Kodeks Etyczny

Wersja globalna

KODEKS ETYCZNY

Kodeks Etyczny GIS jest dokumentem zawierającym szereg wytycznych dotyczących zachowywania się i postępowania, którymi powinni się kierować wszyscy pracownicy, kooperanci, doradcy, klienci i dostawcy GIS podczas prowadzenia wszelkich działań związanych z firmą, aby Grupo Industrial Saltillo mogła być traktowana jak przedsiębiorstwo światowej klasy.

Wszyscy współpracownicy GIS mają obowiązek zapoznać się z niniejszym Kodeksem, rozumieć, stosować, znać i promować zasady w nim zawarte. W związku z tym, w razie jakichkolwiek pytań dotyczących właściwego sposobu postępowania należy zwracać się do bezpośrednich przełożonych, a także zgłaszać wszelkie przypadki naruszenia reguł zawartych w Kodeksie.

Wydanie 6

SPIS TREŚCI

List od Dyrektora Naczelnego GIS 4
Wprowadzenie 5
Czym jest “Kodeks Etyczny”? 6
Zasady
1. Polityka komunikacyjna 8
2. Polityka w zakresie zatrudniania 10
3. Polityka odnośnie wrogiego środowiska pracy 12
4. Polityka w zakresie molestowania seksualnego 14
5. Polityka w zakresie konfliktu interesów 16
6. Polityka jakości zorientowanej na klienta 20
7. Polityka w zakresie BHP i ochrony środowiska 22
8. Polityka w zakresie prowadzenia działalności 24
9. Polityka w zakresie relacji z dostawcami 26
10. Polityka w zakresie prania pieniędzy i wybielania kapitałów 28
11. Polityka w zakresie kontroli informacji i dokumentacji 30
12. Polityka w zakresie ochrony i prywatności danych poufnych oraz wykorzystywania informacji niejawnych 32
13. Polityka w zakresie przeciwdziałania korupcji 38
Kodeks Etyczny GIS 40
Środki dyscyplinarne 41
Komitet ds. Etyki 42
Funkcje członków Komitetu ds. Etyki 43
Zgłaszanie naruszeń 44
Informacje wymagane przy zgłaszaniu naruszeń 46
Pisemne zobowiązanie – pracownicy i kooperanci 47
Pisemne zobowiązanie – klienci i dostawcy GIS 49
Formularz zgłoszenia naruszenia 51
Wartości GIS 54

LIST OD DYREKTORA NACZELNEGO GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO

Ustanowienie i egzekwowanie reguł, a także zaangażowanie w przestrzeganie zasad i kodeksów postępowania, odzwierciedlają nasz system wartości, do których należą: szacunek, uczciwość, prawość i odpowiedzialność. Te podstawowe wartości stanowią fundamentalne elementy naszej kultury korporacyjnej, wspierające harmonijny rozwój naszej działalności.

Od momentu powstania 90 lat temu, Grupo Industrial Saltillo wyróżnia się jako organizacja promująca zdrowe stosunki międzyludzkie pomiędzy pracownikami Grupy oraz uczciwe i przejrzyste traktowanie osób i organizacji, z którymi wchodzi we wzajemne relacje.

Z dumą przedstawiamy niniejszy „zaktualizowany" Kodeks Etyczny, aby potwierdzić wartości, w które wierzymy i które wyznaczają standardy naszej pracy jako członków wspólnoty biznesowej Grupo Industrial Saltillo.

Uzupełniliśmy nasz Kodeks Etyczny o kilka nowych koncepcji i korekt, które poprawiają jego zrozumiałość i ułatwiają stosowanie.

Nieustannie zdajemy sobie sprawę z tego jak ważne jest zaangażowanie w promowanie Kodeksu Etycznego GIS wśród pracowników, klientów i dostawców firmy, świadomych znaczenia działania zgodnie z zasadami Kodeksu, to bowiem zapewni zasoby niezbędne do jego skutecznego wcielania w życie.

Za kwestie związane z etyką zawodową odpowiedzialny jest Komitet ds. Etyki, składający się z grupy osób o bezsprzecznej uczciwości i profesjonalizmie, które oczywiście również mają obowiązek stosowania Kodeksu Etycznego jako standardu postępowania w życiu. Kultura jest nierozerwalnie związana z odnoszącymi sukcesy firmami, które w pełni realizują swoją Misję. Kodeks Etyczny wzmacnia KULTURĘ KORPORACYJNĄ i promuje wzorcowe zachowania wśród naszych pracowników.

Z odpowiedzialnością związaną z moim stanowiskiem, zawsze będę dbał o przestrzeganie i stosowanie Kodeksu Etycznego.

Z wyrazami szacunku

José Manuel Arana Escobar
Dyrektor Naczelny Grupo Industrial Saltillo

WPROWADZENIE

Kodeks oznacza zorganizowany i ustrukturyzowany zbiór standardów i zasad postępowania w społeczności. Etyka jest gałęzią filozofii zajmującą się moralnością, cnotą, obowiązkami, szczęściem i właściwym sposobem życia.

Wartości to zasady, które pozwalają nam kierować naszym zachowaniem na drodze do samorealizacji i samodoskonalenia. Te podstawowe przekonania tworzą hierarchie wartości, strukturę ważności, w oparciu o które dokonujemy wyborów pewnych rzeczy zamiast innych, a także wyborów pomiędzy różnymi wzorcami zachowań; Wartości stanowią nasze wytyczne przy określaniu celów i zamierzeń, zarówno osobistych, jak i w wymiarze zbiorowym.

Wartości odzwierciedlają one nasze najważniejsze zainteresowania, uczucia i przekonania; są podstawą naszego życia we wspólnocie i stanowią punkt odniesienia w relacjach z innymi ludźmi, gdyż pozwalają nam regulować nasze postępowanie w celu osiągania wspólnego dobrobytu i pokojowej koegzystencji.

Gdy do organizacji takiej jak Grupo Industrial Saltillo, która już zdefiniowała swój zbiór wartości, wchodzi nowa osoba, domyślnie przyjmuje ona i wciela w życie te właśnie wartości.

GLOBALNY KODEKS ETYCZNY GIS

Z etycznego punktu widzenia, uczciwość jest sposobem postępowania w sposób spójny i zintegrowany, przy uwzględnianiu zarówno wartości osobistych, jak i wspólnych wartości społeczności, w której żyjemy. Zasady prawego i uczciwego postępowania stanowią usystematyzowany i znormalizowany zbiór obowiązków wdrażanych w GIS w celu promowania systemu wartości życiowych, przestrzegania i poszanowania Kodeksu Etycznego.

W GIS istnieje zbiór zasad, które regulują zachowanie członków organizacji w różnych obszarach. Pracownicy mogą zapoznać się z tymi zasadami na stronie GIS.net, w sekcji polityk i procedur.

Niniejszy Kodeks Etyczny GIS obowiązuje wszystkich pracowników we wszystkich krajach, w których GIS prowadzi działalność, a ponadto ma służyć jako punkt odniesienia i inspiracja do zapewniania wsparcia wszystkich pracownikom, doradcom, klientom i dostawcom, w dokonywaniu właściwych wyborów. W przypadku niezgodności jakakolwiek części niniejszego Kodeksu Etycznego z normami lub przepisami lokalnymi, zawsze należy przestrzegać prawa lokalnego. GIS szanuje i będzie szanowała prawa obowiązujące w każdym kraju.

GIS zobowiązuje się do ustanowienia odpowiedzialnych i przejrzystych praktyk handlowych, które nie naruszają praw człowieka i nie wykluczają zróżnicowanych standardów postępowania biznesowego; Należą do nich Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy. Niniejszy Kodeks Etyczny czyni nas lepszymi obywatelami świata.

