

KODEKS ETIKE IN RAVNANJA

Gonvarri Industries

Vsebina









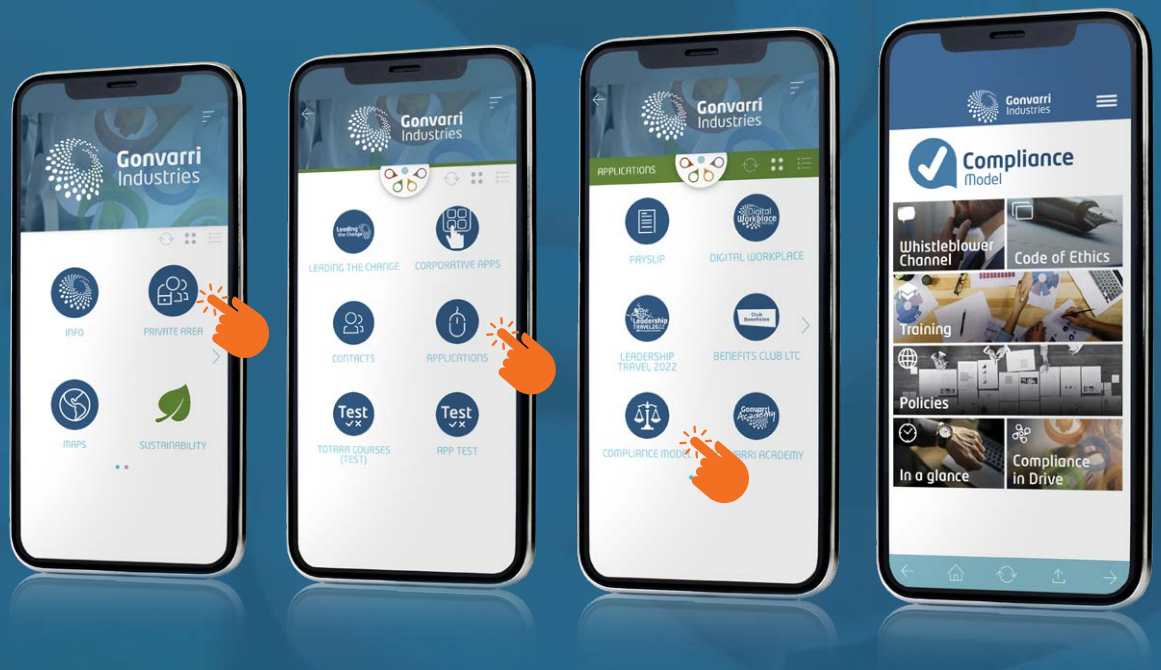




Do kodeksa etike in ravnanja dostopate prek APP GONVARRI

Še nimate aplikacije GONVARRI? Prenesite jo:

Apple



Še nimate aplikacije GONVARRI? Prenesite jo:

Android

vrednote
načela
standardi ravnanja

SPLETNI TEČAJ
Kodeks etike in ravnanja lahko podrobneje spoznate tudi prek spletnega tečaja v APP Gonvarri

Drive Intranet 4.0
Gonvarri Industries

DRIVE INTRANET 4.0
Odkrijte vsebino Kodeksa etike in ravnanja v storitvi Drive.

Prenesite Kodeks etike in ravnanja v **obliki PDF**
Conoce Nuestro Código Ético | Gonvarri Industries



KODEKS ETIKE IN RAVNANJA

Kodeks etike in ravnanja Skupine Gonvarri Industries (v nadaljevanju »Kodeks«) je izjava o **vrednotah, načelih in smernicah obnašanja**, ki jih morajo upoštevati vsi zaposleni v Skupini pri izvajanju svojega dela. Kodeks obravnava vprašanja, kot so razmerje z naročniki, sodelavci, zaposlenimi, dobavitelji in skupnostjo; zaščitil in okrepil bo obstoječe zaupanje med Skupino in tretjimi osebami.

Prizadevamo si, da Skupina predstavlja spodbudno in zaupanja vredno okolje za naše stranke ter njihove poslovne aktivnosti, obenem pa delovno okolje, ki zaposlenim omogoča strokovno rast, zadovoljstvo pri delu in osebni razvoj. Naš cilj je ohranjati ugled odgovornega poslovnega partnerja ter uživati spoštovanje in podporo skupnosti, v katerih poslujemo.

Družba Gonvarri Industries svoj ugled in korporativno podobo prepoznava kot eno svojih najpomembnejših vrednot. Ta predstavljata ključni element pri vzpostavljanju in ohranjanju zaupanja ter kakovostnih odnosov s strankami, dobavitelji, zaposlenimi, poslovnimi partnerji, vodstvom, člani organov upravljanja, delničarji, javnimi institucijami in širšo družbeno skupnostjo.

Vse to lahko dosežemo, če upoštevamo Kodeks etike in ravnanja in ravnanja ter področno zakonodajo, ki ureja našo dejavnost. Vsi, ki delajo za Skupino, bi morali ponotranjiti ta cilj. Kodeks etike in ravnanja bo posredovan vsem vodstvenim delavcem, zaposlenim in partnerjem Skupine. Kodeks bomo posredovali tudi vsem dobaviteljem, strankam in tretjim osebam, na katere lahko dejavnost Skupine vpliva, da bodo lahko sprejeli pravila ravnanja in vrednote, ki jih Kodeks vsebuje.

I NAŠE VREDNOTE IN NAČELA

V podjetju Gonvarri Industries razumemo družbeno odgovornost podjetij kot model odgovornega upravljanja in zavezanost etiki, preglednosti, pravičnosti in sodelovanju z našimi deležniki, ne glede na to, kje poslujemo.

SPLETNI TEČAJ

Kodeks etike in ravnanja lahko podrobneje spoznate tudi prek spletnega tečaja v APP Gonvarri



I. NAŠE VREDNOTE IN NAČELA

Naša izhodišča so naše vrednote: poštenost, skromnost, vztrajnost in delavnost, ki jih je naš lastnik vzpostavil že na začetku našega delovanja. Te vrednote so vodilo ravnanja vseh naših zaposlenih, direktorjev, vodstvenih delavcev in sodelavcev.

Naše vrednote ter Kodeks etike in ravnanja so stebri, na katerih temelji naša korporativna odgovornost. To usmerja razvoj naših korporativnih načel, ki jih bomo povzeli v nadaljevanju.

Naši kupci

so v središču vsega, kar počnemo. Skupaj z njimi razvijamo rešitve, ki odgovarjajo njihovim potrebam, ter svoje zmogljivosti prilagajamo zahtevam glede kakovosti, zanesljivosti in raznolikosti izdelkov ter storitev.

Nenehno iščemo nove priložnosti za rast in ustvarjanje dodane vrednosti, saj verjamemo, da je uspeh naših kupcev tudi naš uspeh.

Da bi bili čim bližje potrebam svojih kupcev, smo svoje poslovanje razvili na mednarodni ravni. S prisotnostjo v različnih državah in sodelovanjem z lokalnimi skupnostmi gradimo dolgoročne odnose, ki ustvarjajo koristi za vse vključene deležnike.

Spodbujamo razvoj naših sodelavcev.

Poštenost, skromnost, vztrajnost in predanost delu so vrednote, ki nas spremljajo že od ustanovitve. Prav na njih gradimo zaupanje in dolgoročne odnose z vsemi, s katerimi sodelujemo.

Verjamemo, da uspešno poslovanje temelji na znanju, pobudah in zavzetosti naših sodelavcev. Zato spodbujamo ustvarjalnost, samoiniciativnost ter uresničevanje novih idej.

Poseben pomen namenjamo tudi odprtemu dialogu in sodelovanju, saj nas povezujejo skupni cilji, vrednote in prepričanja, s katerimi soustvarjamo uspešno prihodnost.

Upravljamo spremembe.

Živimo v času hitrih družbenih in gospodarskih sprememb, ki od nas zahtevajo nenehno prilagajanje, drugačen pogled na procese ter novo osredotočenost na ustvarjanje vrednosti.

Inovativnost je že od vsega začetka del naše DNK in pomembno oblikuje naš način razmišljanja ter vodenja. Prav zaradi nje uspešno odgovarjamo na izzive in spremembe na trgih, kjer poslujemo.

S svojo usmerjenostjo v razvoj ter uporabo sodobnih informacijskih in komunikacijskih tehnologij skupaj z našimi deležniki aktivno soustvarjamo prihodnost industrije.

Gospodarski, družbeni in okoljski vidiki delovanja.

Zavedamo se, da je trajnost našega poslovanja odvisna od naše sposobnosti zagotavljanja pozitivnih gospodarskih in družbenih ter okoljskih rezultatov.

