e-mailekben írt megjegyzések), és az alkalmazottak nem adhatnak hangot a Csoport nevében olyan személyes véleményüknek, amely ellentétes lehet a Csoport Etikai és magatartási kódexben lefektetett értékeivel.

Ha egy, a Csoporthoz tartozó vállalat valamilyen külső üggyel foglalkozik, amelynek közzététele fontos következményekkel járhat a médiában, akár a tartalma, akár az ügy érzékenysége miatt, a közzététel előtt el kell juttatni az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül felülvizsgálatra és jóváhagyásra.

### 14 A pénzügyi adatok megbízhatósága

A Csoport pénzügyi információi pontosan tükrözik a gazdasági, pénzügyi és tőke helyzetét, mind a nemzeti, mind a nemzetközi számviteli elvek és szabályok, valamint a következő egyedi elvek alapján:

- **Valódiság:** hűen tükröznie kell az egyes vállalatok és a Csoport valós állapotát.
- **Teljesség:** teljes mértékben tükröznie kell a gazdasági helyzetet, hiánytalanul, teljes körűnek kell lennie és nem zárhat ki olyan tényezőket, amelyek veszteséget vagy részleges pénzügyi információkat eredményezhetnek.
- **Egységesség:** ugyanazon kritériumok alapján kell kidolgozni, elkészíteni és továbbítani a Csoport minden egyes vállalatában.
- **Engedélyezett:** előzetesen jóvá kell hagyatni és rögzíteni a Csoport pénzügyi politikájában és elveiben.

Senki nem jogosult a Csoport nyilvántartásnak vagy számviteli jelentéseinek elrejtésére vagy terjesztésére; A gazdasági, pénzügyi és bérjellegű információk minden közlését a Csoport illetékes szervei és az általuk létrehozott szabályok szerint kell megtenni.

## III MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

### 15 Pénzmosás megelőzése

A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának megakadályozása érdekében a Csoport munkavállalóinak, igazgatóinak, vezetőinek és szolgáltatóinak különös figyelmet kell fordítaniuk a tranzakció jellege miatt szokatlan készpénzes fizetésekre, az átutalási megbízásokra vagy a korábbi megállapodástól eltérő pénznemben végzett fizetésekre.

Azokban a műveletekben vagy tevékenységekben, ahol fennáll a pénzmosás kockázata, a Csoport köteles az ügyfél azonosítása alapján jogszabályi megfelelési intézkedéseket tenni, és együttműködni az illetékes hatóságokkal.

A Csoport belső szabályzatát minden esetben be kell tartani, és kifejezetten tilos kétezer-ötszáz eurónál (2500 euró) magasabb összeg készpénzben történő befizetése vagy elfogadása bármilyen körülmények között.

Ha gyanús műveletről van szó és fennáll a pénzmosás veszélye, az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül jelezni kell azt a megfelelő lépések megtétele érdekében.

### 16 Vesztegetés és korrupció elleni küzdelem

A vesztegetés és a korrupció nem tolerálható. A korrupct gyakorlatok elfogadhatatlanok, és tilos kenőpénzt vagy más indokolatlan kifizetéseket elfogadni vagy eszközölni harmadik fél részére.

Elfogadhatatlan az ajándékok vagy meghívások kérése vagy elfogadása a Csoport "Ösztönzőkkel, ajándékokkal és meghívásokkal kapcsolatos viselkedési szabályzat"-ában meghatározott kereteken felül.

Kétség esetén az ügyet az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül továbbítani kell a Megfelelési bizottságnak.

Ha gyanús műveletről van szó, és fennáll a korrupció vagy a megvesztegetés veszélye, megfelelő lépések megtétele érdekében jelenteni kell az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül.