POLITYKA KOMUNIKACYJNA

W GIS istnieje wiele kanałów komunikacyjnych z otoczeniem obejmującym: udziałowców, inwestorów, wspólników, klientów, konsumentów, sąsiadów, media, kościoły, kluby społeczne i organizacje pozarządowe, a także wiele innych podmiotów. W związku z tym naszym obowiązkiem jest przekazywać w odpowiednim czasie i w odpowiedzialny sposób poglądy, stanowiska, wątpliwości i/lub obawy - w sposób czytelny, dokładny i uczciwy - jak również otrzymywać i przekazywać opinie zwrotne, co służy zachowaniu i wzmacnianiu wizerunku wewnętrznego i zewnętrznego GIS.

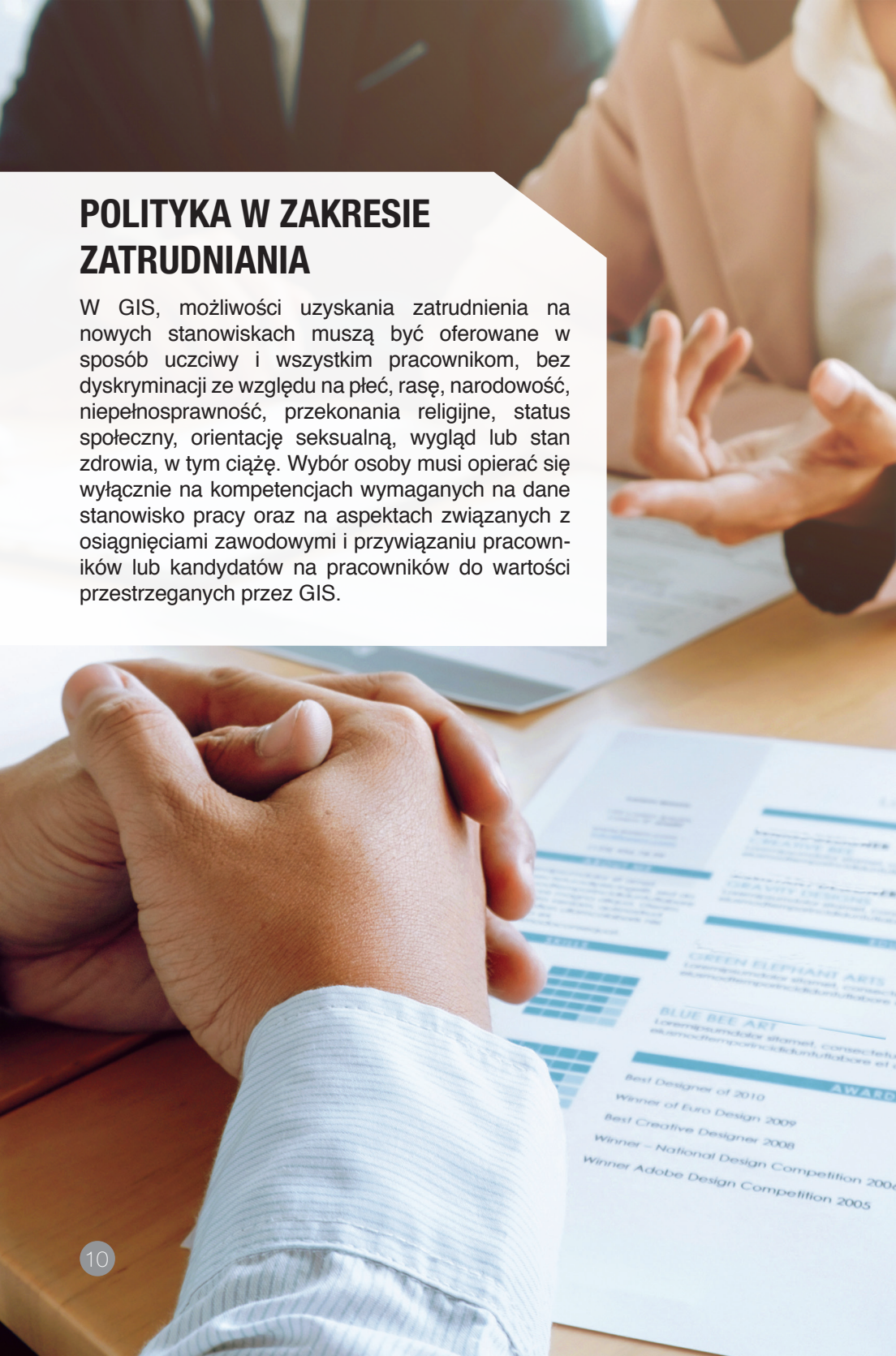
Zapewnienie sprawnej i efektywnej komunikacji oraz przekazywania informacji prawdziwych, stosownych i dokładnych, a także przepływu informacji pomiędzy właściwymi osobami.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Dyskredytowanie, zniekształcanie, ukrywanie lub opóźnianie przekazywania informacji dotyczących sytuacji gospodarczej lub podejmowanych decyzji biznesowych.
- Występowanie jako rzecznik GIS lub członków Grupy bez wymaganej autoryzacji
- Nieprzestrzeganie wytycznych dotyczących komunikacji, ustalonych przez firmę.
- Nieprzestrzeganie wytycznych podanych w Podręcznikach Tożsamości przy publikacji logotypów firmowych lub informacji o markach firmowych.
- Niespełnianie wymagań dotyczących komunikowania danej informacji biznesowej.
- Świadome podawanie fałszywych informacji w raporcie niezgodności z Kodeksem Etyki lub w procesie jego badania lub wyjaśniania.
- Powzięcie wiadomości o przypadku niezgodności z Kodeksem Etyki i brak zgłoszenia takiego faktu.

POLITYKA W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA

W GIS, możliwości uzyskania zatrudnienia na nowych stanowiskach muszą być oferowane w sposób uczciwy i wszystkim pracownikom, bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, narodowość, niepełnosprawność, przekonania religijne, status społeczny, orientację seksualną, wygląd lub stan zdrowia, w tym ciążę. Wybór osoby musi opierać się wyłącznie na kompetencjach wymaganych na dane stanowisko pracy oraz na aspektach związanych z osiągnięciami zawodowymi i przywiązaniu pracowników lub kandydatów na pracowników do wartości przestrzeganych przez GIS.



Oferowanie możliwości zatrudnienia i rozwoju pracownikom i kandydatom na pracowników, w zależności od ich umiejętności i osiągnięć zawodowych, przy przestrzeganiu Kodeksu Etyki, bez względu na płeć, przekonania religijne lub rasę.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Niepublikowanie ofert pracy zgodnie z zasadami GIS.
- Dyskryminacja przy oferowaniu możliwości rozwoju i kariery.
- Zatrudnianie osób z jednego źródła (szkoła, uniwersytet, college).
- Tworzenie grup osób uprzywilejowanych bez uwzględniania osób z innych firm lub działów GIS.
- Obiecywanie awansów pracownikom w zamian za ich wycofanie się z uczestnictwa w procedurach selekcyjnych.
- Przedłużanie bez uzasadnionego powodu ustalonego okresu próbnego pracownika przed oficjalnym objęciem przez niego nowego stanowiska.

POLITYKA ODNOŚNIE WROGIEGO ŚRODOWISKA PRACY

W GIS promujemy środowisko pracy, w którym nie tylko szanuje się godność współpracowników, lecz także i unika się kwestii dodatkowych w stosunku do tych, jakie stawiają normalne wymagania pracy.