Oblikovali smo razvojno strategijo, ki upravljanje z okoljem vključuje v vse naše dejavnosti. Menimo, da je upravljanje z okoljem osnovna komponenta prihajajočega napredka industrije v bližnji prihodnosti. Odgovoren napredek bo edini sprejemljiv napredek.

Menimo, da so stalno vlaganje v podjetje in inovacije ključ do ohranjanja konkurenčnosti v vsakem poslu. Zato svoje vire namenjamo stalnemu izboljševanju naših storitev, naše palete rešitev in našega načina, kako jih zagotavljamo, tako da svoje dobavitelje kot udeležence vključimo v svoje pobude in načela v okviru, ki zagotavlja spoštovanje pravil in zakonitost

II

UPORABA IN RAZŠIRJANJE

Kodeks etike in ravnanja zagotavlja okvir za splošno ravnanje vseh zaposlenih, ne glede na njihovo specifično funkcijo, neposrednega nadrejenega ali geografski položaj. Kodeks je poleg našega poslanstva in vrednot **sestavni del kulture Skupine.**

Prenesite Kodeks etike in ravnanja v **obliki PDF**
www.gonvarri.com/**codeofethics**



II. UPORABA IN RAZŠIRJANJE

Kodeks velja za vse družbe v Skupini in za družbe, v katerih ima Skupina efektivni nadzor. V naložbenih podjetjih, v katerih Kodeks ne velja, bo Skupina spodbujala načela in smernice, skladne s tistimi, ki jih vzpostavlja.

Kodeks velja za vse naslednje spodaj navedene, ne glede na to, ali gre za fizične ali pravne osebe, in sicer:

a) Zaposleni v Skupini, ne glede na vrsto pogodbe, ki določa njihovo zaposlitveno razmerje, položaj, ki ga zasedajo, ali geografsko lokacijo, na kateri delajo.

b) Višji vodstveni delavci v Skupini, ne glede na vrsto pogodbe, ki določa njihovo zaposlitveno razmerje, položaj, ki ga zasedajo, ali geografsko lokacijo, na kateri delajo. Višji vodstveni delavci so direktorji, ki so opredeljeni kot tisti, ki so neposredno odvisni od upravnega odbora ali glavnega izvršnega direktorja družbe, ter vsi direktorji in vodje oddelkov. Vsi vodstveni delavci morajo poznati vsebino Kodeksa etike in ravnanja Skupine Gonvarri Industries in ga spoštovati.

c) Vodstveni delavci podjetij in drugih subjektov, ki sestavljajo Skupino, ne glede na sestavo, obliko in poslovanje podjetja.

d) Ponudniki storitev Skupine, ki niso neposredni zaposleni, ne glede na vrsto pogodbe, ki določa njihovo zaposlitveno razmerje, položaj, ki ga zasedajo, ali geografsko lokacijo, na kateri delajo, vključno s samozaposlenimi delavci in podizvajalci.

Zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci Skupine morajo obvezno poznati in upoštevati Kodeks in se udeležiti obveznega usposabljanja za dobro poznavanje in sprejemanje odločitev.

Z ozaveščanjem in informiranjem o vsebini ter izražanjem in razreševanjem dvomov bo Skupina sprejela potrebne ukrepe za zagotavljanje učinkovitosti nabora vrednot, načel in standardov, ki sestavljajo trenutni Kodeks.

Skupina bo s Kodeksom učinkovito seznanila in omogočila dostop vsem zaposlenim, direktorjem, vodstvenim delavcem in sodelavcem prek spleta in intraneta ter prek potrebnih mehanizmov notranje komunikacije ter s programi usposabljanja, ki bodo zagotovili uresničitev tega cilja.

Za ta namen bo Skupina svojim zaposlenim, direktorjem, vodstvenim delavcem in sodelavcem zagotovila potrebno usposabljanje. Skupina skuša prejemnike Kodeksa v največji možni meri zavezati k spoštovanju, da se aktivnosti izvaja v skladu z vrednotami, načeli in standardi ter s konkretnimi veljavnimi predpisi.

Nihče od zaposlenih, direktorjev, vodstvenih delavcev in sodelavcev Skupine ne sme opravičevati kršitev standardov iz tega Kodeksa z domnevnim nepoznavanjem vsebine. Nihče, ne glede na svoj položaj v Skupini, nima pooblastil, da bi od druge osebe zahteval, da krši določbe.

V primeru neskladij med lokalnimi predpisi in Kodeksom se uporabi strožji predpis, pri čemer je treba vedno upoštevati zavezujoče predpise v posamezni zakonodaji.

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci so zavezani k izpolnjevanju naslednjih obveznosti:

1. Opravljanje potrebnega usposabljanja za seznanjanje s Kodeksom.
2. Poznavanje Kodeksa in sprejemanje odločitev v skladu z načeli in pravili, ki izhajajo iz njega.
3. Odgovorno obveščanje o morebitnih znakih, da obstajajo postopki in dejanja, ki so v nasprotju z določbami Kodeksa.

Namen tega dokumenta ni, da bi zajel vse možne situacije, ki se lahko pojavijo v poklicnem okolju; njegov namen je določiti osnovne smernice, ki bodo vsem zaposlenim, direktorjem, vodstvenim delavcem in sodelavcem služile kot usmeritev pri njihovem ravnanju pri opravljanju poklicnih dejavnosti.



III STANDARDI RAVNANJA

Vsi direktorji, vodstveni delavci, zaposleni in sodelavci **so odgovorni** za poznavanje in upoštevanje veljavnih predpisov glede na svoje področje odgovornosti in delovno mesto, pri čemer morajo svoje naloge in obveznosti opravljati tako, da dosledno upoštevajo uveljavljene postopke.

DRIVE INTRANET 4.0
Odkrijte vsebino Kodeksa etike in ravnanja v storitvi Drive.

Drive
Gonvarri Industries
Road to success

III. STANDARDI RAVNANJA

V primeru dvoma lahko zaposleni pri Odboru za skladnost in na Etičnem kanalu poiščejo pomoč, kako ravnati v skladu z vsebino Kodeksa in drugimi veljavnimi pravili.

Neupoštevanje predpisanih pravil ima lahko za posledico civilno in kazensko odgovornost, kar ne izključuje morebitnih disciplinskih ukrepov, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Vsi direktorji, vodstveni delavci, zaposleni in sodelavci morajo poleg spoštovanja tega Kodeksa, pravil, ki veljajo za posamezni primer, in notranjih postopkov Skupine vedno ravnati etično pri vseh svojih poklicnih aktivnostih in se izogibati vsakršnemu ravnanju, ki bi, čeprav morda ne krši zakonov, lahko negativno vplivalo na ugled Skupine ter škodovalo njenim interesom, ugledu in javni podobi.

1 Zakonitost

2 Komercialna integriteta in konkurenčnost

3 Poštenost in zaupanje

4 Dobavitelji

5 Stranke

6 Konkurenca v našem sektorju

7 Naši ljudje

8 Odnos z vladnimi organi in političnimi strankami

9 Odnosi z lokalno skupnostjo

10 Odsotnost nasprotij interesov

11 Zmanjševanje in obvladovanje vplivov na okolje

12 Skrb za sredstva, varstvo podatkov in upravljanje informacij

13 Zunanja komunikacija

14 Resničnost finančnih informacij

15 Preprečevanje pranja denarja

16 Preprečevanje podkupovanja in korupcije

III. STANDARDI RAVNANJA

1 Zakonitost

Skupina je zavezana k spoštovanju vseh veljavnih predpisov. Strokovni delavci Skupine in na splošno vsi prejemniki tega Kodeksa bodo dosledno spoštovali zakone ob upoštevanju vsebine, smisla in namena nacionalnih in mednarodnih zakonov, ki veljajo za poslovanje vseh Družb v Skupini. Spoštovali bodo tudi zaveze in obveznosti, ki jih je Skupina prevzela v pogodbenih odnosih s tretjimi osebami, ter običaje in dobre prakse držav, v katerih poslujejo.

Skupina izjavlja, da se zavezuje, da bo izpolnjevala davčne in carinske predpise ter mednarodne trgovinske sankcije in omejitve.

Za vse morebitne dvome o veljavnosti določenih pravnih določb ali o tem, kako jih razlagati, se je treba obračati na Odbor za skladnost prek Etičnega kanala. Čeprav številne dejavnosti Družbe ureja zapletena zakonodaja, ki se nenehno spreminja, nepoznavanje zakonodaje ne bo sprejemljivo kot veljaven zagovor v primeru kršitev.