# IV

# MONITORING ÉS ELLENŐRZÉS

- 1 Közzététel, kommunikáció és ellenőrzés
- 2 Megfelelőségi Bizottság
- 3 Etikai panaszkezelő csatorna (kommunikáció és jelentéstétel)
- 4 A fegyelmi rendszer

**INTRANET 4.0 MEGHAJTÓ**  
Ismerje meg és használja az  
interaktív Etikai és magatartási  
kódexet



# IV MONITORING ÉS ELLENŐRZÉS

## 1 Közzététel, kommunikáció és ellenőrzés

A Csoport alkalmazottai, igazgatói, vezetői és szolgáltatói ismerik és egyértelműen elfogadják a Kódex teljes tartalmát, különösen az abban meghatározott elveket és magatartási szabályokat. Kötelező képzést biztosítunk a Kódex teljes ismeretének biztosítása érdekében.

A Csoport bármely alkalmazottja, igazgatója, vezetője és szolgáltatója, bármely ügyfél, szállító vagy általában más személy jelentheti, ha a Kódex megsértését tapasztalja a Csoport bármely vállalatában vagy a csoport egészében.

Ebben az értelemben a Csoport az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül biztosítja a szükséges eljárásokat és mechanizmusokat, amelyek lehetővé teszik a jelen Kódexben szereplő elvek megsértésének bejelentését névtelenül és a megtorlástól való félelem nélkül.

Az Etikai panaszkezelő csatorna részét képező panaszkezelő csatorna mechanizmusként szolgál a panaszok fogadására és kezelésére számítógépes alkalmazással, telefonon, e-mailen vagy hagyományos levelezésen keresztül, melyeket a Megfelelőségi bizottság kezel, aki felelős a bejelentések és panaszok elsődleges kezeléséért.

A panaszkezelési eljárás minden szakaszában biztosítja az anonimitást és a megtorlás mentességét.



# IV MONITORING ÉS ELLENŐRZÉS

## 2 Megfelelőségi (Compliance) bizottság

**A Megfelelőségi bizottság egy belső tanácsadó testület, amely a Csoport értékeinek és magatartási szabályainak előmozdításáért, valamint a Kódex nyomon követéséért, kommunikálásáért, közzétételéért és felügyeletéért felelős.**

A Megfelelőségi bizottság felelős továbbá az Etikai panaszkezelő csatorna kezeléséért, a csatornán keresztül érkező kétségek, kérdések és panaszok kezeléséért és megoldásáért.

Az átláthatóság iránti elkötelezettsége részeként a bizottság statisztikai nyilvántartást vezet a tevékenységeiről, és választ ad a belső és külső információs kérésekre. A Csatorna használatáról részletes éves jelentés készül az alkalmazottaknak, igazgatóknak, vezetőknél és munkatársaknak, de ez nem tartalmazhat érzékeny vagy bizalmas adatokat.

A konfliktusok megoldása során a Megfelelőségi bizottság objektív és pártatlan módon jár el, az ártatlanság vélelmének elvét véve alapul, majd a Csoport megteszi a szükséges lépéseket. Ezen kívül biztosítja, hogy azok a munkavállalók vagy harmadik személy, akik jóhiszeműen közölték a Kódexben foglalt elveket nem összeegyeztethetőnek vélt magatartást, védelmet élveznek mindenfajta megtorlás ellen.

A "Megfelelőségi bizottság szabályzata" meghatározza és szabályozza a Megfelelőségi bizottság feladatait és normáit.

A Megfelelőségi bizottság fő feladatai a következők:

- Az Etikai és magatartási kódex frissítése, fejlesztése és módosítása.
- Kockázatok kezelése a Megfelelőségi modell alapján.
- A Modell ellenőrzésére, felügyeletére és értékelésére vonatkozó éves terv elkészítése, valamint az alkalmazott ellenőrző intézkedések hatékonyságának monitorozása.
- A Szabályozási megfelelési modell általános működésének felügyelete, ellenőrzése és értékelése.
- A szabálysértések, panaszok és kérdések megfelelő kezelési mechanizmusainak biztosítása a Gonvarri Steel Services Group (Etikai panaszkezelő csatorna)-ban.
- Az irányító testületek és a menedzsment támogatása a döntéshozatali folyamatban a felmerülő nem-megfelelési esetek kapcsán.
- Annak biztosítása, hogy a vállalat összes alkalmazottja megfelelően értesüljön a Csoportban alkalmazott ellenőrzésekről, és a Megfelelőségi modell rájuk vonatkozó részéről, az ezekre vonatkozó módosításokról vagy frissítésekről, valamint hogy az egyes ellenőrzések felelősei értesítést kapjanak a felelőségük alá tartozó ellenőrzések listájáról.
- Megfelelő képzés és közzététel biztosítása a szervezet mint egész számára a megfelelési stratégia relevanciájáról és fontosságáról, valamint a Gonvarri Steel Services megfelelési modelljéről a Csoport vállalati kultúrájának részeként.
- A szabályozói megfelelési képzési tevékenységek ösztönzése a többi érintett terület bevonásával.
- A Modell különböző területei között létrehozott jelentési mechanizmusok kezelése és fenntartása.
- A Kódex végrehajtása során észlelt eltérések korrekciója, példaként való bemutatása és a Kódex értelmezésének és alkalmazásának konzisztenciája a Csoporton belül világszerte.
- A vezérigazgató rendszeres (vagy rendkívüli) tájékoztatása a kockázati területekről, amelyek hatással lehetnek a Csoportra, a Modell értékelésének eredményeiről, valamint az elvégzett ellenőrzésekről és cselekvési tervekről.
- Az elnök, az igazgatóság és az Igazgatótanács tájékoztatása a legfontosabb megfeleléssel kapcsolatos kérdésekről rendszeres (vagy rendkívüli) jelentések révén.

## AZ ETIKAI KÓDEX ADMINISZTRATÍV FELÉPÍTÉSE

A Megfelelőségi Bizottság egy független, kezdeményező és ellenőrző hatáskörrel rendelkező szervezet, ami jogi felhatalmazással rendelkezik a Csoport belső ellenőrzési rendszerének hatékonyságának ellenőrzésére.

A Bizottság elegendő forrást kap ahhoz, hogy feladatait függetlenül töltsön be, a Belső ellenőrzési és megfelelési részleg támogatásával.

A Megfelelőségi bizottság kialakításáért az Igazgatóság felelős, aki minden esetben törekszik arra, hogy a legmegfelelőbb feltételekkel biztosítsa a bizottság megfelelő képviseléséhez és hatékony működéséhez.

A Megfelelőségi bizottság legalább négy tagból áll.

A Megfelelőségi bizottságot a Belső ellenőrzési és megfelelési osztály egy tagja, a Pénzügyi osztály egy tagja, a HR egy tagja és a Jogi osztály egy tagja alkotják, akiket közvetlenül a GSS Igazgatótanácsa nevezi ki.

A konkrét esetektől függően a bizottság kiegészítő forrásokat kaphat, vagy kérhet technikai vagy jogi támogatást, valamint együttműködést más szervezeti egységektől és szükség esetén külső szakértőktől.

# IV MONITORING ÉS ELLENŐRZÉS

## 3 Etikai panaszkezelő csatorna (kommunikáció és jelentéstétel)

**A bizalom megőrzésének legjobb módja az, ha minden olyan helyzetben, amelyben a alkalmazottak jogosan arra gyanakszanak, hogy nem-megfelelőség áll fenn, tudatában legyenek annak, hogy biztonságos, bizalmas és kedvező környezet veszi őket körül, ahol kifejezésre juttathatják aggodalmukat megtorlástól való félelem nélkül.**

Az Etikai panaszkezelő csatorna felhasználói a Megfelelőségi bizottságot az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül tájékoztathatják az esetleges szabálysértő helyzetekről vagy rossz gyakorlatokról, illetve olyan kérdésekkel vagy kétségekkel kereshetik meg, amelyekre fel szeretnék hívni a figyelmüket.