ŚRODOWISKO PRACY

W GIS cenimy i promujemy szacunek dla innych osób, poszanowanie dla zasobów firmowych, instytucji, środowiska naturalnego i społeczeństwa. W GIS nie tolerujemy zachowań, które w otwarty lub zaowalowany sposób naruszają godność współpracowników lub które mogą prowadzić do wytworzenia wrogiej atmosfery w pracy.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

Stosowanie słów lub języka ciała, czy to w sposób zamaskowany, czy bezpośredni, tak że obraża to godność ludzi lub przeszkadza im, albo stwarza wrogą atmosferę w pracy.

Stosowanie przezwisk lub podejmowanie działań dyskryminacyjnych ze względu na płeć, przekonania religijne, pochodzenie, preferencje seksualne, wiek lub stan cywilny.

Zwracanie się do pracowników z brakiem szacunku lub sprawiedliwości oraz wrogie zachowywanie się w stosunku do nich na terenie obiektów GIS i poza nimi.

wulgarne lub pogardliwe uwagi o wyglądzie innej osoby.

Wykorzystywanie pozycji zawodowej do spraw niezwiązanych z pracą, na przykład uczestnictwo w sprawach osobistych przełożonych.

POLITYKA W ZAKRESIE MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

W GIS zabraniamy, odrzucamy i potępiamy wszelkiego rodzaju prześladowanie, nękanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy i poza nim.

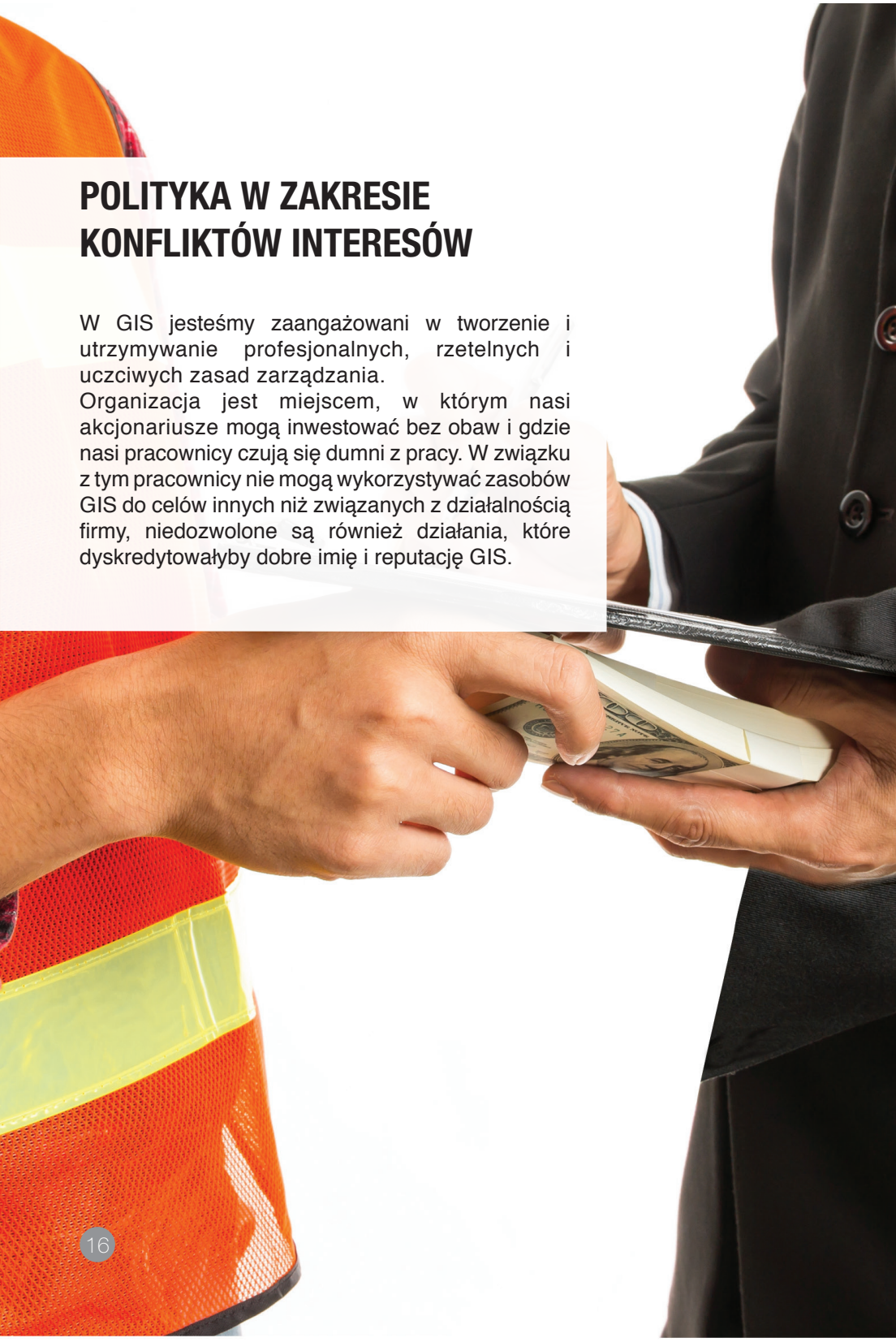
Nie tolerujemy żadnych zachowań o podtekście seksualnym. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie środowiska pracy, w którym szanowana jest godność osobista, wolnego od nieodpowiednich zachowań werbalnych, fizycznych i nacisków psychologicznych o charakterze molestowania seksualnego.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Stosowanie słów lub języka ciała, w sposób zamaskowany lub bezpośredni tak, że obraża to godność osoby lub irytuje ją lub powoduje, że osoba ta czuje się molestowana seksualnie.
- Prezentowanie w jakimkolwiek miejscu w pracy obrazów lub przedmiotów o treści seksualnej.
- Domaganie się korzyści seksualnych w zamian za inne korzyści.
- Składanie propozycji seksualnych lub opowiadanie żartów o charakterze seksualnym.

POLITYKA W ZAKRESIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

W GIS jesteśmy zaangażowani w tworzenie i utrzymywanie profesjonalnych, rzetelnych i uczciwych zasad zarządzania.
Organizacja jest miejscem, w którym nasi akcjonariusze mogą inwestować bez obaw i gdzie nasi pracownicy czują się dumni z pracy. W związku z tym pracownicy nie mogą wykorzystywać zasobów GIS do celów innych niż związanych z działalnością firmy, niedozwolone są również działania, które dyskredytowałyby dobre imię i reputację GIS.



Firma uważa, że pracownicy mają prawo uczestniczyć w różnych przedsięwzięciach i działaniach, jeżeli pozostają wolni od jakichkolwiek konfliktów interesów z obowiązkami pracowników, związanymi z ich stanowiskiem w firmie.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Wykorzystywanie mienia, informacji lub zasobów firmy do osiągania korzyści osobistych lub korzyści innych osób.
- Przyjmowanie przez pracownika pieniędzy lub podarunków od dostawców, klientów lub konkurentów firm GIS, poza upominkami o charakterze promocyjnym (Patrz szczegółowa Polityka w zakresie prezentów i korzyści).
- Wykorzystywanie jakiejkolwiek należącej do firmy informacji, własności intelektualnej, zasobów i/lub czasu pracy firmy w sprawach osobistych.
- Członkostwo w Radzie Dyrektorów firmy będącej konkurentem, dostawcą lub klientem GIS.
- Bycie bezpośrednim lub pośrednim przełożonym bliskiego krewnego.