Skupina aktivno sodeluje z vladnimi organi, sindikati in lokalnimi oblastmi, vsa posvetovanja z njimi pa je treba voditi v skladu z notranjimi politikami in postopki Skupine.

2 Naša komercialna integriteta in konkurenčnost

Strast Skupine Gonvarri Industries za doseganje uspeha pomeni, da konkuriramo pošteno in učinkovito na vseh trgih, na katerih poslujemo. Zato pričakujemo, da vse naše osebje svoje komercialne aktivnosti izvaja s ciljem izboljšanja ugleda Skupine.

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci, zlasti tisti, katerih naloge so povezane s komercialnimi dejavnostmi, morajo vedno:

- Izvajati vse komercialne dejavnosti v skladu z zakoni, predpisi in sporazumi, ki veljajo v državah, v katerih poslujejo.
- Pošteno konkurirati na vseh trgih in prodajne aktivnosti evidentirati na ustrezen in pravilen način.
- Nasprotovati oblikam nezakonite trgovine in sodelovati z oblastmi v boju proti njej.
- Prinašati vrednost in zagotavljati kakovost in storitve na trgih, na katerih je Skupina udeležena.
- Izogibati se zbiranju zaupnih informacij o trgih, izdelkih ali konkurenci na kakršen koli nezakonit ali neetičen način.
- V celoti varovati zaupne informacije in jih ne uporabljati za osebno korist ali korist tretjih oseb.
- Spoštovati pravice intelektualne in industrijske lastnine.
- Koruptivna ravnanja so nesprejemljiva; ne sme se sprejemati ali predlagati podkupnin ali kakršnega koli drugega neupravičenega plačila ali kakršne koli koristi za tretje osebe, prav tako se ne sme sprejemati daril ali razvedrilnih dejavnosti, ki presegajo omejitve, določene v »Pravilih obnašanja v zvezi s spodbudami, darili ali vabili« Skupine. V primeru dvoma je treba primer prek Etičnega kanala posredovati v posvetovanje Odboru za skladnost.
- Zaposleni ne bodo sodelovali pri dejavnostih, ki povzročajo ali dajejo videz navzkrižja med njihovimi osebnimi interesi in interesi Skupine, v skladu z omejitvami, določenimi v tem Kodeksu in veljavnimi internimi predpisi. V primeru dvoma je treba primer prek Etičnega kanala posredovati v posvetovanje Odboru za skladnost.
- Naši zaposleni bodo pri izmenjavi informacij s konkurenti vedno upoštevali načela previdnosti, če obstajajo dvomi, pa jih je treba prek Etičnega kanala posredovati v obravnavo Odboru za skladnost.

III. STANDARDI RAVNANJA

3 Poštenost in zaupanje

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci Skupine morajo biti pošteni in zaupanja vredni pri vseh pogajanjih, na katerih so prisotni interesi Skupine, ter izpolnjevati sprejete obveznosti.

Na enak način bodo varovali zaupnost informacij, pa tudi informacije, ki zadevajo stranke, delničarje, zaposlene, direktorje, vodstvene delavce, sodelavce ali dobavitelje.

4 Dobavitelji

Gonvarri Industries je skupina, ki ohranja pošten in odkrit odnos z dobavitelji in podizvajalci, od njihove izbire pa vse do plačila.

Odnos z našimi dobavitelji temelji na kakovosti izdelka ali storitve ter njihovih poslovnih in komercialnih praksah, vključno z etičnim ravnanjem, preglednostjo, skladnostjo z veljavno zakonodajo in spoštovanjem človekovih pravic v državah, v katerih poslujejo.

Naši zaposleni, direktorji in vodstveni delavci morajo pri vseh pogajanjih postavljati interese podjetja nad svoje interese in pogajanja izvajati popolnoma pregledno.

Dobavitelje in izvajalce bomo vedno izbirali in ocenjevali nepristransko, strogo in objektivno, pri čemer se bomo izogibali navzkrižju interesov ali dajanju prednosti pri izbiri ter upoštevali okoljska, preventivna in socialna vprašanja.

Ta postopek se vedno uporablja v skladu z vsebino notranjih politik Skupine.

Cene in informacije, ki jih dobavitelji navedejo v izbirnem postopku, je treba obravnavati zaupno in jih ni dovoljeno razkrivati tretjim osebam, razen če dobavitelj za to poda soglasje ali če je to zakonsko predpisano.

V zvezi s skladnostjo se zahteva, da sprejmejo naš Kodeks etike in ravnanja za dobavitelje in upoštevajo ta Kodeks etike in ravnanja. Po potrebi bodo izvedene morebitne revizije, potrebne za izboljšanje notranjega nadzora.

Noben zaposlen, direktor, vodstveni delavec ali sodelavec ne sme prejemati daril, provizij ali kakršnih koli nagrad, vključno z darili kakršne koli vrste od naših dobaviteljev in izvajalcev, ob upoštevanju omejitev, določenih v »Pravilih obnašanja v zvezi s spodbudami, darili ali vabili«.

III. STANDARDI RAVNANJA

5 Stranke

Odnos z našimi strankami temelji na kakovosti izdelka ali storitve ter skupnih poslovnih in komercialnih praksah, vključno z etičnim ravnanjem, preglednostjo, skladnostjo in spoštovanjem človekovih pravic.

Naše stranke so sestavni del Skupine Gonvarri Industries in našega načina poslovanja, tako v smislu naših delovnih odnosov z vsemi zainteresiranimi tretjimi stranmi kot tudi naše zavezanosti spoštovanju predpisov in zakonov, zato s svojimi strankami delimo naše vrednote in načela, določena v tem Kodeksu.

6 Konkurenca v našem sektorju

Skupina izjavlja, da se zavzema za pošteno in pregledno konkuriranje na trgih, strogo spoštovanje mednarodnih zakonov o konkurenci in zakonov držav, v katerih deluje, kar je neizogibno in omejujoče načelo za njene strateške in poslovne dejavnosti.

Skupina se zavezuje, da bo spodbujala svobodno konkurenco v korist potrošnikov in uporabnikov, spoštovala predpise protimonopolne zakonodaje in se izogibala vsakršnemu ravnanju, ki pomeni ali bi lahko pomenilo dogovarjanje, zlorabo ali omejevanje konkurence.

Poleg tega in ob upoštevanju dejstva, da se pogodbe ali sporazumi lahko razumejo kot omejitev konkurence ali nezakoniti, ne glede na to, ali so formalizirani v pisni obliki ali ne, se mora vse osebje izogibati sodelovanju v kakršnih koli pogovorih, pogodbah, projektih ali sporazumih, formalnih ali neformalnih, s konkurenti ali potencialnimi konkurenti, katerih cilj je določanje cen, prodajnih pogojev ali dobave izdelkov, razdelitev tržnih deležev, dodelitev strank ali kakršna koli druga dejavnost, ki omejuje ali bi lahko omejevala svobodno konkurenco na trgih.

Upravni organi, sodniki ali sodišča lahko subjektom, vpletenim v kršitve zakonodaje o konkurenci, naj gre za posameznika ali podjetja, naložijo globe in v nekaterih primerih tudi visoke zaporne kazni.

Glede na resne pravne posledice, tako civilne kot kazenske, in glede na to, da bi takšne kršitve lahko izpostavile Skupino, bo Skupina Gonvarri Industries sprejela vse razumne ukrepe za zagotavljanje, da bodo zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci spoštovali zgoraj omenjene zakone. Poleg tega bo Skupina sprejela ukrepe za preprečevanje kakršnega koli ravnanja, ki bi lahko bilo razumljeno kot nezakonito ali v nasprotju s takšnimi zakoni.

Nepoznavanje zakona, dobra vera ali zatrjevanje pomanjkanja časa za poizvedbo pri Odboru za skladnost prek Etičnega kanala niso sprejemljivi kot okoliščine, ki opravičujejo ravnanje, ki je v nasprotju z načeli iz tega dokumenta. Vse morebitne dvome v zvezi z uporabo zgornjih načel je treba predstaviti vodstvu Skupine, preden se sprejmejo kakršni koli ukrepi.

Poleg tega je treba v primeru odkritja kakršnega koli ravnanja, ki bi ga lahko opredelili, kot da nasprotuje načelu svobodne konkurence na trgih in s tem povezano zakonodajo, to sporočiti prek postopka prijave nepravilnosti (»whistleblower«-»Pravilnik o notranji poti za prijavo kršiteljev in zaščiti prijaviteljev«) v Skupini.

III. STANDARDI RAVNANJA

7 Naši ljudje

Podjetniški duh naših zaposlenih predstavlja enega največjih bogastev naše organizacije Vse zaposlene je treba obravnavati pošteno in pravično ter pravično nagrajevati za njegove dosežke.

