

ETISKE RETNINGSLINJER OG REGLER FOR ADFERD



Gonvarri
Steel Services

Innholdsfortegnelse



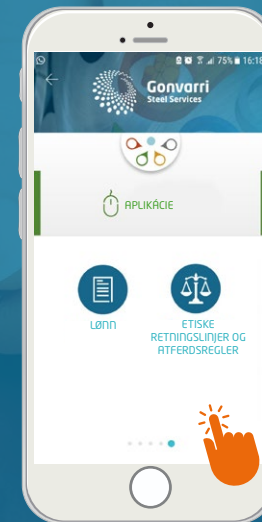
Få tilgang til de etiske retningslinjene og reglene om adferd gjennom GONVARRI-appen



Har du ikke fått Gonvarri-appen ennå? Last den ned



Apple



Har du ikke fått Gonvarri-appen ennå? Last den ned



Android

Verdier Prinsipper

Retningslinjer for oppførsel



NETTKURS

Lær om de etiske retningslinjene og reglene om adferd gjennom nettkurset i Gonvarri-appen.



DRIVE INTRANET 4.0

Oppdag og bruk de interaktive Etiske retningslinjene og reglene for adferd.

Last ned de etiske retningslinjene og reglene for adferd i PDF-FORMAT
www.gonvarri.com/etiske



ETISKE RETNINGSLINJER OG REGLER FOR ADFERD

De etiske retningslinjene og reglene for adferd til Gonvarri Steel Services (heretter kalt «Reglene») inneholder de verdiene, prinsippene og retningslinjene for adferd som ansatte i Konsernet forventes å følge når de er på jobb. Reglene omfatter blant annet forholdet til kunder, tjenesteleverandører, ansatte, leverandører og arbeidsfellesskapet forøvrig, og vil sikre og styrke tillitsforholdet mellom Konsernet og tredjeparter.

Vi ønsker at Konsernet skal være et fordelaktig valg for våre kunder og deres kommersielle transaksjoner, og at våre ansatte skal trives på arbeidsplassen. Vi ønsker å bli møtt med respekt og velvilje i de samfunnene hvor vi utfører våre aktiviteter og kommersielle operasjoner.

Gonvarri Steel Services anser sitt omdømme og ansikt utad som store ressurser, på grunn av den enorme betydningen dette har for forholdet til kunder, leverandører, tjenesteleverandører, ansatte, ledere, aksjonærer, myndigheter og samfunnet som helhet.

Alt dette er mulig å oppnå dersom vi følger De etiske retningslinjene og atferdsreglene og de lovene som regulerer handlingene våre. Alle som jobber for Konsernet bør ha dette målet for øye. De etiske retningslinjene og atferdsreglene vil formidles til samtlige av Konsernets direktører, ledere, ansatte og partnere. I tillegg vil Reglene bli kunngjort med alle leverandører, kunder og tredjeparter som kan bli påvirket av at Konsernet følger disse reglene.

I VÅRE VERDIER OG PRINSIPPER

Gonvarri Steel Services anser Sosialt Bedriftssansvar som en modell for en ansvarsfull ledelseskultur og et engasjement for etikk, åpenhet, rettferdighet og samarbeid med våre tjenesteleverandører, uavhengig av hvilket felt det er snakk om.

NETTKURS
Lær om de etiske retningslinjene og reglene om adferd gjennom nettkurset i Gonvarri-appen.



I. VÅRE VERDIER OG PRINSIPPER

Referansepunktene våre er våre verdier; ærlighet, ydmykhet, pågangsvilje og hardt arbeid. Disse er verdier som grunnleggeren vår har stått for helt siden virksomheten startet opp. Disse verdiene legger grunnen for atferden til alle våre ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører.

Våre verdier og Reglene for etikk og atferd er selve grunnpilarene som Bedriftsansvaret vårt hviler på. Disse utgjør fundamentet for utviklingen av bedriftens prinsipper, som vi nå skal gå gjennom.

Kunden skal alltid stå i sentrum. Vi har viet oss til å kunne tilby løsninger som kunden trenger i samarbeid med dem og tilpasset våre evner til deres behov, basert på kvalitet, produktmangfold og god service. Som team ser vi alltid etter nye muligheter til å hjelpe kunden til å lykkes. Kundens suksess er vår suksess.

I arbeidet med å finne løsninger på utfordringene våre kunder møter oss med, har vi rettet vår modell for internasjonalisering mot å matche våre ressurser med deres operative krav. Dette har ført til at vi i mange av landene vi opererer i, har insistert på å etablere lokale nettverk som sikrer at både vi og de aktuelle samfunnene drar nytte av samarbeidet.

Vi ønsker å bidra til at våre ansatte kommer opp og fram. Ærlighet, ydmykhet, pågangsmot og evnen til hardt arbeid har kjennetegnet bedriften vår siden begynnelsen. Disse verdiene lar oss etablere et forhold basert på tillit, med de vi jobber sammen med.

Vi er overbevist om at forretningsvirksomhet i det 21. århundret handler om å oppmuntre til initiativ blant de ansatte. Vi promoterer derfor våre ansattes ideer og deres kapasitet til å sette disse ideene ut i livet. Vi oppmuntret til dialog mellom teamet vårt og medlemmene i de aktuelle samfunnene ved å dele våre mål, verdier og holdninger.

Vi går i bresjen for at endring skal skje. Vi lever i en tid der det foregår store omveltninger i de sosiale og økonomiske kontekstene, noe som krever en gjennomgang av prosesser og et nytt fokus på vår bransjes verdikjede.

Innovasjon kjennetegner ledelsesfilosofien vår, og har vært en del av vårt DNA siden begynnelsen. Dette har hjulpet oss å konfrontere de ulike og høyst sammensatte omstendighetene i de markedene vi opererer i.

Det at vi har denne ledelsesfilosofien, sammen med vår sterke overbevisning om viktigheten ved å benytte oss av ny informasjon og kommunikasjonsteknologi når vi jobber med interessegruppene våre, gjør oss til aktive deltakere i den tredje industrielle revolusjonen.

Økonomisk, sosialt og miljømessig. Vi vet at vår bedrifts bærekraftighet avhenger av vår kapasitet til å tilby positive økonomiske, sosiale og miljømessige resultater.

Vi har designet en utviklingsstrategi som integrerer miljøforvaltning i alle aktivitetene våre. Vi anser miljøforvaltning for å være en grunnleggende komponent når det gjelder industrielle fremskritt i nærmeste fremtid. Kun ansvarlige fremskritt vil være tillatt.

Vi mener at evnen til konstant reinvestering og nyskaping er selve nøkkelen til å hevde seg blant konkurrentene – uansett bransje. Vi dedikerer derfor våre ressurser mot å stadig forbedre våre tjenester, antall løsningsalternativer og vår måte å tilby dette på. Dette gjør våre leverandører til deltakere i våre initiativer og prinsipper, i et rammeverk som garanterer regler og legalitet.