Krewni pierwszego stopnia: dziadowie, rodzice, dzieci, wnuki, rodzeństwo, wujowie (rodzeństwo rodziców)

Powinowaci lub krewni z mocy prawa: mąż lub żona, szwagrowie, szwagier, zięć, synowa, ojciec i matka syna lub synowej.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

Sytuacja, w której pracownik jest w jakikolwiek sposób powiązany relacją rodzinną lub jest w jakimkolwiek związku uczuciowym z dostawcą, klientem, partnerem, doradcą lub pracownikiem konkurentów GIS – ma on obowiązek natychmiastowego poinformowania o tym kierownika (Manager of the Area) lub bezpośredniego przełożonego.

Sytuacja, w której pracownik, w ramach swoich obowiązków służbowych w GIS, przeprowadza transakcje handlowe z byłymi pracownikami GIS (patrz wyjątki opisane w szczegółowej Polityce w zakresie konfliktów interesów).

Nabywanie produktów firmy GIS w celu ich sprzedaży, z wyjątkiem przypadków, w których współpracownicy są wyraźnie zaproszeni do prowadzenia sprzedaży produktów firmy.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

Przyjmowanie osobistych zniżek, rabatów, okazji lub specjalnych warunków od obecnych i/lub potencjalnych dostawców lub klientów, których warunki są lepsze niż ogólnie oferowane, za wyjątkiem programów promowanych przez GIS.

Wykorzystywanie w celach prywatnych lub we własnym interesie patentów, wynalazków, ulepszeń, innowacji i prac prowadzonych przez personel firmy, gdyż - zgodnie z meksykańskim prawem, wszystkie powyższe są własnością GIS.

POLITYKA JAKOŚCI ZORIENTOWANEJ NA KLIENTA

We wszystkich operacjach, transakcjach i usługach świadczonych przez GIS, kluczowe znaczenie ma jakość. Musimy zatem dotrzymywać standardów zarządczych i operacyjnych wymaganych od firmy światowej klasy.

JAKOŚĆ ZORIENTOWANA NA KLIENTA

Dla GIS bardzo ważne jest zarówno poznawanie i spełnienie potrzeb naszych klientów, jak i dostarczanie produktów zgodnie z warunkami, specyfikacjami i uzgodnionym poziomem usług. Z tego powodu naszym priorytetem jest zapewnienie każdemu klientowi najlepszej obsługi, zawsze traktując go z godnością i szacunkiem.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Nie powiadomienie klienta o bieżących lub potencjalnych problemach, jakie mogą powodować nasze produkty.
- Brak rozpatrzenia reklamacji klienta w terminowy i rzetelny sposób.
- Brak określonych standardów pomiarowych, norm odniesienia i/lub nieprzestrzeganie procedur i parametrów ustalonych przez GIS.
- Nieprzestrzeganie specyfikacji i/lub kontroli wymaganych przez naszych klientów lub przez nasze systemy jakości.
- Nieprzestrzeganie wymagań i oficjalnych norm i przepisów.
- Nieuprawnione wprowadzanie zmian lub poprawek do wynikach testów i kontroli w raportach z badań, a także podawanie nieprawidłowych danych dotyczących jakości i właściwości użytkowych produktu.

POLITYKA W ZAKRESIE BHP I OCHRONY ŚRODOWISKA

Dla GIS, fizyczna i umysłowa integralność wszystkich jej pracowników oraz troska o środowisko i jego zachowanie stanowią najwyższy priorytet. Szanując prawa wszystkich pracowników, wymagamy jednocześnie odpowiedzialności dotyczącej przestrzegania obowiązujących zasad mających na celu zapobieganie wypadkom i powstawaniu szkód dla środowiska. Ponadto GIS współpracuje z władzami w zakresie wdrażania kompleksowych przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

BHP I OCHRONA ŚRODOWISKA

GIS pragnie pogłębiać swoje zaangażowanie w prowadzenie obiektów i procesów w taki sposób, aby zapobiegać zagrożeniom zdrowia i życia ludzkiego oraz powstawaniu szkód dla środowiska i aktywów firmy.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Wykonywanie niebezpiecznych czynności.
- Nie informowanie o potencjalnie niebezpiecznych lub szkodliwych warunkach w miejscu pracy
- Przeprowadzanie prac z pominięciem obowiązujących procedur bezpieczeństwa
- Wprowadzanie nowego personelu do firmy lub przenoszenie osób do innych działów bez uprzedniego szkolenia w zakresie BHP i Ochrony Środowiska, obowiązującego dla ich nowych stanowisk pracy.
- Brak zeznawania lub składanie nieprawdziwych zeznań podczas badania wypadków lub incydentów.
- Stosowanie, spożywanie lub posiadanie zabronionych substancji lub przedmiotów (dowolny rodzaj broni), niedozwolonych w naszych zakładach.
- Nieprzestrzeganie polityk i procedur w zakresie BHP i Ochrony Środowiska (SHEP) ustalonych przez firmę, a także obowiązujących przepisów prawa.

POLITYKA W ZAKRESIE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

Podczas prowadzenia działalności musimy zawsze przestrzegać obowiązujących lokalnych i międzynarodowych przepisów dotyczących działalności gospodarczej i konkurencji. Ponadto wszystkie operacje muszą być zgodne z ustaleniami poczynionymi z klientami.

Podczas dokonywania formalności, przestrzegamy praw i uregulowań w krajach, w których GIS prowadzi swoją działalność.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Niedotrzymywanie terminów, ilości i/lub warunków cenowych ustalonych w kontraktach, bez zgody drugiej strony i zarządu firmy.
- Ujawnianie informacji uzyskanych od jednego klienta innym klientom (na przykład ilości, warunki handlowe), co może szkodzić stosunkom handlowym.
- Sprowadzanie codziennych kontaktów z klientami i/lub dostawcami do bardziej osobistych relacji, ze szkodą dla stosunków z firmą.
- Wysyłanie nielegalnych produktów wraz z dostarczanymi towarami.
- Prowadzenie rozmów lub dokonywanie uzgodnień z konkurentami, dotyczących cen, wielkości, sprzedaży do klientów, itp.

POLITYKA W ZAKRESIE RELACJI Z DOSTAWCAMI

W naszych praktykach handlowych, relacje z dostawcami zajmują bardzo ważne miejsce. Dostawców należy dobierać w oparciu o stosowne polityki i procedury, z uwzględnieniem surowej konkurencji i standardów branżowych oraz dążąc do nawiązania relacji długoterminowych.

Dla GIS ważnym jest zapewnienie, by zasady biznesowe kontaktów z dostawcami były zgodne z naszymi wartościami i Kodeksem Etycznym.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Wywieranie nacisku na decydentów u dostawców, w celu uzyskania wpływu na ich bezstronność zmiany ich bezstronności i obiektywizmu. Przyjmowanie od dostawców prezentów (innych niż gadżety promocyjne), w tym nagród, a także zaproszeń w celach innych niż biznesowe lub służbowe.

- Profesjonalne lub subsydiarne świadczenie usług któremukolwiek dostawcy.

- Żądanie lub przyjmowanie usług, bonifikat lub specjalnych warunków od obecnego lub potencjalnego dostawcy GIS z korzyścią osobistą dla strony trzeciej, z wyjątkiem przypadku umów mających zastosowanie dla wszystkich pracowników GIS.

- Przyjmowanie zaproszeń od dostawców, chyba że dotyczą one wydarzeń, które obejmują wszystkich klientów dostawcy.

- Prośba do dostawców o darowizny na rzecz instytucji charytatywnych, za wyjątkiem przypadków zatwierdzonych przez Prezydium Rady Dyrektorów GIS i przy pozostawieniu dostawcom możliwości swobodnego podjęcia decyzji w tym zakresie.