Dejanja predstavnikov, katerih naloge v Skupini bodo vedno prilagojene omejitvam glede količine in kakovosti, določenim v njihovih pristojnostih, ne glede na zakonodajo posamezne države, bodo vedno navdihovala načela in vrednote, določene v tem Kodeksu.

Predstavniki Skupine so pri opravljanju svojih nalog dolžni ravnati v okviru svojih pristojnosti ter v skladu z načeli in vrednotami, določenimi v tem Kodeksu, ne glede na zakonodajo posamezne države.

Skupina podpira in zagovarja načela, vključena v Splošno deklaracijo človekovih pravic, pravice delavcev, konvencije Mednarodne organizacije dela ter smernice Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj, zato morajo tako Skupina kot vsi zaposleni spoštovati spodaj navedena načela.

I Delo z ljudmi

Z upoštevanjem naših postopkov od procesa izbire pa do opredelitev profilov in opisov delovnih mest se izogibamo vsakršni obliki diskriminacije. Zagotavljamo, da je napredovanje povezano z zaslugami, usposobljenostjo in sposobnostmi posameznika. Ta razdelek zajema tudi določitev pogojev za plačilo, usposabljanje ter spremljanje in ocenjevanje uspešnosti.

Smo podjetje, ki zaposluje svoje osebje na trdnih temeljih spoštovanja in enakih možnosti ter si prizadeva za razvoj močne raznolike delovne sile in zagotavljanje delovnega okolja, v katerem so vsi obravnavani spoštljivo, ne glede na spol, raso, spolno identiteto, starost, invalidnost, vero ali etnično pripadnost.

Zlasti pa pri svojih dejavnostih ali dejavnostih svojih dobaviteljev, sodelavcev ali strank v vseh državah, v katerih poslujejo, ne bomo dopuščali zaposlovanja mladoletnikov ali prisilnega dela.

II Odsotnost diskriminacije in nadlegovanja

Prepovedana je zloraba pooblastil in kakršno koli fizično, psihološko ali moralno nadlegovanje ter vsako drugo ravnanje, ki lahko ustvarja zastrašujoče, žaljivo ali sovražno delovno okolje za zaposlene.

Vse osebje mora biti previdno v odnosih s sodelavci na delovnem mestu, zlasti z osebjem na nižjih položajih v hierarhiji podjetja. Pozorni morajo biti na morebitno nadlegovanje na delovnem mestu in skrbno obvladovati vse nastajajoče težave.

Vsako dejanje, ki predstavlja nadlegovanje, se šteje za resno kršitev ravnanja. Za takšne primere smo razvili Vodnik in protokol za preprečevanje nadlegovanja, ki velja za celotno Skupino in v katerem so opisana načela in smernice za ukrepanje, ki služijo za preprečevanje in v določenih primerih tudi odpravljanje tovrstnega ravnanja.

III Svoboda združevanja

Skupina spoštuje pravico ljudi do svobode združevanja, sindikalnega združevanja in kolektivnih pogajanj, zato z osebjem sodelujemo prek posameznikov in sindikatov v skladu z zakonodajo ter lokalnimi praksami in običaji.

IV Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Skupina v svoji strategiji družbene in korporativne družbene odgovornosti vzpostavlja pobude in ukrepe za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem svojih zaposlenih, direktorjev, vodstvenih delavcev in sodelavcev.

Ti ukrepi morajo biti skladni z lokalnimi predpisi in običaji držav, v katerih poslujejo.

III. STANDARDI RAVNANJA

V Zdravje in varnost

Skupina Gonvarri Industries razume varnost kot ključni vidik upravljanja. Zavezani so ohranjanju ustrezne in zadostne ravni preventivnih strategij za zdravje in varnost svojih delavcev, strategij, ki so omejujoče in neizogibne zahteve za naše proizvodne dejavnosti.

Skupina razume, da je preprečevanje tveganj, povezanih z njenimi dejavnostmi, prednostni in strateški cilj pri upravljanju njenih podjetij. Skupina si mora čim bolj prizadevati za razvoj in spodbujanje varnega ravnanja ter za vzpostavitev zdravih delovnih mest z varno opremo in delovnimi pogoji za vse, ki opravljajo storitve v naših delovnih prostorih .

Vse osebje in sodelavci morajo upoštevati Preprečevanje tveganja na delovnem mestu in zavestno odgovorno uporabljati njegova načela pri vseh dejavnostih, ki jih opravljajo, ter pri vseh odločitvah, ki jih sprejemajo. Razumeti ga je treba kot neločljiv del delovnih aktivnosti in sprejemanja odločitev, katerih izvajanje je njihova pogodbena obveznost. Navedena politika varnosti in zdravja pri delu mora biti vodilo za vsakršno ravnanje.

VI Delovni pogoji

Delovni prostori morajo zagotoviti najboljše možne delovne pogoje za svoje osebje in mu zagotoviti opremo, ki je bila razvita z upoštevanjem preventivnih načel, ki so del same njene zasnove in koncepta. Varnost je treba zagotavljati z vzdrževanjem in pregledovanjem inštalacij in opreme, vsa preostala tveganja pa morajo biti jasno opredeljena. Podrobno je treba navesti podatke o preostalih tveganjih, ki jih ni mogoče odpraviti, in obveznostih, ki jih je treba upoštevati.

VII Upravljanje preprečevanja tveganj na delovnem mestu

Delovna mesta v Skupini imajo učinkovite sisteme za preprečevanje tveganj na delovnem mestu z zunanjimi certifikati. Odobritev in uvedbo sistemov vodijo ustrezni oddelki za upravljanje.

Ti sistemi sledijo integrativnim načelom preventive. Ti veljajo za vsako dejavnost, ki se izvaja, naroča ali nadzira, in za vse sprejete odločitve, pri katerih se upoštevajo različni sistemi, opredeljeni v korporativnih postopkih, vzpostavljenih v ta namen.

VIII Kvalifikacije, usposabljanje in komunikacija

Vse osebje Skupine mora opraviti teoretično in praktično usposabljanje ter kvalifikacije za varne delovne prakse; to je znanje, ki mora biti nepogrešljiv del njihovega poklicnega razvoja. Vse osebje mora razumeti varnost na delovnem mestu kot sestavni del odgovornosti, ki se od njega pričakuje.

Vsako delovno mesto mora vzdrževati sistem komunikacije, posvetovanja in dvosmernega sodelovanja na delovnem mestu in z vodstvom podjetja, pri čemer mora svoje osebje obveščati o vseh pomembnih vidikih, povezanih z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu, z namenom nenehnega izboljševanja in izmenjave izkušenj.

Varnostni postopek ne sme biti nikoli ogrožen zaradi dajanja prednosti operativnim ciljem.

Nevarno ravnanje, ki bi lahko imelo posledice za lastno varnost ali varnost sodelavcev, se ne dopušča na noben način. Dosledno je treba upoštevati navodila, ki jih izda in vzpostavi Družba in določeno delovno mesto.

Zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci morajo opraviti tudi potrebno usposabljanje za seznanjanje s Kodeksom etike in ohranjanje etičnega obnašanja.

IX Zunanji izvajalci

Vsi zunanji izvajalci, ki delajo v naših delovnih prostorih, morajo ohranjati in spoštovati enako raven zdravja in varnosti kot notranji delavci, tako glede tveganj, povezanih z našimi delovnimi prostori, kot tudi glede tveganj, ki izhajajo iz njihovih dejavnosti. Potrebne postopke za usklajevanje, kontrolo in nadzor je treba vzpostaviti z zunanjimi podjetji, odgovornimi za pravilno izvedbo zahtevanih del.

X Zaupne informacije

Vsem zaposlenim, sodelavcem, vodstvenim delavcem in administratorjem Skupine je prepovedana uporaba zaupnih informacij, do katerih so morda prišli pri opravljanju svojih dolžnosti ali zaradi svojega položaja, v lastno korist ali korist tretje osebe.

Vsako transakcijo, pri kateri obstaja sum uporabe zaupnih informacij, je treba sporočiti prek Etičnega kanala, da se izvede ustrezne ukrepe.

III. STANDARDI RAVNANJA

8 Odnos z vladnimi organi in političnimi strankami

Skupina Gonvarri Industries izjavlja, da je politično nevtralna v vseh državah, v katerih posluje, in da ne financira političnih strank ali njihovih predstavnikov.

Vsi odnosi z državnimi in lokalnimi organi potekajo popolnoma pregledno, sodelovanje z javnimi organi pa poteka povsem nepristransko.