II ANVENDELSE OG KOMMUNIKASJON

De etiske retningslinjene og atferdsreglene utgjør et rammeverk for lik atferd for alle de ansatte, uansett funksjon, stilling eller posisjon i Konsernet eller deres geografiske plassering. Sammen med Misjonserklæringen representerer Reglene en essensiell del av Konsernets kultur.

Last ned de etiske
retningslinjene og reglene for
adferd i PDF-FORMAT
www.gonvarri.com/etiske



II ANVENDELSE OG KOMMUNIKASJON

Reglene vil gjelde i alle Selskapene i Konsernet, samt i de Selskapene Konsernet har effektiv kontroll over. Når det gjelder de selskapene som er minoritetsinvesteringer og hvor kodeksen ikke gjelder, vil Konsernet fremme prinsipper og retningslinjer som er i samsvar med de som står oppgitt i Reglene.

Reglene gjelder for følgende personer/bedriftsenheter:

- a) **Ansatte i Konsernet**, uansett kontraktmessige betingelser som avgjør arbeidsforholdet, bedriftsstillingen eller den geografiske posisjonen hvor de jobber.
- b) **Toppledere i Konsernet**, uansett kontraktmessige betingelser som avgjør arbeidsforholdet, bedriftsstillingen eller den geografiske posisjonen hvor de jobber. Med toppledere menes lederansatte, som er de som er direkte avhengig av styret eller selskapets administrerende direktør, samt alle styremedlemmer og avdelingsledere. Alle lederansatte må være kjent med atferdsreglene til Gonvarri Steel Services og innrette seg etter disse.
- c) **Ledere av selskaper og andre** entiteter som Konsernet består av, uansett selskapets komposisjon, form og operasjoner.
- d) **Konsernets tjenesteleverandører**, ikke direkte ansatte, uansett de kontraktmessige betingelsene satt av jobbforholdet, posisjonen de innehar eller den geografiske plasseringen der de jobber, inkludert selvstendig næringsdrivende eller underleverandører.

Konsernets ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører er forpliktet til å kjenne og respektere Reglene. For å sikre dette vil de motta obligatorisk opplæring med hensyn til kunnskap og beslutningstaking.

Konsernet vil iverksette tiltak for å aktivere Reglenes nåværende verdier, prinsipper og retningslinjer ved å kommunisere innholdet samt svare på de spørsmålene som skulle oppstå i kjølvannet av implementeringen.

For å kunne kommunisere Reglene på en effektiv måte, vil Konsernet gjøre de tilgjengelig for alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører av Konsernet gjennom deres nettside og intranettet og gjennom påkrevde interne kommunikasjonsmekanismer, samt ved hjelp av treningsprogrammer som vil sikre at dette målet blir nådd.

Konsernet skal derfor gi nødvendig opplæring til sine ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører. Konsernet skal, så langt det lar seg gjøre, forsøke å få de involverte til å forplikte seg til Reglene, slik at måten de utfører sine oppgaver i Konsernet på styres av de aktuelle verdiene, prinsippene og standardene samt det gjeldende regelverket.

Ingen av Konsernets ansatte, direktører, ledere eller tjenesteleverandører kan rettfærdiggjøre brudd på Reglene med å hevde at de ikke visste om dem. Uansett hva slags posisjon de har innad i Konsernet, er ingen autorisert til å be en annen person om å gjøre noe som er i strid med Reglene.

Dersom det skulle forekomme uoverensstemmelser mellom loven/lokale forskrifter og Reglene, vil de mest autoritære forskriftene eller lovene gjelde, og alltid i samsvar med gjeldende regelverk i den aktuelle jurisdiksjonen.

Alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører er forpliktet til å innrette seg etter følgende krav:

1. Delta på opplæring for å kunne forstå Reglene.
2. Kjenne innholdet i Reglene og ta beslutninger i henhold til prinsippene og retningslinjene som Reglene inneholder.
3. Kommunisere eventuelle prosesser og handlinger som motstrider bestemmelsene i Reglene på en ansvarlig måte.

I det nåværende dokumentet tar vi ikke sikte på å dekke alle mulige situasjoner som skulle oppstå i det profesjonelle miljøet. Det inneholder derimot grunnleggende regler som skal rettleder alle ansatte, direktører, ledere og samarbeidspartnere i måten disse utfører arbeidsoppgavene sine på.



ATFERDSSTANDARDER

Alle direktører, ledere, ansatte og samarbeidspartnere er ansvarlige for å kjenne til og innrette seg etter de aktuelle lovene, ut fra deres ansvarsområde og arbeidssted, og utføre sine funksjoner og plikter i overenstemmelse med etablerte prosedyrer.

DRIVE INTRANET 4.0
Oppdag og bruk de interaktive
Etiske retningslinjene og
reglene for adferd.



Drive
Intranet 4.0
By Gonvarri

III ATFERDSSTANDARDER

Alle direktører, ledere, ansatte og samarbeidspartnere er ansvarlige for å kjenne til og innrette seg etter de lovene og reglene som dekker deres ansvarsområde på arbeidsplassen. Arbeidsoppgavene skal utføres i tråd med disse reglene og lovene.

Dersom de trenger det, vil de ansatte kunne få hjelp og informasjon om hvordan man innretter seg etter Reglene og de andre bestemmelsene gjennom Samsvarskomiteéen via Etikkrådet.

Brudd på ovenstående regler kan medføre et sivilt og strafferettslig ansvar, uten at dette påvirker den påfølgende straffen, som kan medføre oppsigelse.

I tillegg til å overholde disse Reglene, reglene som gjelder i hvert enkelt tilfelle og de interne prosedyrene i Konsernet, må alle styremedlemmer, ledere, ansatte og tjenesteleverandører alltid oppføre seg på en etisk måte når de utfører arbeidsoppgavene sine og unngå enhver atferd som, selv uten å bryte loven, kan påvirke Konsernets rykte negativt og dermed forringe Konsernets interesser, omdømme eller ansikt utad.

- | | | |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1 Legalitet | 7 Vårt personale | 12 Omsorg for eiendeler, databeskyttelse og styring av informasjon |
| 2 Vår kommersielle integritet og konkurransedyktighet | 8 Forholdet til statlige organer og politiske partier | 13 Ekstern kommunikasjon |
| 3 Ærlighet og integritet | 9 Forholdet til lokalsamfunnet | 14 Sannferdighet om finansiell informasjon |
| 4 Våre leverandører | 10 Fravær av interessekonflikter | 15 Forebygging av hvitvasking |
| 5 Våre kunder | 11 Minimalisering og kontroll av miljøkonsekvenser | 16 Kampen mot bestikkelser og korrupsjon |
| 6 Vår sektors konkurranse | | |

III ATFERDSSTANDARDER

1 Legalitet

Konsernet erklærer sitt løfte om å innrette seg etter gjeldende lover og regler. Konsernsjefene og alle andre mottakere av Reglene vil strengt overholde lover og forskrifter med hensyn til innholdet, ånden og hensikten med nasjonale og internasjonale lover som gjelder for virksomheten til alle selskapene i Konsernet. De vil også respektere forpliktelsene som Konsernet har påtatt seg i sin kontraktuelle relasjon med tredjeparter, så vel som bruken og gode praksiser i de landene det drives virksomhet i.