- Niepoinformowanie, z powodu niezadowolenia niektórych dostawców lub sprzedawców, o dostępnych sposobach złożenia skargi na niewłaściwe potraktowanie przez pracownika firmy wchodzącej w skład grupy GIS.

POLITYKA W ZAKRESIE PRANIA PIENIĘDZY I WYBIELANIA KAPITAŁÓW

Pranie pieniędzy lub wybielanie kapitałów jest metodą wprowadzania do legalnego obrotu środków z nielegalnej działalności, za pomocą operacji pozornie zgodnych z prawem. W związku z tym, w GIS każdy zapis w katalogach klientów lub dostawców, w tym wykonawców i usługodawców, wymaga zgody Działu Finansowego lub Działu Zaopatrzenia, stosownie do przypadku, które muszą potwierdzić ich wypłacalność finansową i uczciwość w prowadzeniu działalności. Dokonywanie i przyjmowanie płatności musi być realizowane poprzez system bankowy, a w żadnym wypadku GIS nie dokonuje ani nie przyjmuje zapłat gotówką.

PRANIE PIENIĘDZY I WYBIELANIA KAPITAŁÓW

Zapobieganie uczestnictwa GIS i jej firm w praniu brudnych pieniędzy / wybielaniu kapitałów poprzez posiadanie dokładnych informacji o każdej osobie lub podmiocie, z którymi robimy interesy; w szczególności dotyczy to partnerów, klientów i dostawców. Musimy ponadto zwracać szczególną uwagę na wszelkie możliwe podejrzane działania związane z praniem pieniędzy.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Płatność czekiem na konto dowolnego podmiotu innego niż dostawca wystawiający fakturę.
- Płatność dostawcy będącemu osobą prawną na konto osoby fizycznej.
- Otrzymanie płatności czekiem z konta nie odpowiadającego kontu klienta.
- Otrzymanie płatności czekiem zagranicznym od klienta krajowego rozliczanego w walucie meksykańskiej.
- Dokonywanie lub przyjmowanie płatności w gotówce.

POLITYKA W ZAKRESIE KONTROLI INFORMACJI I DOKUMENTACJI

Dokumentacja prowadzona w sposób dokładny i terminowy pozwala na podejmowanie właściwych decyzji w odpowiednim czasie, niezależnie od tego, czy decyzje te dotyczą kwestii związanych z księgowością, spraw finansowych, czy też innej natury.

Informacje zawarte w dokumentach ułatwiają pełną realizację naszych obowiązków związanych z prowadzeniem działalności, w tym obowiązków podatkowych, jak również dochodzenie naszych praw.

Dodatkowo, w oparciu o stosowna dokumentację, GIS zobowiązana jest terminowo przekazywać rzetelne i dokładne informacje i dane podmiotom zewnętrznym.

Wszyscy pracownicy GIS muszą bezwzględnie przestrzegać naszych polityk, wewnętrznych wytycznych i zasad księgowości, jak również wszelkich praw i kodeksów związanych z obliczaniem, rejestrowaniem, raportowaniem i rozprowadzaniem informacji finansowej.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Nieprzestrzeganie procedur kontroli i/lub zatwierdzania dokumentów.
- Wprowadzanie zmian do jakichkolwiek raportów.
- Naciskanie na działy finansowe, aby składały sprawozdania bez przestrzegania obowiązujących standardów lub zasad rachunkowości.
- Dopuszczanie i nakazywanie dokonywania zapisów księgowych, które nie są zgodne z wewnętrznymi zasadami GIS.
- Dostarczanie nieprawdziwych lub niekompletnych informacji działom finansowym, co uniemożliwia zastosowanie odpowiednich zasad rachunkowości lub rozwiązań podatkowych.
- Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów podatkowych.

POLITYKA W ZAKRESIE OCHRONY I PRYWATNOŚCI INFORMACJI POUFNYCH ORAZ WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI NIEJAWNYCH

OCHRONA I PRYWATNOŚĆ INFORMACJI POUFNYCH

Wszystkie informacje, do których mamy dostęp i z którymi pracujemy na co dzień, są poufne. Informacje poufne nie są znane naszym konkurentom, nie są upublicznione, nie są również znane innym podmiotom będącym stronami trzecimi wobec GIS. Informacje takie mogą obejmować m.in. dane dotyczące projektów i procesów, informacje technologiczne, handlowe, finansowe, ceny produktów, informacje dotyczące surowców, koszty produkcji, marże, wielkość sprzedaży, dochody, plany ekspansji, strategie, listy płac i decyzje podejmowane przez organy zarządcze GIS – które to informacje stanowią własność GIS lub są uzyskiwane, generowane lub opracowywane przez jej pracowników, szefów, dyrektorów i akcjonariuszy w wyniku ich działalności, niezależnie formy ich zapisu, na piśmie, w formie elektronicznej lub w inny sposób. W przypadku wątpliwości co do tego, czy informacje są poufne, czy też nie, należy przyjąć, że są poufne.

Postępowanie z informacjami i wykorzystywanie informacji powinno odbywać się w sposób odpowiedzialny i wyłącznie w celu wypełniania zadań w ramach swoich obowiązków, ponieważ informacje te stanowią cenny atut i mogą mieć kluczowe znaczenie dla przewagi konkurencyjnej GIS w stosunku do jej konkurentów, w związku z czym muszą być chronione i właściwie wykorzystywane; z informacjami takimi należy postępować w odpowiedni sposób i nie wolno ich ujawniać z jakiegokolwiek powodu, za wyjątkiem wszelkich sytuacji, w których jest to wymagane na żądanie właściwych organów rządowych złożone na piśmie, przy czym dostarczenie informacji wymaga zgody Działu Prawnego GIS i bezpośredniego przełożonego odbiorcy informacji. Wszystkie informacje znane GIS, które zostały już upublicznione za pośrednictwem komunikatów prasowych, artykułów prasowych lub podczas imprez promocyjnych, nie będą uznawane za poufne.

W GIS szanujemy prywatność naszych pracowników, klientów i dostawców, a także informacje powierzane nam przez strony trzecie. Gromadzone przez nas dane osobowe „muszą być używane i usuwane" w odpowiedzialny sposób i zgodnie z tymi samymi zasadami, które dotyczą informacji należących do GIS.
Firmy są odpowiedzialne za zabezpieczenie danych osobowych swoich pracowników oraz za przestrzeganie obowiązującego prawa dotyczącego posiadania i wykorzystywania danych osobowych. Aby uzyskać więcej informacji na temat postępowania z takimi informacjami, należy zapoznać się z Polityką ochrony danych osobowych GIS.
Niezależnie od powyższego, ujawnianie informacji poufnych może stanowić przestępstwo zagrożone dotkliwą karą. Surowo zabrania się ujawniania pewnych informacji konkurentom.

WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI NIEJAWNYCH

GIS jest spółką publiczną, której akcje są notowane na giełdzie. Wszyscy pracownicy GIS podczas wykonywania swoich czynności muszą postępować uczciwie, w tym przestrzegać przepisów obowiązujących na giełdzie, nie tolerujemy zatem wykorzystywania informacji niejawnych w rozumieniu obrotu giełdowego (insider trading).