Skupina spoštuje pravico do svobode govora in svobode političnega prepričanja zaposlenih, vodstvenih delavcev, administratorjev in sodelavcev v vseh primerih, če te pravice ne ovirajo opravljanja njihove poklicne dejavnosti in če se uveljavljajo zunaj delovnega časa.

V primeru, da zaposleni, direktor, vodstveni delavec in ponudnik storitev opravlja kakršno koli javno dejavnost izven delovnega mesta, se mora prek Etičnega kanala posvetovati z Odborom za skladnost, da preveri in oceni morebitno navzkrižje interesov.

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in vse zunanje osebe, ki za Skupino opravljajo storitve, morajo ravnati tako, da v odnosih z nacionalnimi javnimi upravami, tretjimi državami in mednarodnimi organizacijami ne spodbujajo javnih uslužbencev h kršitvi njihovih dolžnosti nepristranskosti ali kakršnih koli pravnih predpisov.

Članom Skupine Gonvarri Industries je prepovedano dajanje daril javnim uslužbencem, javnim funkcionarjem in njihovim družinskim članom ter financiranje političnih strank ali njihovih predstavnikov, s katerimi so povezani zaradi svojega dela.

9 odnosi z lokalno skupnostjo

Skupina Gonvarri Industries želi biti odgovorna soseda in spoštovati človekove pravice ljudi v lokalnih skupnostih v državah, v katerih posluje, ter vzpostaviti ustrezne določbe, ki zagotavljajo njihovo spoštovanje, zlasti v skupinah, ki veljajo za najbolj ranljive.

Naše dejavnosti se izvajajo na zelo raznolikih lokacijah in v zelo različnih razmerah, kjer so lokalne potrebe in vplivi prav tako zelo različni.

Ukrepi, naložbe, donacije in razvoj skupnostnih projektov v zvezi s socialnimi vprašanji in podporo lokalnim skupnostim bodo vzpostavljeni v posameznih proizvodnih centrih z namenom zagotavljanja odzivanja v skladu z dejanskimi potrebami posamezne lokacije.

V skladu z načelom preglednosti je treba posredovati informacije o vseh predvidenih sodelovanjih in donacijah in jih odobriti. Biti morajo pravilno registrirane in se izvajati v sodelovanju z ustreznimi subjekti ali ustanovami s priznanim ugledom, ki ne predstavljajo tveganja za ugled Skupine.

Poleg tega mora vsako podjetje v Skupini, ki donira ali sponzorira, v največji možni meri spremljati dani prispevek, tako da je obveščeno, kam je šel in kako je bil porabljen, ter tako zagotoviti dobro uporabo prispevka in se izogniti tveganjem za ugled Skupine.

III. STANDARDI RAVNANJA

10 Odsotnost nasprotij interesov

Obstoj nasprotij interesov se zaznava v primerih, ko si osebni interes strokovnjaka in interes katere koli družbe v Skupini neposredno ali posredno nasprotujeta. Osebni interes zaposlenega obstaja v primeru, če zadeva vpliva nanj ali na osebo, ki je povezana z njim/njo.

Ne sme se izvajati nobenih odločitev, postopkov ali dejavnosti, ki vključujejo ali bi lahko vključevale nasprotje interesov, če ni zanje podano predhodno in pisno dovoljenje Odbora za skladnost, ki je bil o tem obveščen prek Etičnega kanala. Zainteresirana stranka se mora vzdržati vsakega dejanja v tej zvezi, dokler ne prejme odgovora na svoje poizvedovanje.

Opredelitev situacij, ki se štejejo za nasprotja interesov, prepoznavanje in ukrepi upravljanja so podrobno analizirani v predpisih podjetja, ki jih morajo obvezno poznati vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci Skupine.

Ti ukrepi morajo biti v skladu z lokalnimi zakoni, predpisi in običaji v državah, v katerih posluje, ter prilagojeni vlogi in odgovornosti vsakega zaposlenega.

11 Zmanjševanje in obvladovanje vplivov na okolje

Skupina Gonvarri Industries spodbuja vse svoje zaposlene, direktorje, vodstvene delavce in sodelavce k skrbnemu in aktivnemu pristopu pri upravljanju, obvladovanju in zmanjševanju vplivov naših dejavnosti na okolje.

Vodstvo Skupine meni, da je spoštovanje okolja v vseh naših proizvodnih dejavnostih v celotnem življenjskem ciklu izdelka strateškega pomena, in spodbuja aktivno spoštovanje in odgovorno ravnanje do okolja pri vseh zaposlenih.

Naši delovni prostori so opremljeni z učinkovitimi sistemi upravljanja, ki zagotavljajo skladnost z zakonodajo in nenehno izboljševanje upravljanja okolja ter omogočajo poenotenje okoljskih praks v vseh družbah Skupine. Poleg tega smo se zavezali, da bomo v svojih delovnih prostorih prilagajali in uporabljali najboljše razpoložljive tehnologije ter pri načrtovanju in izvajanju vseh svojih dejavnosti upoštevali okoljske vidike.

Za vse zaposlene, direktorje, vodstvene delavce in sodelavce redno pripravljamo programe usposabljanj z namenom povečanja ozaveščenosti o teh vprašanjih. Ti tečaji so posebej namenjeni tudi zaposlenim, ki so odgovorni za upravljanje delovnih prostorov, ter osebju, ki sodeluje z naročniki in dobavitelji.

Naše delo je usmerjeno v optimizacijo izrabe naravnih in energetskih virov ter v zmanjševanje nastalih odpadkov, njihovo recikliranje in ponovno uporabo, hkrati pa tudi zmanjševanje in nadzor onesnaženih odpadkov in onesnaževal.

Skupina upa, da si bodo zaposleni pri svojih dejavnostih dejavno prizadevali za zmanjšanje vpliva na okolje, ker bodo v tem videli sredstvo za doseganje kar najboljšega varstva našega naravnega okolja. Zaposleni morajo biti seznanjeni z zakonodajo in okoljskimi predpisi, ki veljajo za njihovo posebno področje dela, ter s tistimi, ki so določeni v Okoljski politiki, in jih upoštevati.

12 Skrb za sredstva, varstvo podatkov in upravljanje informacij

Skupina Gonvarri Industries daje svoja sredstva na razpolago svojim zaposlenim, direktorjem, vodstvenim delavcem in sodelavcem. Ti morajo zanje skrbeti in jih ne smejo uporabljati za druge namene. Politika Skupine je tudi varovanje zasebnosti informacij in varstvo podatkov.

I Sredstva

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci morajo opremo, naprave in sredstva, ki so jim dana na voljo za izvajanje njihovih dejavnosti in nalog, uporabljati ustrezno in primerno ter jih ne smejo uporabljati za druge namene, varovati pa jih morajo tudi pred poškodbami, izgubo ali krajo.

Brez ustreznega dovoljenja si ne smejo prisvojiti sredstev Skupine ali jih kakor koli odtujiti ali obremeniti.

II Zasebnost in upravljanje informacij

Skupina je vzpostavila potrebne mehanizme za zaščito zasebnosti informacij in varstvo podatkov svojih zaposlenih, ponudnikov, naročnikov, javnih ustanov, poslovnih partnerjev in sodelavcev ter njihove pravice do zasebnosti, upravljanja in ustrezne skrbi za dokumentacijo v skladu z njeno stopnjo pomembnosti.

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci morajo upoštevati navodila za izdelavo, obdelavo, arhiviranje in uničenje dokumentacije, povezane z njihovo delovno aktivnostjo.

Prav tako tudi ne smejo razkrivati informacij in morajo vse informacije, pridobljene v teku svojega dela, varovati kot zaupne. Če morajo zaradi svoje funkcije v organizaciji posredovati informacije tretjim osebam, morajo poskrbeti za podpis sporazuma o zaupnosti. V primeru dvoma je treba za potrebna pojasnila zaprositi prek Etičnega kanala.

III Uporaba elektronskih naprav

Zaposleni elektronske naprave (računalnike, mobilne telefone, pametne telefone, tablične računalnike itd.), ki jim jih je zagotovilo podjetje, uporabljajo na primeren način. Elektronske naprave se lahko pregledajo, če se to zdi potrebno in je v skladu z lokalnimi zakoni in predpisi na tem področju.

Za uporabo interneta je dovoljena le uporaba delovne narave. Ne sme se ga uporabljati za zasebne namene. Uporaba interneta z nezakonitimi, neprimernimi ali opolzkimi nameni je izrecno prepovedana. Poleg tega je treba informacije, pridobljene z interneta, uporabljati še posebno previdno, če jih omejujejo zakoni, ki varujejo pravice intelektualne ali industrijske lastnine, zlasti v primerih, ki se nanašajo na računalniške programe, prenesene z interneta. V primeru odkritja incidenta, povezanega z varnostnimi zadevami, se v aplikaciji Help Desk odpre zapis o incidentu.