Konsernet erklærer sitt løfte om å innrette seg etter finans- og tollregler, så vel som etter internasjonale handelssanksjoner og -restriksjoner.

Dersom det skulle oppstå tvil rundt anvendelsen av visse lovbestemmelser eller om tolkningen av disse, skal dette formidles til Samsvarskomiteén via Etikkrådet. Selv om mange av Konsernets aktiviteter er underlagt en sammensatt og stadig endrende lovgivning, vil mangel på kunnskap om loven ikke bli ansett som en gyldig årsak til et eventuelt brudd på Reglene.

Konsernet samarbeider aktivt med myndighetsorganer, foreninger og lokale autoriteter, og alle konsultasjoner med disse må håndteres i henhold til Konsernets interne regler og prosedyrer.

2 Vår kommersielle integritet og konkurransedyktighet

Gonvarri Steel Services har motivasjon til å lykkes, og dette innebærer at vi konkurrerer på en rettferdig og effektiv måte i alle de aktuelle markedene. Vi forventer derfor at alle våre ansatte utfører sine kommersielle aktiviteter på en måte som fremmer Konsernets omdømme.

Alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører, og særlig de hvis funksjoner er relatert til kommersielle aktiviteter, bør alltid::

- Utføre den kommersielle aktiviteten i henhold til lovene, bestemmelsene og avtalene som gjelder i landet det drives virksomhet i.
- Konkurrere på rettferdig vis i alle de aktuelle markedene og registrere alle kommersielle transaksjoner på en passende og korrekt måte.
- Motarbeide alle former for ulovlig handel og samarbeide med myndighetene for å motvirke dette.
- Bidra positivt til og tilby god kvalitet og service til de aktuelle markedene som Konsernet deltar i.
- Unngå å samle inn konfidensiell informasjon om markeder, produkter eller konkurranse på en ulovlig eller uetisk måte.
- Verne om konfidensiell informasjon generelt, og ikke utnytte denne til egen fordel eller til en tredjeparts fordel.
- Respektere intellektuelle og industrielle rettigheter.
- Korrupsjon aksepteres ikke, og bestikkelser eller andre urettmessige betalinger eller andre fordeler til tredjepart skal ikke mottas eller foreslås, ei heller gaver eller underholdning, utover de grensene som fastslås i Konsernets «Atferdsregler ved insentiver, gaver og invitasjoner». Dersom det skulle oppstå tvil, bør man rådføre seg med Samsvarskomiteén gjennom Etikkrådet.
- De ansatte skal ikke delta i aktiviteter som medfører, eller gir inntrykk av, en konflikt mellom deres personlige interesser og Konsernets interesser, i henhold til de etablerte grensene i Reglene og gjeldende interne regler. Dersom det skulle oppstå tvil, bør man rådføre seg med Samsvarskomiteén gjennom Etikkrådet.
- Våre ansatte skal alltid utvise varsomhet når det kommer til utveksling av informasjon i interaksjon med konkurrenter. Dersom det skulle oppstå tvil, bør man rådføre seg med Samsvarskomiteén gjennom Etikkrådet.

III ATFERDSSTANDARDER

3 Ærlighet og integritet

Alle Konsernets ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører skal opptre på en ærlig og tillitsvekkende måte i alle forhandlinger som berører Konsernets interesser, og de skal utføre de påkrevde pliktene.

De skal også verne om konfidensialiteten til informasjonen, samt informasjon som berører kunder, aksjonærer, ansatte, direktører, ledere, tjenesteleverandører og øvrige leverandører.

4 Våre leverandører

Gonvarri Steel Services er en Gruppe som vil ivareta et rettferdig og ærlig forhold med leverandører og underleverandører, helt fra begynnelsen av samarbeidet og til betalingen.

Forholdet til våre leverandører er basert på kvaliteten på produktet eller tjenesten og deres forretnings- og handelspraksis, herunder etisk oppførsel, åpenhet, overholdelse av gjeldende lovgivning og respekt for menneskerettighetene i de landene de opererer i.

Våre ansatte, direktører og ledere skal sette Konsernets interesser over sine egne i enhver forhandlingssituasjon, og forhandle på en helt åpen måte.

Våre leverandører, entreprenører og tjenesteleverandører skal alltid velges ut på en upartisk, streng og objektiv måte, og favorisering eller interessekonflikter skal unngås. Utvelgelsen skal også skje ut fra miljømessige, helsemessige, sikkerhetsmessige og sosiale hensyn.

Denne prosessen skal alltid anvendes i henhold til innholdet i Konsernets interne retningslinjer.

Prisene og informasjonen som gis i utvelgingen av leverandører er konfidensiell, og skal ikke videreføres til tredjeparter med mindre leverandøren gir sitt samtykke eller man har en juridisk forpliktelse til dette.

Når det gjelder overholdelse, vil de bli bedt om å godta våre Atferdsregler for leverandører og innretter seg etter gjeldende Atferdsregler. Revisjoner for å forbedre de interne kontrollene vil bli utført ved behov.

Ingen ansatte, direktører, ledere eller tjenesteleverandører har lov til å motta gaver, kommisjon eller belønning i form av gaver eller lignende fra leverandørene eller entreprenørene våre, underlagt grensene som fastslås i «Regler for atferd ved insentiver, gaver og invitasjoner».

III ATFERDSSTANDARDER

5 Kundene våre

Vårt forhold til kundene våre er basert på service og produktenes kvalitet, samt vanlige forretningsinteresser og kommersielle praksiser, deriblant etisk atferd, åpenhet samt overholdelse av og respekt for menneskerettigheter.

Våre kunder er en integrert del av Gonvarri Steel Services og måten vi driver virksomheten på, både når det gjelder våre samarbeidsforhold med alle interesserte tredjeparter og vårt engasjement for å overholde regelverk og lover. Vi deler derfor våre verdier og våre prinsipper etablert i disse Reglene.

6 Konkurransen innen vår sektor

Konsernet lover å konkurrere i markedene på en rettferdig og åpen måte, i streng overensstemmelse med aktuelle nasjonale lover og internasjonale konkurranselover. Dette er et uunngåelig og restriktivt prinsipp i Konsernets strategiske og kommersielle aktiviteter.

Konsernet forplikter seg til å promotere fri konkurranse, noe som kunder og brukere vil dra fordel av, innrette seg etter lovene mot monopoldannelse og unngå enhver type atferd som konstituerer eller kan konstituere sammensvergelses, misbruk eller restriksjon av konkurranse.

I tillegg, og i lys av at kontraktene eller avtalene kan anses å være konkurransebegrensende eller ulovlige, uavhengig av om de formaliseres skriftlig, bør alle de ansatte unngå å delta i enhver diskusjon, kontrakt, prosjekt eller avtale, både formell og uformell, med konkurrenter eller potensielle konkurrenter som har som mål å fastsette priser, salgsbetingelser eller levering av produkter, fordeling av markedsandeler, tildeling av kunder eller annen aktivitet som begrenser eller kan begrense fri konkurranse på markedene.