Wykorzystywanie informacji niejawnych oznacza dokonywanie transakcji papierami wartościowymi notowanymi na rynku giełdowym w oparciu o informacje dotyczące firmy, które nie zostały jeszcze skutecznie upublicznione za pośrednictwem mediów informacyjnych wykorzystywanych na danej giełdzie, a które to informacje mają lub mogłyby mieć wpływ na cenę takich papierów wartościowych, albo też mogą być uznane za informacje istotne, z której mógłby skorzystać inwestor przy podejmowaniu decyzji o zakupie, sprzedaży lub zachowaniu papierów wartościowych (informacje niejawne). Wykorzystywanie takich informacji w celu przeprowadzania transakcji na papierach wartościowych GIS przez osobę z firmy (tipping) lub ujawnianie takich informacji osobom trzecim, zajmującym się obrotem papierami wartościowymi, jest zabronione i karalne.

OCHRONA I PRYWATNOŚĆ INFORMACJI POUFNYCH ORAZ WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI NIEJAWNYCH

Przykładowymi informacjami niejawnymi (informacjami zastrzeżonymi), mogącymi posłużyć do dokonywania transakcji *insider trading* mogą być m.in. szacunki sprzedaży, zysków lub wyników, albo inne informacje finansowe, informacje dotyczące ekspansji na nowe rynki, informacje o możliwych fuzjach i przejęciach, plany zamówień, informacje o możliwych wspólnych przedsięwzięciach (joint ventures) lub o zmianach w stanie aktywów, informacje dotyczące wprowadzania nowych produktów, istotnych usług lub dotyczące rozwoju działalności, zmian kontroli lub zmian w kierownictwie wysokiego szczebla w GIS, a także informacje o istotnych postępowaniach sądowych.

Każda osoba będąca w posiadaniu informacji niejawnych jest zobowiązana do ochrony tych informacji i do powstrzymania się od jej wykorzystywania lub przekazywania, za wyjątkiem sytuacji, gdy
(I) z powodów związanych ze zatrudnieniem, stanowiskiem lub zleceniem, osoba, której przekazywane są informacje, musi je znać, w związku z czym musi podpisać umowę o zachowaniu poufności;
(II) przekazania takiej informacji żąda jakikolwiek organ uprawniony na warunkach określonych w obowiązującym ustawodawstwie – o czym w takim przypadku bezpośredni przełożony oraz Dział Prawny GIS muszą zostać powiadomieni pisemnie.

W przypadku niewłaściwego lub nieuczciwego wykorzystywania informacji zastrzeżonych na szkodę GIS, każda osoba posiadająca wiedzę w tym temacie – jeżeli jest pracownikiem GIS – musi natychmiast powiadomić swojego przełożonego lub – jeśli osoba ta jest spokrewniona z kimkolwiek pracującym w firmach grupy GIS – Radę Administracyjną,

OCHRONA I PRYWATNOŚĆ INFORMACJI POUFNYCH ORAZ WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI NIEJAWNYCH

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

Udostępnianie informacji niejawnych lub poufnych, w tym stronom trzecim, bez uprzedniego zezwolenia.

Rozpowszechnianie informacji na temat „istotnych okoliczności" zanim zostaną one upublicznione.

Zaniedbania w zakresie zabezpieczania i przechowywania informacji niejawnych lub poufnych, niezależnie od ich formy - pisemnej lub elektronicznej.

Zaniedbania w zakresie bezpieczeństwa lub narażenie bezpieczeństwa baz danych zawierających informacje poufne dotyczące pracowników i udziałowców.

Przekazywanie danych osobowych firmom, organizacjom lub innym osobom spoza GIS bez wyrażenia zgody właściciela takich danych.

Nabywanie, sprzedawanie lub rekomendowanie, bezpośrednio lub pośrednio, udziałów w GIS, dzięki posiadaniu informacji o istotnych okolicznościach, które to informacje nie zostały jeszcze upublicznione.

Zalecanie transakcji nabywania lub sprzedaży udziałów w firmie.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

Udostępnianie informacji poufnych jakimkolwiek konsultantom, doradcom lub dostawcom, bez uprzedniego podpisania umowy o poufności i bez posiadania stosownego zezwolenia.

Wykorzystywanie lub zezwalanie na wykorzystywanie przez stronę trzecią informacji stanowiących wyłączną własność firmy będącej częścią GIS w celu uzyskania korzyści osobistych.

Kradzież, kopiowanie lub dostarczanie komukolwiek informacji dotyczących firmy bez pisemnego zezwolenia.

POLITYKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Na całym świecie korupcja jest uznawana za przestępstwo sprzeczne z zasadą uczciwej konkurencji, szkodzące stabilności gospodarczej oraz godzące w reputację firmy. Z tego powodu GIS zabrania pracownikom, kierownikom, doradcom i wszelkim podmiotom działającym w imieniu Grupy lub reprezentującym Grupę niezgodnego z prawem oferowania, obiecywania lub przekazywania, bezpośrednio lub pośrednio, przedmiotów wartościowych urzędnikom rządowym lub pracownikom sektora prywatnego w celu uzyskania jakichkolwiek korzyści.

Pracownicy, kierownicy, doradcy GIS, a także każdy podmiot działający w imieniu Grupy lub reprezentujący Grupę, muszą zawsze w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji antykorupcyjnych, dostosowując swoje postępowanie do norm akceptowanych kulturowo w krajach prowadzenia działalności, zawsze z poszanowaniem zasad uczciwości.

PRZYKŁADY NARUSZEŃ:

- Oferowanie komukolwiek pieniędzy lub czegokolwiek wartościowego w celu wywarcia wpływu lub nacisku na tę osobę.
- Obiecywanie pracy lub przysługi w zamian za uzyskanie korzyści.

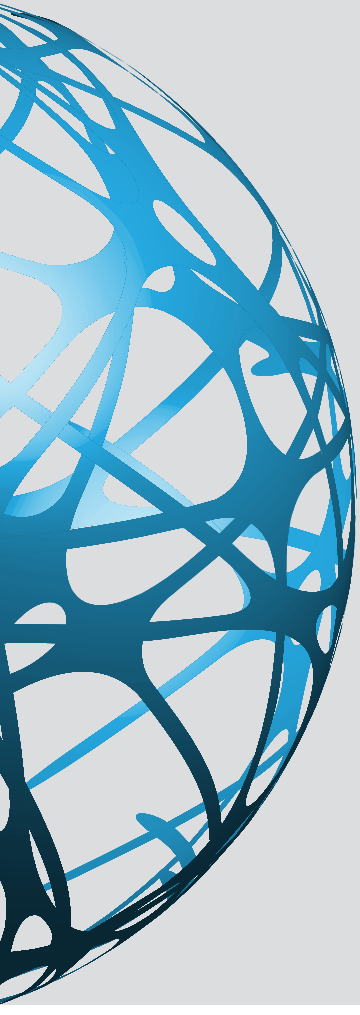
KODEKS ETYCZNY GIS

Kodeks Etyczny promuje zachowania oparte na wspólnych wartościach, którymi możemy kierować się w codziennej pracy na rzecz utrzymania firmy w dobrej kondycji finansowej i działalności zgodnie z przepisami oraz zasadami uczciwości. To najlepszy sposób na prowadzenie firmy światowej klasy.

Kodeks etyki GIS nie jest umową. Nie nadaje żadnych konkretnych uprawnień związanych z prawem pracy, ani też nie gwarantuje zatrudnienia lub rekrutacji w żadnym określonym czasie.

Niniejszy dokument może być poprawiany i aktualizowany zgodnie z potrzebami firmy.
W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących interpretacji i rozumienia Kodeksu Etycznego zalecamy przepracowanie stosownych zagadnień z bezpośrednim przełożonym lub przedstawicielem Działu HR.