Skupina vzpostavi in uvede normativne varnostne postopke za informacije, ki so na voljo vsem njenim zaposlenim, direktorjem, vodstvenim delavcem in sodelavcem in so neodvisni od oblike in platforme informacij (tiskane, pisne, elektronske, video, zvočne itd.). Veljavne politike v zvezi s kategorizacijo in obdelavo informacij ter veljavni postopki in normativi za varnost so na voljo prek intraneta podjetja.

III. STANDARDI RAVNANJA

13 Zunanja komunikacija

Skupina vidi svojo podobo in ugled kot eno svojih najdragocenejših sredstev za ohranjanje zaupanja delničarjev, strank, strokovnjakov, dobaviteljev, uradnih organov in zaposlenih.

Vsi zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci morajo biti zelo previdni pri posredovanju informacij o Skupini zunaj podjetja, ne glede na uporabljena sredstva (sporočila za javnost, intervjuji z mediji, komentarji na družbenih omrežjih itd.).

Podajanje sporočil ali izjav, ki bi lahko škodovala podobi ali ugledu Skupine, ni dovoljeno, ne glede na obliko ali kanal komunikacije, prav tako zaposleni v imenu Skupine ne smejo izražati osebnih mnenj, ki so v nasprotju z vrednotami Skupine, kot so opredeljene v Kodeksu etike in ravnanja.

Kadar katera koli družba, ki je del Skupine, sodeluje pri kakršni koli zunanji komunikaciji ali dejavnosti, katere objava bi lahko imela pomembne posledice v medijih, bodisi zaradi vsebine bodisi zaradi občutljivosti zadeve, ki jo obravnava, je treba o tem pred razširjanjem informacij obvestiti Etični kanal, ki primer pregleda in odobri.

14 Resničnost finančnih informacij

Finančne informacije Skupine pošteno odražajo dejanski ekonomski, finančni in kapitalski položaj, pri čemer se upoštevajo nacionalna in mednarodna računovodska načela in standardi ter naslednja posebna načela:

- Resničnost: biti morajo zvest odraz dejanskega stanja vsakega podjetja in Skupine.
- Integriteta: v celoti morajo odražati ekonomsko stanje, kar pomeni, da morajo biti vključene, popolne in brez izključitev, ki bi lahko povzročile napačnost ali parcialnost finančnih informacij.
- Enotnost: izdelane, pripravljene in posredovane morajo biti po enakih merilih v vseh družbah Skupine.
- Pooblastilo: biti morajo predhodno odobrene in oblikovane v skladu s finančnimi politikami in načeli Skupine.

Nihče ni pooblaščen za prikrivanje ali razširjanje zapisov ali računovodskih poročil Skupine; vse ekonomske, finančne in premoženjske informacije morajo posredovati organi Skupine v skladu z načini, ki so jih določili.

III. STANDARDI RAVNANJA

15 Preprečevanje pranja denarja

Zaradi preprečevanja pranja denarja ali financiranja terorizma morajo biti zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci Skupine posebej pozorni na gotovinska plačila, ki so nenavadna zaradi narave transakcije, na plačila s čeki na prinesitelja ali na plačila v drugih valutah, kot so bile predhodno dogovorjene.

Pri poslih ali dejavnostih, pri katerih obstaja tveganje pranja denarja, je Skupina dolžna sprejeti ukrepe za zagotavljanje skladnosti na podlagi identifikacije naročnika in sodelovati s pristojnimi organi.

V vsakem primeru je treba upoštevati notranje predpise Skupine in izrecno je prepovedano v kakršnih koli okoliščinah izplačevati ali prejemati gotovinska plačila v višini več kot dva tisoč petsto evrov (2.500 EUR).

V primeru kakršnih koli sumljivih operacij in obstoja tveganja pranja denarja je treba to sporočiti prek Etičnega kanala, da se sproži ustrezne ukrepe.

16 Preprečevanje podkupovanja in korupcije

Podkupovanja in korupcije ne toleriramo. Koruptivna ravnanja so nesprejemljiva, podkupnin ali drugih neupravičenih plačil tretjim osebam pa ni dovoljeno sprejemati ali izplačevati.

Prav tako ni sprejemljivo niti zahtevati niti sprejemati daril ali razvedrilnih dejavnosti, ki presegajo omejitve, določene v »Pravilih obnašanja v zvezi s spodbudami, darili ali vabili« Skupine.

V primeru dvoma je treba vprašanje posredovati Odboru za skladnost prek Etičnega kanala.

V primeru kakršnih koli sumljivih operacij in obstoja tveganja korupcije ali podkupovanja je treba to sporočiti prek Etičnega kanala, da se sproži ustrezne ukrepe.

IV SPREMLJANJE IN NADZOR

1 Razkrivanje, komunikacija in spremljanje
2 Odbor za skladnost
3 Etični kanal (komunikacija in prijave)
4 Disciplinski sistem

DRIVE INTRANET 4.0
Odkrijte vsebino Kodeksa etike in ravnanja v storitvi Drive.

Drive
Gonvarri Industries
Road to success

IV. SPREMLJANJE IN NADZOR

1 Razkrivanje, komunikacija in spremljanje

Zaposleni, direktorji, vodstveni delavci in sodelavci Skupine morajo poznati in izrecno sprejeti celotno vsebino Kodeksa ter zlasti načela in pravila ravnanja, ki so v njem določena. Zagotovljeno bo tudi obvezno usposabljanje za zagotovitev popolnega poznavanja Kodeksa.



Vsak zaposleni, direktor, vodstveni delavec in sodelavec skupine, vsak naročnik, dobavitelj ali katera koli oseba na splošno lahko prijavi domnevne kršitve Kodeksa, ki jih opazi v kateri koli družbi Skupine ali v Skupini kot celoti.

V tem smislu bo Skupina prek Etičnega kanala zagotovila potrebne postopke in mehanizme, ki bodo omogočali sporočanje vsake kršitve načel tega Kodeksa anonimno in brez strahu pred povračilnimi ukrepi.

Kanal za prijavljanje nepravilnosti (žvižgaštvo), ki je vključen v Etični kanal, je konfiguriran kot mehanizem za sprejemanje in upravljanje pritožb prek računalniške aplikacije, telefona, e-pošte ali navadne pošte, upravljal pa ga bo Odbor za skladnost, odgovoren za glavno upravljanje prejetih prijav ali pritožb.

Postopek upravljanja pritožb bo v vseh fazah zagotavljal anonimnost in preprečevanje povračilnih ukrepov.

2 Odbor za skladnost

Odbor za skladnost je notranje posvetovalno telo, ki je odgovorno za spodbujanje vrednot in pravil ravnanja Skupine ter za spremljanje, sporočanje, razkrivanje in nadzor Kodeksa.

Odbor za skladnost je odgovoren tudi za upravljanje Etičnega kanala ter za upravljanje in reševanje dvomov, poizvedb in pritožb, prejetih prek Kanala.