Administrative organer, dommere eller rettssaler kan pålegge bøter og, i visse tilfeller, gi lang fengselsstraff til personer som er involvert i brudd på konkurranselovene, både når det gjelder privatpersoner og bedrifter.

Med tanke på de alvorlige juridiske konsekvensene, både de sivile og kriminelle, og at slike brudd kan blottlegge Konsernet, vil Gonvarri Steel Services gjøre alt de kan innen rimelighetens grenser for å se til at de ansatte, direktørene, lederne og tjenesteleverandørene innretter seg etter nevnte lover. Konsernet vil også sette i gang tiltak for å forhindre oppførsel som kan anses som ulovlig eller som strider mot disse lovene.

Mangel på kunnskap, å handle i god tro eller tidsmangel når det gjelder å spørre Samsvarskomiteén gjennom Etikkrådet anses ikke som gyldige grunner for å ha gjort noe som strider mot prinsippene i dette dokumentet.

Enhver tvil om anvendelsen av de ovenstående prinsippene bør presenteres til ledelsen i Konsernet før eventuelle tiltak iverksettes.

I tillegg må det opplyses om Konsernets «Whistleblower»-prosedyre ved gjenkjenning av en hvilken som helst type adferd som kan identifiseres som motstridende med prinsippene om fri konkurranse i markedene og relaterte lover.

III ATFERDSSTANDARDER

7 Vårt personale

Entreprenørånden til våre ansatte er en av organisasjonens største verdier. Alle ansatte skal respekteres på en rettferdig måte, og skal få en passende kompensasjon for det de oppnår på bedriftens vegne.

Handlingene til representanter, hvis funksjon i Konsernet alltid vil være tilpasset de kvantitative og kvalitative grensene i deres respektive evner, vil, uavhengig av de ulike landenes lovgivning, alltid være inspirert av prinsippene og verdiene som står oppgitt i disse retningslinjene.

Konsernet støtter opp om prinsippene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter, Internasjonale arbeidsorganisasjonsavtaler (ILO) og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling. Alle ansatte bør respektere følgende etablerte prinsipper.

I Personalledelse

Vi unngår enhver form for diskriminering ved å følge våre prosedyrer fra utvelgesprosessen til definisjoner av profiler og jobb-beskrivelser. Vi vil sørge for at promoteringen er knyttet til fortjeneste, kompetanse og individuelle evner. Denne seksjonen dekker også etableringen av betingelsene rundt betalingen, treningen, oppfølgingen og ytelsesevalueringen.

Vi er et Konsern som velger våre ansatte ut fra et solid grunnlag av respekt og likes-tilling av rettigheter, og har forpliktet oss til å utvikle en sterk, variert arbeidsstyrke og skape et arbeidsmiljø der alle behandles med respekt, uavhengig av kjønn, rase, seksuell identitet, alder, funksjonshemming, religion eller etnisk opprinnelse.

Særlig vil ansettelse av mindreårige eller tvangsarbeid ikke bli tolerert i vår virksomhet eller hos våre leverandører, tjenesteleverandører eller klienter i noen av de landene hvor disse opererer.

II Fravær av diskriminering og trakassering

Maktmisbruk og alle former for trakassering, enten det er fysisk, psykologisk eller moralsk, samt alle andre typer atferd som kan skape et destruktivt arbeidsmiljø som domineres av frykt eller fiendskap, er forbudt.

Alle de ansatte bør være oppmerksomme på hvordan de samhandler med kollegaene sine, særlig når det kommer til ansatte i laverestående stillinger. Det er viktig å ha øynene åpne for tilfeller av trakassering på arbeidsplassen og å takle problemet på en skånsom måte så tidlig som mulig.

Alle typer trakassering anses som et alvorlig atferdsproblem. Med tanke på slike hendelser har vi utviklet en Guide og protokoll for forhindring av trakassering, som er gyldige for alle i Konsernet. Her står prinsipper og retningslinjer for tiltak, og disse har som mål å forhindre, og i visse tilfeller, korrigere denne typen atferd.

III Organisasjonsfrihet

Konsernet respekterer individets rett til organisering, syndikering og kollektiv forhandling. Vi jobber derfor med våre ansatte som individer samt gjennom fagforeningen i henhold til lovgivning og lokale skikker og praksiser.

IV Balansering av arbeids- og yrkesliv

I vår Strategi for samfunnsansvar har Konsernet etablert initiativer og tiltak med tanke på å oppnå en balanse mellom arbeidslivene og privatlivene til ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører.

Disse tiltakene bør være i overensstemmelse med lokale lover og skikker i de ulike landene vi opererer i.

III ATFERDSSTANDARDER

V Helse og sikkerhet

Gonvarri Steel Services anser sikkerhet som et av ledelsens nøkkelaspekter. Konsernet forplikter seg til å opprettholde adekvate og tilstrekkelige nivåer av preventive strategier for de ansattes helse og sikkerhet, strategier som utgjør restriktive og ufravelige krav i våre produksjonsaktiviteter.

Konsernet forstår at det å unngå risiko i forbindelse med dets aktiviteter bør prioriteres og anses som et strategisk mål når det gjelder administrasjonen av deres selskaper. Konsernet må maksimere sin innsats når det kommer til å utvikle og promotere trygg atferd og etablere et trygt arbeidsmiljø, med sikkerhetsutstyr og arbeidsbetingelser for alle som bidrar med tjenester i våre fabrikker. Våre ansatte og tjenesteleverandører bør ta hensyn til Forebygging av risiko på arbeidsplassen og anvende disse prinsippene på en ansvarlig måte i enhver aktivitet de utfører samt i enhver avgjørelse de tar. Det er å betrakte som en uatskillelig del fra de arbeidsaktivitetene og beslutningsprosessene de er leid inn for å utføre. Helse- og sikkerhetsreglene bør ligge til grunn for alle handlinger.

VI Arbeidsbetingelser

Fabrikkledelsen skal kunne garantere det beste mulige arbeidsmiljøet for sine ansatte og gi dem utstyr som er utviklet med sikkerhetsprinsipper som utgjør en del av designet og anvendelsen. Sikkerheten skal ivaretas gjennom å vedlikeholde og oppdatere installeringer og utstyr, og alle gjenværende risikoelementer skal identifiseres. Eventuell informasjon om risikoelementer som ikke kan fjernes og forpliktelser, skal være detaljrik.

VII Forvaltning av forebygging av risiko på arbeidsplassen

Det finnes effektive og sertifiserte Ledelsessystemer for forebygging av risiko på arbeidsplassen på alle Konsernets arbeidsteder. Godkjenning og implementering av systemet ledes av de respektive ledelsesavdelingene.

Disse systemene følger integrerende forebyggende prinsipper. Disse skal alltid etterfølges når man utfører, bestiller eller overvåker aktiviteter. Prinsippene skal også etterfølges når man fatter vedtak som har referanse til de ulike systemene som er definert i Bedriftsprosedurene.