ŚRODKI DYSCYPLINARNE



Nieprzestrzeganie Kodeksu Etycznego GIS może pociągać za sobą działania dyscyplinarne stosownie do istotności i skutków naruszenia postanowień Kodeksu.

GIS oczekuje przestrzegania i egzekwowania Kodeksu Etycznego, postępowania zgodnie z jego zasadami, poszanowania polityk firmowych i przestrzegania prawa obowiązującego w kraju prowadzenia działalności.

Środki dyscyplinarne mogą obejmować:

- Słowna nagana lub upomnienie.
- Pisemne ostrzeżenie, nagana lub upomnienie.
- Wpis do akt pracowniczych.
- Dyscyplinarne zawieszenie lub zwolnienie.
- W zależności od wagi naruszenia możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę lub zwolnienie z pracy.
  Niektóre naruszenia Kodeksu Etycznego mogą wiązać się, oprócz zwolnienia z pracy, z wszczęciem postępowania karnego.

KOMITET DS. ETYKI

PROCESO DE INTEGRIDAD

W celu zapewniania zgodności z Globalnym Kodeksem Etycznym GIS oraz przeprowadzania dochodzeń, wyjaśnień, a także – w razie potrzeby – wymierzania sankcji w związku z popełnionymi NARUSZENIAMI, utworzyliśmy DZIAŁ ds. ETYKI, w którego skład wchodzi Komitet Centralny oraz komitety lokalne w każdej z firm GIS; komitety te są kierowane przez pracowników pełniących w nich różne funkcje, gotowych którzy są gotowi odebrać zgłoszenie podejrzenia popełnienia naruszenia Zasad GIS i zająć się sprawą.

Komitet ds. Etyki i osoby wchodzące w jego skład mają obowiązek ochrony informacji, a także tożsamości osób, które składają zgłoszenie, są również odpowiedzialne za zainicjowanie procedury badania zgłoszonych faktów, a także za zaproponowanie , w razie potrzeby, odpowiednich sankcji lub kar.

FUNKCJE CZŁONKÓW KOMITETU DS. ETYKI

CHAMPION (LIDER)
Osoba, która wspiera opracowywanie Zasad Uczciwego Postępowania oraz motywuje do ciągłego doskonalania działań

RZECZNIK DS. ETYKI (Pełnomocnik):
Osoba, która przyjmuje pytania i udziela pracownikom wyjaśnień i wskazówek w zakresie zasad uczciwego postępowania, a także gwarantuje podjęcie działań w związku ze składanymi skargami i zgłoszeniami naruszeń Kodeksu Etycznego; przedkłada również sprawozdaniaz podjętych działań.

KIEROWNIK DS. REALIZACJI ZASAD UCZCIWEGO POSTĘPOWANIA:
Osoba, która zapewnia, że zasady uczciwego postępowania są jednolite dla wszystkich firm GIS.

GŁÓWNY INSPEKTOR (Osoba Odpowiedzialna za Kwestie Zgodnośc):
Osoba, która sprawdza przestrzeganie i stosowanie polityk, a także działanie zgodnie z zasadami uczciwego postępowania.

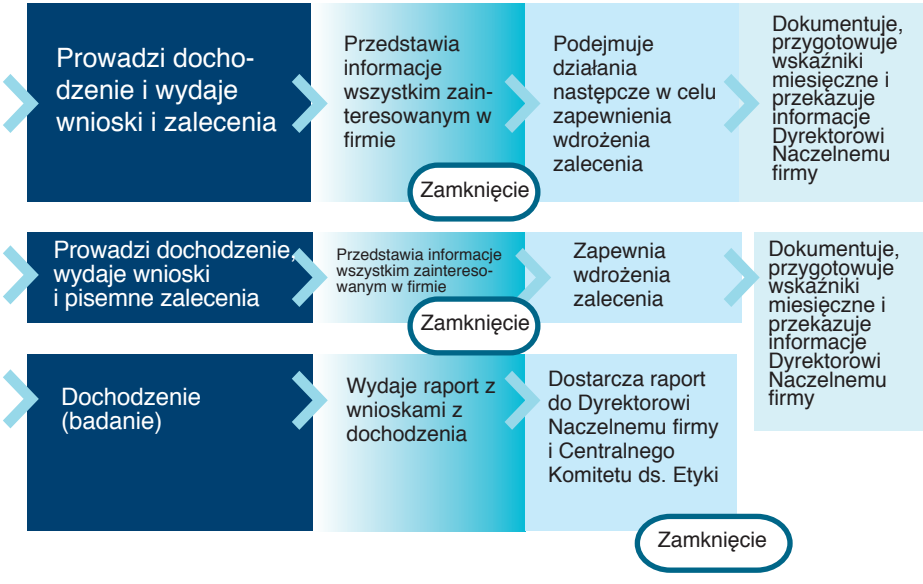
ADMINISTRATOR:
Osoba odpowiedzialna za kontrolę i ewidencję spraw i problemów związanych z działalnością Komitetu, osoba ta jest bezpośrednim kanałem komunikacji z Komitetem Centralnym GIS.

CO SIĘ DZIEJE PO ZGŁOSZENIU NIEZGODNOŚCI Z POLITYKĄ GIS?

Procedura zapewniania zgodności

Może udostępnić twoje informacje

Może pozostać anonimowy



INFORMACJE WYMAGANE PRZY ZGŁASZANIU NARUSZEŃ

PROCESO DE INTEGRIDAD

1. Zakład i jego lokalizacja
2. Możesz zarejestrować swoje nazwisko lub pozostać anonimowym
3. Jaka polityka GIS jest naruszana?
4. Prosimy o jak najdokładniejsze wskazanie, co, w jaki sposób, kiedy i gdzie się wydarzyło, kto brał udział w zajściu (nazwisko i stanowisko) i co w związku z tym uzyskał. Prosimy o dołączenie wszelkich informacje, które mogą być przydatne w ocenie i rozwiązaniu tej sytuacji
5. Osoby, które znają sprawę: nazwiska osób, które znają przedstawianą sprawę (uczestniczący w naruszeniu i nie biorący w nim udziału)
6. Miejsce zajścia zdarzenia. Prosimy podać nazwę miejsca lub nazwę firmy, w której miało miejsce zdarzenie, w tym adres fizyczny, lokalizację na terenie obiektu. Jeśli zdarzenie nie miało miejsca w konkretnej lokalizacji, prosimy o stosowną informację i podanie szczegółów zdarzenia.
7. Czy byłeś/byłaś obecny/obecna na miejscu zdarzenia, gdy do niego doszło?
   Czy zdarzenie dotyczyło cię bezpośrednio?
   Tak / nie
8. Prosimy podać imię i nazwisko osoby (lub osób), która popełniła zgłaszane NARUSZENIE oraz stanowisko zajmowane przez tą osobę w firmie.
9. Czy posiadasz jakieś dokumenty na dowód składanego zgłoszenia? Jeżeli tak, prosimy o ich przesłanie.

- W celu dokonania zgłoszenia możesz zadzwonić, odwiedzić naszą stronę internetową, wysłać wiadomość e-mail lub zgłosić wątpliwości w firmowej „skrzynce uczciwości”.
- Jeśli wolisz, możesz również udać się do Biura Komitetu Lokalnego.
- Dane kontaktowe znajdują się na odwrocie niniejszego Kodeksu Etycznego.

PISEMNE ZOBOWIĄZANIE PRACOWNIKA GIS

PROCESO DE INTEGRIDAD

Do dostarczenia do firmy

KODEKS ETYCZNY
GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO

Data _____

_____

Otrzymałem Kodeks Etyczny GIS wraz z wyjaśnieniami dotyczącymi jego używania i stosowania, które również przeczytałem i zrozumiałem.