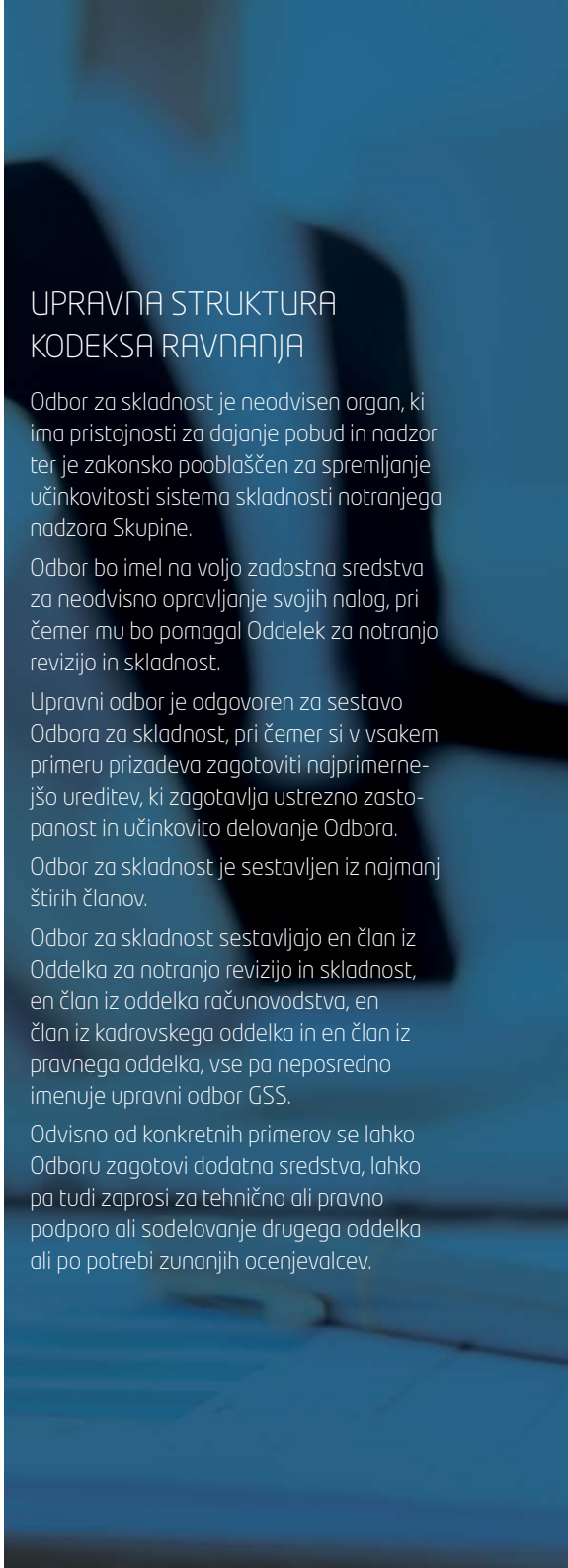
V okviru svoje zavezanosti preglednosti Odbor vodi statistični register svojih dejavnosti ter odgovarja na notranje in zunanje zahteve po informacijah. Vsako leto se izda poročilo s podrobnostmi o stopnji uporabe Kanala s strani zaposlenih, direktorjev, vodstvenih delavcev in sodelavcev, ki pa ne vključuje občutljivih ali zaupnih informacij.

V zvezi z reševanjem sporov Odbor za skladnost deluje objektivno in nepristransko, pri čemer ga vodi načelo domneve nedolžnosti, tako da lahko Skupina sprejme potrebne ukrepe. Prav tako ravna tako, da zagotavlja, da bodo zaposleni ali tretje osebe, ki so v dobri veri sporočili domnevno ravnanje, ki ni v skladu z načeli Kodeksa, zaščiteni pred kakršnimi koli povračilnimi ukrepi.

»Statut Odbora za skladnost« opredeljuje in ureja naloge in normative Odbora za skladnost.

Glavne odgovornosti Odbora za skladnost so:

- posodabljanje, izboljševanje in spreminjanje Kodeksa etike in ravnanja,
- upravljanje tveganj, ugotovljenih v modelu skladnosti,
- izvajanje letnega načrta za nadzor, spremljanje in vrednotenje modela ter spremljanje učinkovitosti izvedenih nadzornih ukrepov,
- spremljanje, nadzor in ocenjevanje splošnega delovanja modela za skladnost s predpisi,
- zagotavljanje ustreznega upravljanja in delovanja mehanizmov za prijavo kršitev, pritožbe in poizvedbe v Skupini Gonvarri Industries (Etični kanal),
- pomoč upravljalnim organom in vodstvu v postopku odločanja v primeru morebitnih neskladnih operacij,
- zagotavljanje, da je vse osebje družbe ustrezno obveščeno o kontrolah, ki se izvajajo v Skupini in so del Modela skladnosti, ki velja zanje, ter o vseh spremembah ali posodobitvah teh kontrol, in zagotavljanje, da so vsi lastniki kontrol obveščeni o seznamu kontrol, ki so v njihovi pristojnosti,
- zagotavljanje ustreznega usposabljanja in razkrivanja celotni organizaciji glede pomembnosti in pomena strategije skladnosti in Modela skladnosti Skupine Gonvarri Industries v okviru korporativne kulture Skupine,
- spodbujanje dejavnosti usposabljanja o skladnosti s predpisi v sodelovanju z drugimi vključenimi področji,
- upravljanje in vzdrževanje mehanizmov prijavljanja, vzpostavljenih med različnimi področji, vključenimi v Model,
- odpravljanje odstopanj, ugotovljenih pri izpolnjevanju Kodeksa, dajanje zgleda in spodbujanje doslednosti pri tolmačenju in uporabi Kodeksa po vsem svetu v okviru Skupine,
- redno (ali izredno) obveščanje izvršnega direktorja o področjih tveganja, ki bi lahko vplivala na Družbo, o rezultatih ocene Modela ter o izvedenih kontrolah in akcijskih načrtih,
- z rednimi (ali izrednimi) poročili obveščanje predsednika, upravnega odbora in izvršnih odborov upravnega odbora o glavnih vprašanjih skladnosti.



UPRAVNA STRUKTURA KODEKSA RAVNANJA

Odbor za skladnost je neodvisen organ, ki ima pristojnosti za dajanje pobud in nadzor ter je zakonsko pooblaščen za spremljanje učinkovitosti sistema skladnosti notranjega nadzora Skupine.

Odbor bo imel na voljo zadostna sredstva za neodvisno opravljanje svojih nalog, pri čemer mu bo pomagal Oddelek za notranjo revizijo in skladnost.

Upravni odbor je odgovoren za sestavo Odbora za skladnost, pri čemer si v vsakem primeru prizadeva zagotoviti najprimernejšo ureditev, ki zagotavlja ustrezno zastopanost in učinkovito delovanje Odbora.

Odbor za skladnost je sestavljen iz najmanj štirih članov.

Odbor za skladnost sestavljajo en član iz Oddelka za notranjo revizijo in skladnost, en član iz oddelka računovodstva, en član iz kadrovskega oddelka in en član iz pravnega oddelka, vse pa neposredno imenuje upravni odbor GSS.

Odvisno od konkretnih primerov se lahko Odboru zagotovi dodatna sredstva, lahko pa tudi zaprosi za tehnično ali pravno podporo ali sodelovanje drugega oddelka ali po potrebi zunanjih ocenjevalcev.

3 Etični kanal (komunikacija in prijave)

Najboljši način za ohranjanje zaupanja je, da se osebje v vseh primerih, ko upravičeno sumi, da je prišlo do ravnanja, ki ni skladno, zaveda, da ima na voljo varno, zaupno in ugodno okolje, v katerem lahko brez strahu pred povračilnimi ukrepi izrazi svoje pomisleke.

Uporabnik Etičnega kanala se mora prek Etičnega kanala obrniti na Odbor za skladnost in ga obvestiti o kakršni koli neprimerni situaciji ali slabi praksi, vprašanju ali dvomu.

Če zaposleni iskreno verjame, da se je zgodil ali bi se lahko zgodil kateri od primerov, opisanih v Kodeksu, ga bomo prosili, da informacije predstavi črno na belem in predloži vse dokaze v zadevi. Glede na to, da je veliko težje in včasih celo nemogoče preiskovati sume, ki so sporočeni na anonimen način, vse zaposlene prosimo, da se v dobri veri identificira, da se lahko začne preiskava pritožbe, ki bo nato anonimizirana, kar zagotavlja zaupnost v celotnem postopku.

Možno pa je, da bo zaposleni kasneje pozvan k podajanju dodatnih informacij, čeprav mu ne bo treba neposredno sodelovati v preiskovalnem postopku.

Ta postopek bo zagotavljal anonimnost uporabnika, varnost in zaupnost v vseh fazah preiskave pritožbe ter preprečevanje povračilnih ukrepov.

Kljub temu ni mogoče zagotoviti popolne anonimnosti, saj se lahko zgodi, da bo v morebitnih notranjih ali zunanjih postopkih potrebno pričanje.

Zaposleni, ki je izrazil svoje pomisleke, ne bo odgovoren za to, da jih je izrazil, niti za to, da jih ni izrazil prej v primeru, da je oseba upravičeno prepričana, da obstaja neprimerna situacija takšne vrste, ko je bilo navedeno zgoraj. Vendar pa bodo kakršne koli obtožbe, izražene zlonamerno ali brez osnove, obravnavane kot resna ali zelo resna kršitev ravnanja, ki lahko privede do disciplinskega ukrepa.

Odbor za skladnost prek Etičnega kanala prejema sporočila o:

- ravnanjih, ki niso skladna s Kodeksom etike in ravnanja;
- vprašanjih glede vseh zadev, povezanih z vrednotami Kodeksa in etike Skupine;
- incidentih, ki zahtevajo obveščanje, in zahtevah za odobritev v zvezi z njimi, kadar je to potrebno;
- neupoštevanju notranjih ali zunanjih predpisov, ki izhajajo iz neupoštevanja katere koli politike razvojnega modela in protokolov Modela skladnosti v Skupini Gonvarri Industries,
- zapažanja morebitnih kaznivih ali goljufivih dejanj.