VIII Kvalifikasjon, Opplæring og Kommunikasjon

Alle ansatte i Konsernet bør få teoretisk og praktisk opplæring og kvalifikasjoner i arbeidssikkerhetspraksis. Denne kunnskapen er en absolutt uunnværlig del av deres profesjonelle utvikling. Alle de ansatte bør forstå sikkerhet på arbeidsplassen som en integrert del av ansvaret de har blitt tildelt.

Det bør opprettholdes et kommunikasjons-, konsultasjons- og toveis deltakelsessystem på arbeidsplassen og med bedriftsledelsen, og de ansatte bør holdes informert om alle de ulike aspektene ved helse og sikkerhet på arbeidsplassen med sikte på kontinuerlig forbedring og erfaringsutveksling.

Helse- og sikkerhetsprosedyrene bør aldri kompromisseres for å fremme bedriftens mål.

Utrygg atferd som kan ha konsekvenser for sikkerheten til de ansatte eller andre vil ikke bli tolerert. De instruksjonene som gis og etableres av Selskapet og den spesifikke arbeidsplassen må respekteres og følges til punkt og prikke.

Ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører må også få den nødvendige opplæringen om Etikreglene og kunnskap om hvordan man opprettholder etisk atferd.

IX Eksterne arbeidere

Alle eksterne ansatte som jobber på våre anlegg må opprettholde og respektere det samme nivået av sikkerhet og helse som de som jobber i bedriften, både når det gjelder risiko i anleggene og de som kan forekomme som et resultat av deres aktiviteter. De påkrevde prosedyrene for koordinering, kontroll og overvåkning må etableres med de eksterne selskapene som er ansvarlige for å utføre det aktuelle arbeidet på en korrekt måte.

X Privilegert informasjon

Det er forbudt for Konsernets ansatte, tjenesteleverandører, ledere og administratører å benytte privilegert informasjon som de har fått kjennskap til på jobb, til egen eller tredjeparts fordel.

Enhver transaksjon der misbruk av privilegerte opplysninger mistenkes, må dels med gjennom Etikkrådet slik at de kan fatte hensiktsmessige tiltak.

III ATFERDSSTANDARDER

8 Forholdet til myndighetsorganer og politiske partier

Gonvarri Steel Services erklærer sin politiske nøytralitet i alle landene hvor de opererer og at de ikke har bidratt med finansiering av politiske partier eller deres representanter.

Forholdet til myndighetsorganer og lokale autoriteter vil være fullstendig transparent, og Konsernets samarbeid med offentlige organer vil gjennomføres på en upartisk måte.

Konsernet respekterer ansatte, lederes, administratorers og tjenesteleverandørers rett til å utøve ytringsfrihet og frihet til å ha sin egen politiske overbevisning såfremt dette ikke forstyrrer utføringen av deres faglige plikter og så lenge dette foregår etter arbeidstiden.

Dersom en ansatt, direktør, leder eller tjenesteleverandør ønsker å utføre offentlige aktiviteter utenom arbeidstiden, bør de rådføre seg med Samsvarskomiteéen gjennom Etikkrådet for å granske og evaluere eventuelle interessekonflikter.

Alle ansatte, direktører, ledere og eksterne tjenesteleverandører må oppføre seg på en måte som ikke gjør at offentlige tjenestemenn bryter sin plikt om å være upartisk eller lovbestemmelser i deres forhold til nasjonale offentlige forvaltninger, tredjeland og internasjonale organisasjoner.

Medlemmer av Gonvarri Steel services kan ikke gi gaver til offentlig ansatte, regjeringsmedlemmer og offentlige tjenestemenn eller deres familier eller finansiere politiske partier eller deres representanter som de har en tilknytning til gjennom jobben.

9 Forholdet til lokalsamfunnet

Gonvarri Steel Services vil være en ansvarlig nabo, og respektere menneskerettighetene i lokalsamfunnene i de ulike landene de opererer i samt etablere tilstrekkelige bestemmelser som garanterer at disse overholdes – særlig når det kommer til de mest sårbare gruppene.

Vi vil utføre våre aktiviteter på ulike steder og i ulike situasjoner, og de lokale nødvendigheter og konsekvenser vil variere veldig fra sted til sted.

For å kunne gi skreddersydd hjelp til håndtering av sosiale problemer og støtte til lokalsamfunnene vil de enkelte produksjonssentrene gjennomføre ulike tiltak, investeringer, donasjoner og samfunnsutviklingsprosjekter.

I tråd med prinsippet om åpenhet, bør alle typer samarbeid og donasjoner alltid meddeles og godkjennes i henhold til Konsernets interne retningslinjer. De bør registreres på en korrekt måte og utføres i henhold til passende og kjente enheter eller stiftelser som ikke vil utgjøre noen fare for Konsernets omdømme.

Videre bør et konsernselskap som gjør en donasjon eller sponing følge bidraget så langt det lar seg gjøre, for å vite hva det brukes til, både for å sikre at bidraget brukes til noe godt og for å unngå omdømmerisiko for Konsernet.

III ATFERDSSTANDARDER

10 Fravær av interessekonflikter

Enhver situasjon der en ansatts personlige interesse og interessen til ett eller flere av Konsernets selskaper er i strid med hverandre, enten direkte eller indirekte, anses som en interessekonflikt. Interessekonflikt oppstår når saken påvirker den ansatte selv eller en person som er i slekt med henne/ham.

En avgjørelse, operasjon eller aktivitet skal ikke gjennomføres dersom de innebærer eller kan innebære en interessekonflikt, med unntak av de som har skriftlig forhåndsgodkjenning fra Samsvarskomiteén, som vil informeres gjennom Etikkrådet. Interessenten må i denne forbindelse avstå fra enhver handling frem til Samsvarskomiteén har svart.

Definisjonen av situasjonene som vil bli vurdert som interessekonflikter, identifikasjons- og forvaltningstiltakene analyseres grundig i bedriftsreglene, som alle Konsernets ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører skal kjenne til.

Tiltakene må stemme overens med lokale lover, bestemmelser og skikker i de aktuelle landene og tilpasset hver enkelt ansatts rolle og ansvarsområde.

11 Minimering og kontroll av miljøkonsekvenser

Gonvarri Steel Services oppmuntrer alle sine ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører til å ha en ydmyk og aktiv innstilling til kontrollering og minimering av de innvirkningene våre aktiviteter har på miljøet.

Konsernledelsen anser respekt for miljøet under våre produktive aktiviteter gjennom hele produktets livssyklus, å være strategisk og fremme aktiv respekt for miljøet for alle de ansatte.

Installasjonene våre er utstyrt med effektive ledelsessystemer som sikrer at lover og regler overholdes, og at miljøforvaltningen stadig forbedres. Dette muliggjør samkjøring av miljøpraksiser i alle selskapene i konsernet. På samme måte er vår hensikt å tilpasse og benytte den beste tilgjengelige teknologien i installasjonene og inkludere miljøhensyn i utformingen og implementeringen av operasjonene våre.