Zgadzam się uczestniczyć we wszystkich zebraniach informacyjnych dotyczących niniejszego Kodeksu, a także konsultować swoje wszelkie wątpliwości, w przypadku ich wystąpienia; Zobowiązuję się do rzeczywistego stosowania zasad Kodeksu w pracy z osobami związanymi z GIS.

Wyrażam zgodę na przestrzeganie i stosowanie się do wszystkich zasad GIS w każdym miejscu i o każdej porze.

Zobowiązuję się do osobistego lub anonimowego informowania o wszelkich naruszeniach Kodeksu Etycznego, których będę świadkiem lub co do których powezmę podejrzenia lub wiedzę w jakikolwiek sposób.

Nigdy nie będę podejmował działań odwetowych przeciwko nikomu, kto zawiadomi o naruszeniu zasad, rozumiejąc obowiązek takiej osoby w zakresie zgłaszania niezgodności z zasadami GIS.

_____

Podpis

_____

Biznes

GIS®

PROCESO DE INTEGRIDAD

PROCESO DE INTEGRIDAD

PPISEMNE ZOBOWIĄZANIE KLIENTA LUB DOSTAWCY GIS

KODEKS ETYCZNY
GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO

Data _____

Nazwa firmy Klienta lub Dostawcy (Nazwa firmy)

_____

_____

Ja, niniejszym podpisany _____
otrzymałem Kodeks Etyczny GIS wraz z wyjaśnieniami dotyczącymi jego używania i stosowania, które również przeczytałem i zrozumiałem. Zobowiązuję się do osobistego lub anonimowego informowania o wszelkich naruszeniach Kodeksu Etycznego, których będę świadkiem lub co do których powezmę podejrzenia lub wiedzę w jakikolwiek sposób.

_____

Podpis

_____

Biznes

GIS®

PROCESO DE INTEGRIDAD

FORMULARZ DOKONANIA ZGŁOSZENIA

PROCESO DE INTEGRIDAD

Zakład i jego lokalizacja _____

☐ Anonymous Report ☐ Name _____

Jaka polityka (polityki) GIS jest (została) naruszana?

_____

Prosimy o jak najdokładniejsze wskazanie, co, w jaki sposób, kiedy i gdzie się wydarzyło, kto brał udział w zajściu (nazwisko i stanowisko) i co w związku z tym uzyskał. Prosimy o dołączenie wszelkich informacje, które mogą być przydatne w ocenie sytuacji:

_____

_____

_____

_____

_____

Imiona i nazwiska osób, które znają przedstawianą sprawę (uczestniczący w naruszeniu i nie biorący w nim udziału)

_____

_____

_____

Miejsce i nazwa zakładu, w którym miało miejsce zdarzenie, w tym adres fizyczny, lokalizację na terenie obiektu:

_____

_____

Czy byłeś/byłaś obecny/obecna na miejscu zdarzenia, gdy do niego doszło?

☐ Tak ☐ Nie

Czy zdarzenie dotyczyło cię bezpośrednio? ☐ Tak ☐ Nie

Prosimy podać imię i nazwisko osoby (lub osób), która popełniła zgłaszane NARUSZENIE oraz stanowisko zajmowane przez tą osobę w firmie.

_____

Czy posiadasz jakieś dokumenty na dowód składanego zgłoszenia?

☐ Tak (prosimy o ich przesłanie) ☐ Nie

GIS®

PROCESO DE INTEGRIDAD

PROCESO DE INTEGRIDAD

PISEMNE ZOBOWIĄZANIE KOOPERANTA GIS

KODEKS ETYCZNY
GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO

Data _____

_____

Otrzymałem Kodeks Etyczny GIS wraz z wyjaśnieniami dotyczącymi jego używania i stosowania, które również przeczytałem i zrozumiałem.

Zgadzam się uczestniczyć we wszystkich zebraniach informacyjnych dotyczących niniejszego Kodeksu, a także konsultować swoje wszelkie wątpliwości, w przypadku ich wystąpienia; Zobowiązuję się do rzeczywistego stosowania zasad Kodeksu w pracy z osobami związanymi z GIS.

Wyrażam zgodę na przestrzeganie i stosowanie się do wszystkich zasad GIS w każdym miejscu i o każdej porze.

Zobowiązuję się do osobistego lub anonimowego informowania o wszelkich naruszeniach Kodeksu Etycznego, których będę świadkiem lub co do których powezmę podejrzenia lub wiedzę w jakikolwiek sposób.

Nigdy nie będę podejmował działań odwetowych przeciwko nikomu, kto zawiadomi o naruszeniu zasad, rozumiejąc obowiązek takiej osoby w zakresie zgłaszania niezgodności z zasadami GIS.

_____

Podpis

_____

Biznes

UCZCIWOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Mówię prawdę
- Zachowuję się uczciwie i przejrzyście
- Zachowuję się zgodnie z wartościami GIS
- Przyjmuję wyzwanie, jakim jest problem i pracuję nad jego rozwiązaniem
- Dobrze wykorzystuję zasoby
- Wymagam od siebie i innych, aby dotrzymywali uzgodnionych zobowiązań

ORIENTACJA NA KLIENTA

- Znam potrzeby i oczekiwania naszych klientów
- Przestrzegam warunków, specyfikacji i poziomów usług uzgodnionych z klientami
- Znam nasze produkty i ich zalety
- Moje działania i decyzje opierają się na zadowoleniu klienta

INNOWACJA

- Działam w zróżnicowany sposób, aby uzyskiwać lepsze wyniki
- Promuję kreatywność. Jestem otwarty na propozycje i sam przedstawiam nowe pomysły, które
- Przyczyniają się do rozwoju firmy

ROZWÓJ CZŁOWIEKA

- Odpowiadam za własny rozwój
- Promuję przywództwo i inne kompetencje u moich współpracowników
- Promuję współpracę i pracę zespołową
- Tworzę środowisko, w którym współpracownicy mogą rozwinąć w pełni swój potencjał i osiągnąć samorealizację
- Szanuję ludzką godność

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

- Dbam o środowisko
- Dbam o surowce
- Szukamy sposobów wykorzystywania energii odnawialnych
- Poprawiamy jakość życia.
- Zaspokajamy potrzeby różnych grup interesów.

ORIENTACJA
NA KLIENTA
UCZCIWOŚĆ I
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZRÓWNOWAŻONY
ROZWÓJ
ROZWÓJ
CZŁOWIEKA
INNOWACJA
WARTOŚCI
GIS

Chcesz zgłosić naruszenie? Zostaw wiadomość / Zadzwoń / Wyślij wiadomość

MEKSYK
- 01800 00 37 447
  (01800 00 ES GIS)
  FAX (55) 52 55 1322
- reportalogis@tipsanonimos.com
  comité.auditoria@gis.com.mx
- https://www.tipsanonimos.com/reportalogis

STANY ZJEDNOCZONE
- reportalogis@tipsanonimos.com
- https://tipsanonimos.com/reportalogis

CHINY
- 40 08 80 14 96
- infun@tip-offs.com
- https://www.tip-offs.com

HISZPANIA
- 900 9 95 233
- reportalogis@tipsanonimos.com
- http://www.tipsanonimos.com/reportalogis

WŁOCHY
- infun_for@tip-offs.com
- https://www.tip-offs.com

POLSKA
- infun_for@tip-offs.com
- https://www.tip-offs.com

REPUBLIKA CZESKA
- infun_for@tip-offs.com
- https://www.tip-offs.com

GIS®

PROCESO DE INTEGRIDAD