Ha egy személy megalapozottan úgy véli, hogy a Kódexben felvázolt helyzetek valamelyike bekövetkezett vagy előfordulhat, meg kell kérni, hogy ezeket az információkat egyértelműen fejtsse ki és minden bizonyítékot adjon át az ügyben. Tekintettel arra, hogy sokkal nehezebb, és néha lehetetlen a névtelenül közölt gyanús esetek kivizsgálása, mindenkit arra kérünk, jóhiszeműen azonosítsa magát, hogy a panasz kivizsgálása megkezdődhessen, melyet később anonimizálnak, garantálva az egész ügy bizalmas kezelését.

Előfordulhat, hogy a személytől újabb információkra van szükség, bár nem köteles közvetlenül részt venni a vizsgálati eljárásban.

A folyamat biztosítja a bejelentő anonimitását, biztonságát és az ügy bizalmas kezelését a panasz kivizsgálásának minden fázisában, negatív következmények nélkül.

Ugyanakkor nem lehet garantálni a teljes névtelenséget, hiszen lehetséges, hogy szükség van tanúra a belső vagy külső eljárás során.

Az a személy, aki aggodalmát fejezte ki, nem tehető felelőssé ezért, és azért sem, hogy korábban is kifejezhette volna őket, amennyiben ez a személy meg van győződve arról, hogy a korábban említett helytelen szituációk egyike áll fenn. Ugyanakkor bármilyen rosszindulatú vagy alaptalan vád súlyos vagy nagyon súlyos cselekedetnek minősül, ami fegyelmi eljárást vonhat maga után.

A Megfelelőségi bizottság az Etikai panaszkezelő csatornán keresztül az alábbi ügyekről kap tájékoztatást:

- Az Etikai és magatartási kódexet sértő viselkedések;
- Kérdések a Kódex értékeivel és a Csoport etikájával kapcsolatos bármely témában.
- Olyan eseményekről, amelyekről tájékoztatni kell őket, és olyanokról, melyekről szükség esetén ki kell kérni a jóváhagyásukat.
- Belső vagy külső előírások betartásának elmulasztása.
- A Gonvarri Steel Services Megfelelőségi modelljének irányelveinek, eljárásainak és protokolljának be nem tartása.
- Lehetséges bűncselekmények vagy csalások észlelése.

Az Etikai panaszkezelő csatorna különböző kommunikációs lehetőségeket kínál az eltérő szinteken dolgozó munkavállalóknak és harmadik feleknek. Ezeken a csatornákon keresztül bármilyen kérdést, panaszt vagy esetet jelenthetnek. Ezek a csatornák: számítógépes alkalmazás, e-mail (ethicschannel@gonvarri.com), hagyományos levél vagy telefon.

Ezek a csatornák bármely munkavállaló vagy harmadik fél rendelkezésére állnak, és azokat hatékony módon és tartósan nyilvánossá és ismerté teszik annak érdekében, hogy azok hozzáférhetőek és átláthatók legyenek azok számára, akik használni szeretnék őket.

Az Etikai panaszkezelő csatorna használatával és működésével, a panaszok minimális tartalmával és a továbbított információk kezelésével, illetve bármely más releváns információval kapcsolatos részleteket az Etikai panaszkezelő csatorna belső szabályzata határozza meg annak érdekében, hogy biztosítsák a helyes nyilvánosságra hozatalt, az elérhetőséget és az információt a minden potenciális felhasználó számára.

Elvárjuk, hogy azok, akik ezen kommunikációs csatornákat használni kívánják, előzetesen és alaposan értékelik az általuk felvetendő ügyek fontosságát.



# IV MONITORING ÉS ELLENŐRZÉS

## 4 A fegyelmi rendszer

A Csoport a hatályos jogszabályok szerint megfelelőnek ítélt jogi vagy fegyelmi intézkedéseket alkalmazhat a jelen Kódex, illetve a Gonvarri Steel Services Megfelelőségi modelljében foglalt bármely irányelv és szabályzat megsértése esetén.

Nem megfelelő viselkedésnek minősülnek, és ezért a fegyelmi rendszer hatálya alá tartoznak, nemcsak a Kódexet közvetlenül megsértő személy cselekményei, hanem azok cselekedetei is, akik együttműködnek ilyen cselekmények tevőleges vagy mulasztásos elkövetésében.