For å skape større bevissthet rundt disse temaene utvikler vi opplæringsprogrammer for alle våre ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører med jevne mellomrom. Disse kursene er også rettet spesielt mot de av de ansatte som er ansvarlige for ledelsen på installasjonene og personalet som jobber med klienter og leverandører.

Vårt arbeid dreier seg rundt å optimalisere bruken av natur- og energiresurser og å minimere avfall, gjenvinning og gjenbruk samtidig, samt redusere og kontrollere forurenset avfall og forurensende stoffer.

På den måten håper Konsernet at de ansatte vil jobbe aktivt mot å redusere den innvirkningen som aktivitetene har på miljøet, og å se dette som et middel mot et mål om å beskytte miljøet. De ansatte bør være kjent med og innrette seg etter aktuelle lover og miljøbestemmelser og etter det som står i Miljøreglene.

III ATFERDSSTANDARDER

12 Behandling av eiendeler, databeskyttelse og informasjonsstyring

Gonvarri Steel Services plasserer sine eiendeler til de ansattes, direktørens, ledernes og tjenesteyternes disposisjon. Disse bør tas vare på, og ikke benyttes til noen annen hensikt. Konsernet ser det også som viktig å beskytte informasjon og data.

I Eiendeler

Alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører bør gjøre seg bruk av utstyr, installasjoner og ressurser på en adekvat og passende måte, for realisering av aktiviteter og funksjoner, og ikke for andre mål. Eiendelene må også beskyttes mot skader, tap eller tyveri.

De kan ikke underslå eiendelene i konsernet eller foreta noen form for avhending uten å få autorisasjon på forhånd.

II Beskyttelse og forvaltning av informasjon

Konsernet har etablert de nødvendige mekanismene for vedlikehold av informasjonsbeskyttelse og beskyttelsen av dataen til de ansatte, leverandørene, klientene, offentlige institusjonene, forretningspartnerne og tjenesteleverandørene så vel som deres rett til privatliv og ledelsen og beskyttelsen av dokumentasjonen, i henhold til relevansgrad.

Alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører bør følge instruksjonene for generering, behandling, arkivering og ødelegging av dokumentasjon som de aktuelle arbeidsoppgavene medfører.

De skal heller ikke avsløre informasjon i løpet av tiden som ansatt. Dersom funksjonen deres innad i bedriften krever at de må dele informasjon med tredjeparter, må de sørge for at de skriver under på et konfidensialitetsskjema. Dersom det skulle oppstå tvil, bør man forhøre seg med Etikkrådet.

III Bruk av elektroniske enheter

De elektroniske enhetene som de ansatte får tildelt av Konsernet (datamaskiner, mobiler, nettbrett osv.) skal kun brukes i jobbøymed. De elektroniske enhetene kan, om det anses som nødvendig, bli kontrollert i henhold til lokale lover og gjeldende bestemmelser.

Internett skal kun brukes til jobbrelaterte oppgaver, og ikke til personlige formål. Bruk av Internett til ulovlige, upassende eller uanstendige aktiviteter er strengt forbudt. Man bør også være spesielt forsiktig med bruk av informasjon fra Internett dersom det er begrenset av lover som beskytter intellektuelle eller industrielle rettigheter, og særlig i saker om dataprogrammer som er lastet ned fra nettet. I tilfeller hvor en hendelse relatert til sikkerhetsspørsmål oppdages, vil Help Desk-programmet åpne en hendelsesrapport.

Konsernet etablerer og stiller normative sikkerhetsprosedyrer for informasjon til de ansattes, direktørens, ledernes og tjenesteleverandørens disposisjon som er avhengig av formatet og plattformen til informasjonen (utskrevet, skrevet, elektronisk, video, audio osv.). De gjeldende reglene som omhandler kategorisering og behandling av informasjon, samt prosedyrer og regler for sikkerhet er tilgjengelig via det korporative intranettet.

III ATFERDSSTANDARDER

13 Ekstern kommunikasjon

Konsernet anser sitt image og rykte som noe av det mest verdifulle det har når det gjelder tilliten til aksjonærer, kunder, profesjonelle rådgivere, leverandører, autoriteter og sitt eget personale.

Alle ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører bør ta ekstra forholdsregler når de deler informasjon om Konsernet utenfor selskapet, uavhengig av hvilke midler som benyttes (pressemeldinger, intervjuer med media, kommentarer i sosiale media osv.).

Beskjeder og utsagn som kan skade Konsernets image eller rykte kan ikke komme ut (for eksempel i notater som skrives i manuskripter eller i e-poster), ei heller kan personalet uttrykke personlige meninger på vegne av Konsernet som kan være i strid med Konsernets verdier, som står oppgitt i Regler for etikk og oppførsel

Når noen av de selskapene som er en del av Konsernet er involvert i eksterne intervensjoner av noe slag hvis publisering kan ha store medie-utslag, enten på grunn av innholdet eller på grunn av sakens delikate natur, bør dette kommuniseres gjennom Etikkrådet før gjennomgangs- og godkjenningsprosessen starter.

14 Sannferdigheten til den finansielle informasjonen

Konsernets finansielle informasjon gjenspeiler virkeligheten i dets økonomiske, finansielle og aksjemessige situasjon, og følger både nasjonale og internasjonale regnskapsprinsipper og standarder, så vel som følgende spesifikke prinsipper:

- **Sannferdighet:** Den må gi et korrekt bilde av situasjonen til alle selskapene i Konsernet.
- **Integritet:** Den må gjenspeile den økonomiske situasjonen i sin helhet, dvs. at den må være innebygget, komplett og uten utelukkelse som kan generere forringet eller delvis finansiell informasjon.
- **Ensartethet:** Den må utdypes, forberedes og overføres gjennom det samme kriteriet i alle selskapene i Konsernet.
- **Autorisering:** Den må ha blitt godkjent og utformet innunder Konsernets finansielle regler og prinsipper.

Ingen er autorisert til å skjule eller distribuere Konsernets dokumenter eller regnskapsrapporter; All kommunikasjon av økonomisk, finansiell og patrimonial informasjon må gjøres av de kompetente organene i Konsernet og med de modalitetene disse har etablert.

III ATFERDSSTANDARDER

15 Forhindring av hvitvasking

For å forhindre hvitvasking av penger eller finansiering av terrorisme, bør ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører i konsernet være spesielt oppmerksom på mistenkelige kontantbetalinger som skiller seg ut på grunn av transaksjonens art, betalinger foretatt med sjekk eller de som er utført i andre valutaer enn det man tidligere ble enige om.

I de operasjonene eller aktivitetene hvor det finnes en mulighet for hvitvasking, er Konsernet forpliktet til å innrette seg etter samsvarstiltak basert på identifiseringen av klienten og til å samarbeide med kompetente autoriteter.

De interne bestemmelsene til Konsernet må alltid følges, og det er strengt forbudt å foreta eller motta betalinger av mer enn totusenfemhundre euro (2 500 EUR) i kontanter.