Etični kanal ima različne načine komuniciranja, ki so dostopni zaposlenim na vseh ravneh in tretjim osebam. Prek teh kanalov je mogoče prijaviti kakršne koli pomisleke, pritožbe ali incidente. Ti kanali so: aplikacija za osebni računalnik, e-pošta (ethicschannel@gonvarri.com) klasična pošta ali telefon.

Ti kanali so na voljo vsem zaposlenim ali tretjim osebam ter so razkriti in objavljeni na učinkovit in trajen način, tako da so dostopni in pregledni za vse, ki jih želijo uporabljati.

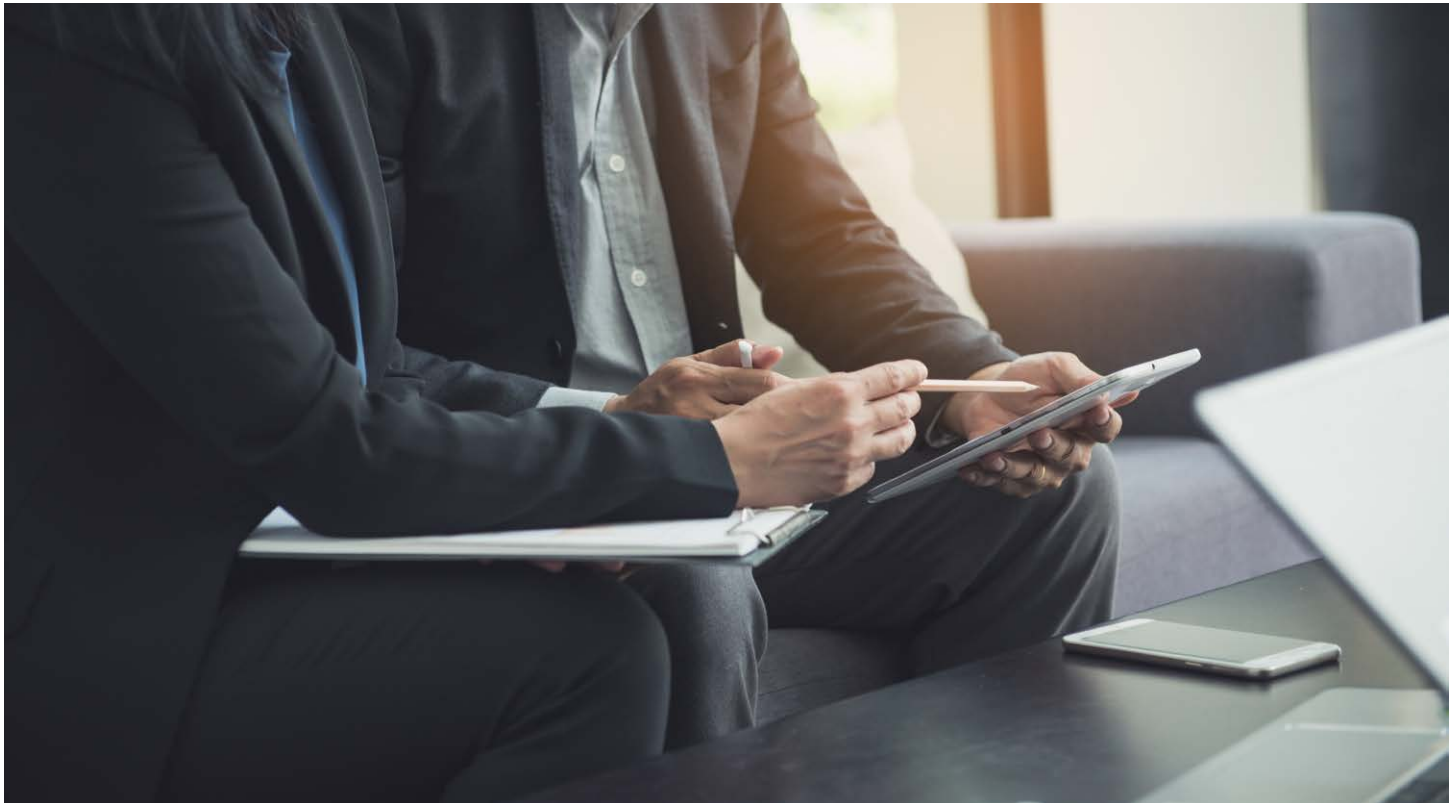
Podrobnosti o uporabi in delovanju Etičnega kanala, minimalni vsebini pritožb in ravnanju s sporočenimi informacijami ali drugimi pomembnimi informacijami so opredeljene v dokumentu »Notranji predpisi Etičnega kanala«, da se zagotovi njihovo pravilno razkrivanje, dostopnost in poznavanje za vse morebitne uporabnike.

Pričakuje se, da so tisti, ki izberejo te komunikacijske poti, predhodno skrbno ocenili pomembnost zadev, ki jih želijo sporočiti.

IV. SPREMLJANJE IN NADZOR

4 Disciplinski sistem

Skupina lahko uporabi pravne ali disciplinske ukrepe, ki se v skladu z veljavno zakonodajo štejejo za ustrezne, in jih uvede v primeru kršitve tega Kodeksa ali katere koli politike in protokolov, vključenih v Model skladnosti Skupine Gonvarri Industries.



Kot neprimerno vedenje in torej predmet disciplinskega sistema se ne bo štelo le dejanje osebe, ki neposredno krši Kodeks, temveč tudi ravnanje tistih, ki pri takem obnašanju sodelujejo z dejanji ali opustitvami.

Noben zaposleni ne bo kaznovan, ne da bi mu bila prej dana možnost, da predstavi vse trditve, za katere meni, da so primerne.

Kršitev tega Kodeksa, ki pomeni kršitev določb delovne zakonodaje, bo sankcionirana v skladu z veljavnimi predpisi.



V SKLADNOST S KODEKSOM

Skupina bo izvajala redne revizije v delovnih središčih z namenom spremljanja in merjenja komunikacije, razširjanja in uresničevanja Kodeksa.

Vsako leto se posodobi in opredeli revizijsko skupino in revizijski načrt z namenom preverjanja naslednjih vidikov:

- stopnje ozaveščenosti in občutljivosti glede pomena Kodeksa etike in ravnanja,
- evidenc o komunikaciji za VSE zaposlene, direktorje in vodstvene delavce, ne glede na raven ali kategorijo,
- predstavitve Kodeksa in s tem povezanega usposabljanja novim sodelavcem,
- dostopnosti Kodeksa v ustreznem jeziku na mestih, dostopnih vsem zaposlenim v proizvodnih centrih,
- dostopnosti Kodeksa na intranetu in spletu družbe v ustreznem jeziku,
- preprostosti dostopa do Etičnega kanala.

Rezultati teh revizij bodo skupaj z evidencami o prejetih pritožbah in poročili o nadaljnjih ukrepih v zvezi s pritožbami, ki jih je prejel Odbor za skladnost, pokazali stopnjo izvajanja in skladnosti s tem Kodeksom etike in ravnanja.

VI

ODOBRITEV IN VELJAVNOST

ODOBRITEV IN SPREMEMBE

Ta Kodeks etike in ravnanja in ravnanja je začel veljati 25. septembra 2017 in velja, dokler upravni odbor ne odobri njegove posodobitve, revizije ali razveljavitve.

Kodeks se revidira in posodablja tako pogosto, kot odloči Odbor za skladnost.

ODOBRITEV IN ZAČETEK VELJAVNOSTI

Z vključitvijo družbe Hidria v skupino Gonvarri postane Kodeks etike in ravnanja družbe Gonvarri zavezujoč tudi za vse zaposlene v družbi Hidria. Ta kodeks se uporablja od 22. 10. 2026 dalje.

SPLETNI TEČAJ

Kodeks etike in ravnanja lahko podrobneje spoznate tudi prek spletnega tečaja v APP Gonvarri.



KODEKS ETIKE IN RAVNANJA



SPLETNI TEČAJ

Kodeks etike in ravnanja lahko podrobneje spoznate tudi prek spletnega tečaja v APP Gonvarri.

Drive Intranet 4.0 Gonvarri Industries

DRIVE INTRANET 4.0

Odkrijte vsebino Kodeksa etike in ravnanja v storitvi Drive.



Prenesite Kodeks etike in ravnanja v **obliki PDF**
www.gonvarri.com/**codeofethics**

Gonvarri Industries

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

gonvarri.com

2001CE_eng