Senki sem vonható felelősségre anélkül, hogy megadnák neki a lehetőséget a védekezésre.

A Kódex olyan jellegű megsértését vagy megszegését, ami a munkaügyi szabályozás megsértését is jelenti, a hatályos jogszabályoknak megfelelően szankcionálják.



# V MEGFELELÉS A KÓDEXNEK

A Csoport rendszeres ellenőrzéseket hajt végre a munkahelyeken a Kódexszel kapcsolatos kommunikáció nyomon követése és mérése, a Kódex ismertsége és betartása érdekében.

Az ellenőrzési csoportot és az audit tervet évente frissítik és meghatározzák azzal a céllal, hogy ellenőrizzék a következő szempontokat:

- Az Etikai és magatartási kódex fontosságára vonatkozó tudatosság és érzékenység szintje.
- Kommunikációs feljegyzések MINDEN alkalmazottnak, igazgatónak és vezetőnek, szinttől és munkakörtől függetlenül.
- A Kódex bemutatása és az ehhez kapcsolódó képzés az új munkatársaknak.
- A Kódex elérhetősége a megfelelő nyelven, a termelési központokban minden alkalmazott számára elérhető módon.
- A Kódex elérhetősége az intraneten és a vállalat internetes oldalán a megfelelő nyelven.
- Az Etikai panaszkezelő csatornához való hozzáférhetőség.

Ezeknek az ellenőrzéseknek az eredményei, valamint a beérkezett panaszok megfelelő nyilvántartásai és a Megfelelőségi bizottsághoz beérkezett panaszok nyomon követési jelentései együttesen jelzik a jelen Etikai és magatartási kódex alkalmazásának szintjét és betartását.

# VI ELFOGADÁS ÉS ÉRVÉNYESSÉG

## ELFOGADÁS ÉS MÓDOSÍTÁS

A jelen Etikai és magatartási kódex 2017. szeptember 25-én lép hatályba, és mindaddig érvényesnek tekintendő, amíg az Igazgatótanács nem dönt frissítéséről, felülvizsgálatáról vagy visszavonásáról.

Jelen Kódexet a Megfelelőségi Bizottság által meghatározott időközönként felülvizsgálják és frissítik.

## ELFOGADÁS ÉS HATÁLYBA LÉPÉS DÁTUMA

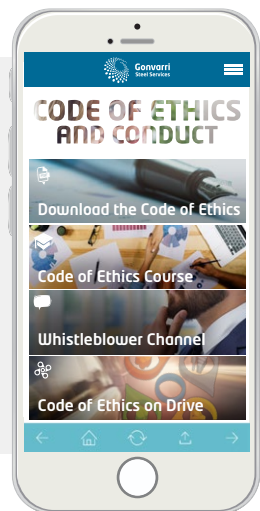
Jelen szabályzatot a Gonvarri Steel Services Group igazgatótanácsa 2017. szeptember 25-én elfogadta, és ugyanezen a napon hatályba lépett. A hatályba lépés napjától az azonos tartalmú korábbi rendelkezések hatályukat veszítik.

### ONLINE KURZUS

Ismerje meg az Etikai és magatartási kódexet az online kurzuson keresztül, amit a Gonvarri alkalmazásban talál.



# ETIKAI ÉS MAGATARTÁSI KÓDEX



## ONLINE KURZUS

Ismerje meg az Etikai és magatartási kódexet az online kurzuson keresztül, amit a Gonvarri alkalmazásban talál.



## INTRANET 4.0 MEGHAJTÓ

Ismerje meg és használja az interaktív Etikai és magatartási kódexet



Töltse le az Etikai és magatartási kódexet PDF formátumban

[www.gonvarri.com/etikai](http://www.gonvarri.com/etikai)



**Gonvarri**  
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N  
28053 Madrid, SPANYOLORSZÁG

Tel.: +34 913 791 900

[info@gonvarri.com](mailto:info@gonvarri.com)



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