Ved mistenkelig aktivitet og risiko for hvitvasking, må dette kommuniseres gjennom Etikkrådet, slik at de kan komme til en beslutning om hva som skal gjøres.

16 Kampen mot bestikkelser og korrupsjon

Bestikkelser og korrupsjon er ikke tillatt. Korrupsjon er uakseptabelt, og bestikkelser eller andre urettmessige betalinger til/fra tredjeparter er ikke tillat

Det er heller ikke lov å be om eller motta gaver eller underholdning, utover de grensene som fastslås i Konsernets «Atferdsregler ved insentiver, gaver og invitasjoner».

Dersom det skulle oppstå tvil, skal dette formidles til Samsvarskomiteén via Etikkrådet.

Ved mistenkelig aktivitet og risiko for korrupsjon eller bestikkelser, må dette kommuniseres gjennom Etikkrådet, slik at de kan komme til en beslutning om hva som skal gjøres.

IV

OVERVÅKING OG KONTROLL

- 1 Offentliggjøring, kommunikasjon og overvåking.
- 2 Samsvarskomiteén.
- 3 Etikkrådet (kommunikasjon og rapportering).
- 4 Disiplinærsystemet.

DRIVE INTRANET 4.0
Oppdag og bruk de interaktive
Etiske retningslinjene og
reglene for adferd.



IV OVERVÅKNING OG KONTROLL

1 Offentliggjøring, kommunikasjon og overvåking

Konsernets ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører må kjenne til og uttrykkelig akseptere alt innholdet i Reglene, og særlig de prinsippene og atferdsreglene de inneholder. De vil få obligatorisk opplæring for å sikre at de blir kjent med Reglene.

Konsernets ansatte, direktører, ledere og tjenesteleverandører, samt kunder, leverandører eller andre, kan varsle om brudd på Reglene i noen av Konsernets selskaper eller i selve Konsernet.

På denne måten vil Konsernet stille de nødvendige prosedyrene og mekanismene til disposisjon gjennom Etikkrådet, som vil gjøre det mulig å varsle om brudd på prinsippene i Reglene på en anonym måte, uten å være redd for konsekvensene.

Whistleblower-rådet i Etikkrådet er konfigurert som en mekanisme for mottak og håndtering av klager via PC-programmer, telefon, e-post eller vanlig post, som skal forvaltes av Samsvarskommittéen, som er hovedansvarlig for håndtering av rapporter eller klager.

Klagehåndteringsprosedyren vil sikre anonymitet gjennom hele prosessen, og beskytter varsleren mot hevnaksjoner.



IV OVERVÅKNING OG KONTROLL

2 Samsvarskomiteén

Samsvarskomiteén er et internt rådgivningsorgan som er ansvarlig for promoteringen av Konsernets verdier og atferdsregler, samt for å overvåke og kommunisere Reglene.

Samsvarskomiteén er også ansvarlige for styring av Etikkrådet, håndtere og svare på spørsmål og klager som sendes gjennom Rådet.

Som et ledd i sin innsats for åpenhet, opprettholder Komiteen et statistisk register over sine aktiviteter og gir svar på interne og eksterne informasjonsforespørsler. En årlig rapport om ansattes, direktørers, lederes og samarbeidspartneres bruk av Rådet utstedes, og vil ikke inneholde sensitiv eller konfidensiell informasjon.

Når det gjelder å finne løsning på konflikter, skal Samsvarsrådet opptre på en objektiv og upartisk måte, guidet av prinsippet om at man er uskyldig helt til det motsatte er bevist, og Konsernet kan sette i gang nødvendige tiltak. Rådet eksisterer også for å kunne garantere at de ansatte eller tredjepartene som i god tro har informert om at de mener noen har brutt prinsippene i Reglene, ikke blir utsatt for hevnaksjoner av noe slag.

«Samsvarskomiteé-statuttene» definerer og styrer funksjonene og standardene i Samsvarskomiteen.

Hovedansvaret i Samsvarskomiteen er:

- Å oppdatere, forbedre og modifisere Etsiske retningslinjer og atferdsregler.
- Takle Risikoene som Samsvarsmodellen avslører.
- Utføre en årlig prosedyre for kontroll, overvåking og evaluering av Modellen med den hensikt å overvåke effektiviteten til de implementerte kontrolltiltakene.
- Overvåking, kontrollering og evaluering av hvordan den Regulerende Samsvarsmodellen fungerer generelt sett.
- Sikre riktig håndtering og utføring av mekanismene for å rapportere brudd, klager og spørsmål i Gonvarri Steel Services Group (Etikkrådet).
- Støtte Myndighetsorganene og ledelsen i beslutningsprosessen ved eventuelle operasjoner der reglene ikke blir overholdt.
- Sikre at alle selskapenes ansatte får beskjed om kontrollene som implementeres i Konsernet og den delen av Samsvarsmodellen som gjelder for dem, samt om eventuelle endringer eller oppdateringer av disse, og for å kunne garantere at alle kontrollere blir varslet om listen over kontroller som de har ansvar for.
- Sikre tilstrekkelig opplæring og formidling til organisasjonen som helhet med hensyn til relevansen og betydningen av samsvarsstrategien og Samsvarsmodellen for Gonvarri Steel Services innenfor Konsernets bedriftskultur.
- Promotere jevnlig samsvarsopplæringsaktiviteter i samsvar med de andre involverte områdene.
- Håndtere og vedlikeholde rapportmekanismene som er satt opp mellom de ulike områdene av Modellen.
- Korrigere avvik i anvendelsen av Reglene, gå foran med et godt eksempel og promotere konsekventhet når det gjelder tolkning og anvendelse av Reglene i alle selskapene til Konsernet.
- Regelmessig (eller ved behov) informere konsernsjefen om risikoområder som kan påvirke konsernet, resultatene av Modellens vurdering og de kontrollene og handlingsplanene som er utført.
- Informere Presidenten, Styret og Styrets Eksekutivkomiteer i de største samsvarsproblemer gjennom regelmessige rapporter (eller ved behov).

DEN ADMINISTRATIVE STRUKTUREN TIL ADFERDSREGLENE

Samsvarskomiteen er et uavhengig organ som tilskrives initiativ og kontroll, og som lovlig kan overvåke effektiviteten i Konsernets internkontrollsystem.

Komiteen vil ha tilstrekkelige ressurser til sin disposisjon, slik at de kan utføre funksjonene på en uavhengig måte, støttet av Interrevisjon- og Samsvarsavdelingen.

Styret er ansvarlige for konfigurasjonen av Samsvarskomiteen, og skal i alle tilfeller forsøke å sikre den mest hensiktsmessige ordningen for å kunne garantere riktig representativitet og effektiv drift av komiteen.

Samsvarskomiteen skal bestå av minst fire medlemmer.

Samsvarskomiteen vil opprettes av et medlem av Interrevisjon- og Samsvarsavdelingen, et medlem av Finansavdelingen, et medlem av HR-avdelingen og et medlem av Juridisk avdeling, og alle utvelges direkte av GSS' Direktørstyre.

Dersom det er nødvendig kan Komiteen få tildelt ytterligere ressurser eller kreve teknisk eller juridisk støtte eller støtte fra en annen avdeling eller, ved behov, eksterne evaluatore.

IV OVERVÅKNING OG KONTROLL

3 Etikkrådet (kommunikasjon og rapportering)

Den beste måten å ivareta troverdighet på er å, i enhver situasjon der personalet har legitime mistanker om avvikende atferd, være klare over at de befinner seg i et sikkert, konfidensielt og fordelaktig miljø der de kan uttrykke seg uten å være redd for å bli straffet.

De som benytter seg av Etikkrådet bør ta kontakt med Samsvarskomiteen gjennom Etikkrådet for å informere dem om eventuelle upassende situasjoner eller dårlig oppførsel eller dersom de lurar på noe.

Dersom en person virkelig tror at en av situasjonene i Reglene har oppstått eller kan oppstå, må vedkommende levere informasjonen skriftlig og informere om alt bevis. Ettersom det er mye vanskeligere, og noen ganger umulig, å undersøke anklager som anonyme står bak, vil alle bli bedt om å identifisere seg selv før granskningen av klagen begynner. Man vil deretter bli anonymisert og garantert konfidensialitet gjennom hele prosessen.

Personen kan imidlertid bli bedt om å oppgi mer informasjon på et senere tidspunkt, skjønt det vil ikke være nødvendig for å kunne delta i granskningsprosessen direkte.

Prosessen sikrer brukerens anonymitet, sikkerhet og konfidensialitet gjennom alle fasene av granskningen, og garanterer at vedkommende er beskyttet mot hevnaksjoner.

Man kan imidlertid ikke garanteres 100 % konfidensialitet, ettersom man muligens må vitne i eventuelle videre interne eller eksterne prosedyrer.

Når en person har en legitim overbevisning om at en upassende situasjon eksisterer, vil personen som har uttrykket sin bekymring vil ikke bli holdt ansvarlig for dette, ei heller for ikke å ha kommet med informasjonen tidligere. Eventuelle anklager som ikke er gjort i god tro eller som mangler grunnlag, vil imidlertid betraktes som et alvorlig eller meget alvorlig brudd på atferdskodene, noe som kan medføre disiplinære tiltak.

Samsvarskomiteen mottar følgende informasjon gjennom Etikkrådet:

- Atferd som ikke samsvarer med De etiske retningslinjene og atferdsreglene
- Henvendelser om saker som angår Reglene og Konsernets etiske retningslinjer
- Hendelser som må informeres om og be om godkjenning der dette er nødvendig
- Avvik fra interne eller eksterne bestemmelser
- Avvik fra reglene, prosedyrene og protokollene i Samsvarsmodellen til Gonvarri Steel Services
- Funn av mulige kriminelle eller bedrageriske aktiviteter

Etikkrådet har ulike måter som alle typer ansatte og tredjeparter kan benytte til å overlevere informasjon. Disse kanalene muliggjør kommunikasjon av spørsmål, klager eller hendelser. Disse kanalene er: PC-program, e-post (ethicschannel@gonvarri.com), post eller telefon.

Kanalene er tilgjengelige for alle ansatte og tredjeparter, og vil bli informert om på en effektiv og permanent måte for å sikre at de er tilgjengelige for alle som skulle ha behov for dem.

Detaljene rundt bruken og operasjonen av Etikkrådet, minimumsinholdet av klager og informasjonsbehandling eller annen relevant informasjon vil utvikles av Etikkrådets Internforskrift for å sikre korrekt kommunikasjon, tilgjengelighet og kunnskap for alle potensielle brukere.

Det forventes at de som ønsker å benytte seg av kanalene har tenkt nøye gjennom viktighetsgraden av det de ønsker å dele.

IV OVERVÅKNING OG KONTROLL

4 Disiplinærsystemet

Konsernet kan anvende juridiske eller disiplinære midler i henhold til gjeldende lovgivning. Disse vil anvendes dersom det fremkommer brudd på Reglene eller de andre retningslinjene og protokollene i Samsvarsmodellen til Gonvarri Steel Services.

Det som betraktes som upassende oppførsel og derfor underlagt disiplinærsystemet omfatter ikke bare handlingen til den personen som forårsaker Regel-bruddet, men også atferden til de som samarbeider indirekte gjennom handling/mangel på handling.

Ingen vil bli straffet uten å først få mulighet til å forsvare seg på en måte de selv synes er passende.

Brudd på Reglene som konstituerer brudd på arbeidslovene vil sanksjoneres i henhold til gjeldende lover.



V OVERHOLDELSE AV REGLENE

Konsernet utfører periodiske kontroller i arbeidssentre med det formål å overvåke og måle kommunikasjonen, presentasjonen og etterlevelsen av reglene.

Kontrollteamet og kontrollplanen vil oppdateres årlig og defineres i den hensikt å verifisere følgende aspekter:

- Nivået av bevissthet og sensitivitet rundt viktigheten av Reglene for etikk og oppførsel.
- Kommunikasjonsoversikten til ALLE ansatte, direktører og ledere, uansett nivå eller kategori.
- Representasjon av Reglene og relatert opplæring av nye ansatte.
- Reglens tilgjengelighet, på det korresponderende språket, i områder som er tilgjengelig for alle ansatte i de produktive sentrene.
- Reglens tilgjengelighet via Intranett og nettet til selskapet på det korresponderende språket.
- Etikkrådets tilgjengelighet.

Resultatet av kontrollene vil, sammen med registrene som samsvarer med mottatte klager og oppfølgingsrapporter om klager mottatt av Samsvarskomiteen, vise nivået av implementering og overholdelse av nåværende Etsiske retningslinjer og atferdsregler.

VI GODKJENNING OG GYLDIGHET

GODKJENNING OG ENDRING

Nåværende Regler for etikk og oppførsel trådte i kraft den 25. september 2017, og er gyldig frem til Styret vedtar endringer i form av oppdateringer, revideringer eller fjerning av innhold.

Reglene kan gjennomgås og oppdateres med periodikken definert av Samsvarskomiteen.

GODKJENNING OG EFFEKTIV DATO

Reglene ble godkjent av Gonvarri Steel Services' styre den 25. september 2017, og til trådte i kraft samme dag. Fra og med denne datoen oppheves tidligere bestemmelser med samme innhold.

NETTKURS

Lær om de etiske retningslinjene og reglene om adferd gjennom nettkurset i Gonvarri-appen.



ETISKE RETNINGSLINJER OG REGLER FOR ADFERD



NETTKURS

Lær om de etiske retningslinjene og reglene om adferd gjennom nettkurset i Gonvarri-appen.



DRIVE INTRANET 4.0

Oppdag og bruk de interaktive Etiske retningslinjene og reglene for adferd.



Last ned de etiske retningslinjene og reglene for adferd i PDF-FORMAT
www.gonvarri.com/etiske



Gonvarri
Steel Services

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



leadingthechange.com
gonvarri.com