

Kodex chování



Předmluva

Ve společnosti FORVIA je náš úspěch postaven na důvěře a respektu, které získáváme od našich klientů, zainteresovaných stran, partnerů i od sebe navzájem. Náš Kodex chování je jasným vyjádřením hodnot, které jsou základem naší společné kultury. Slouží jako stálý průvodce, který nám pomáhá zvládat výzvy, činit informovaná rozhodnutí a bez výjimky dodržovat standardy, jež definují naši skupinu.



Tento Kodex není jen souborem pravidel – odráží zásady, které uplatňujeme při svých rozhodnutích a činnostech ve společnosti FORVIA, a každý den utváří podobu naší firmy. Dodržováním těchto zásad si zachováváme vysoké standardy integrity a zajišťujeme, že zůstaneme zodpovědní, transparentní a věrní hodnotám společnosti FORVIA.

Každý zaměstnanec FORVIA obdrží kopii tohoto Kodexu a musí dodržovat zásady a pravidla, která v něm jsou uvedena, a to jak při interních, tak při externích interakcích. Zaměstnanci jsou povzbuzováni, aby v případě potřeby kladli otázky a přemýšleli o tom, jak můžeme všichni tyto standardy naplňovat.

Naše společné odhodlání dodržovat zásady a pravidla stanovená v tomto Kodexu chování zajistí, že FORVIA zůstane společností, na kterou můžeme být všichni hrdí. Společně budeme i nadále jednat s nejvyšší integritou a podporovat pozitivní, inkluzivní a etické prostředí, které posiluje naši firmu i náš dopad na svět.

Martin FISCHER
Generální ředitel, FORVIA

Předmluva

Jako generální ředitel společnosti FORVIA HELLA, která je součástí skupiny FORVIA, jsem hrdý, že mohu znovu potvrdit náš závazek k etickému a odpovědnému jednání bez ohledu na naši roli či pozici. Naše sdílené hodnoty jsou kompasem, který nás každý den vede v našich rozhodnutích a činech.



Každý z nás hraje zásadní roli při formování kultury založené na integritě, zodpovědnosti a vzájemném respektu. Tento Kodex chování tuto kulturu odráží a poskytuje jasný rámec, který nám pomáhá překonávat výzvy a jednat konzistentně a cílevědomě.

Žít podle tohoto Kodexu znamená klást na sebe i na ostatní vysoké nároky, ptát se a dělat to, co je správné – i když je to obtížné. Ať už vedeme týmy, spolupracujeme napříč odděleními nebo jednáme s partnery, naše etické chování posiluje důvěru a podporuje udržitelný úspěch.

Pokračujme v tom, abychom šli příkladem, a držíme se hodnot, díky nimž je FORVIA společností, na kterou můžeme být hrdí.

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Bernard SCHÄFERBARTHOLD
Generální ředitel, FORVIA HELLA

Seznam témat

	Dodržování hodnot FORVIA	05
	Pracovní a lidskoprávní zásady	07
	Životní prostředí, zdraví a bezpečnost (EHS), bezpečnost výrobků	13
	Férové podnikatelské praktiky	16
	Nakládání s informacemi	21
	Ochrana osobních údajů	24
	Kybernetická bezpečnost	26
	Nakládání s majetkem společnosti a majetkem třetích stran, včetně duševního vlastnictví	28
	Zahraniční obchod, exportní kontrola a daně	30
	Dodržování Kodexu chování	33

Rovná práva jsou jedním ze základních principů společnosti FORVIA.

Pro lepší čitelnost se v následujícím textu, pokud je zmíněno konkrétní pohlaví, rozumí, že se týká všech pohlaví.





Dodržování hodnot FORVIA





Dodržování hodnot FORVIA



Úspěch a reputace FORVIA závisí na tom, že se všichni chováme zákonně a čestně. Společnosti skupiny FORVIA a jejich zaměstnanci musí dodržovat právní předpisy zemí, kde působí, a naše interní zásady. Současně musíme prosazovat hodnoty FORVIA: respekt, odpovědnost a týmovou práci. Porušení se netoleruje a může mít závažné důsledky pro skupinu i jednotlivce.

1.1. Rozsah působnosti

Tento Kodex je závazný pro všechny organizační jednotky, v nichž má skupina FORVIA přímý či nepřímý většinový podíl, a pro všechny její zaměstnance bez ohledu na pozici či úroveň.



Pracovní a lidskoprávní zásady



Labor & Human Rights Principles



Usilujeme o vytváření prostředí, v němž jsou týmová spolupráce a respekt samozřejmostí. Se svými zaměstnanci, obchodními partnery i dalšími třetími stranami jednáme s důstojností a úctou a dodržujeme mezinárodně uznávané standardy lidských práv. Řídíme se těmito principy.

2.1. Diverzita a inkluze

Ceníme si rozmanitosti a podporujeme inkluzivní pracovní prostředí.

Respektujeme všechny zaměstnance, obchodní partnery a další třetí strany bez ohledu na pohlaví, etnický původ, sociální zázemí, národnost, barvu pleti, sexuální orientaci, náboženství či víru, odborovou činnost, věk, zdravotní postižení a další charakteristiky chráněné zákonem.

Zaměstnance přijímáme na základě kvalifikace a schopností a zvyšujeme je podle jejich výkonu a potenciálu.

Odmítáme jakékoli chování, které vytváří urážlivé, nepřátelské nebo zastrašující pracovní prostředí, stejně jako všechny formy obtěžování – včetně sexuálního – a duševního či fyzického násilí.

2.2. Rovné zacházení

Při náboru a budování kariéry se zavazujeme nediskriminovat podle věku, pohlaví, barvy pleti, národnosti, náboženství, zdravotního stavu či postižení, sexuální orientace, politických nebo filozofických názorů ani členství v odborech. Každý zaměstnanec má právo pracovat ve zdravém prostředí, bez jakékoli formy nepřátelství či obtěžování, které by bylo nezákonné podle právních předpisů a zvyklostí v zemích, kde skupina působí.

FORVIA zvláště zakazuje jakékoli protiprávní jednání, jež by mohlo být považováno za sexuální nebo morální obtěžování.

2.3. Zákaz dětské práce

Odmítáme všechny formy dětské práce. Je nutné respektovat a chránit dětství, důstojnost, zdraví, bezpečnost a vzdělávání dětí. Minimální věk pro zaměstnání mladistvých a podmínky jejich zdraví, bezpečnosti a morálky musí odpovídat ustanovením základních úmluv Mezinárodní organizace práce (ILO)¹.

2.4. Zákaz nucené práce

Odmítáme všechny formy nucené nebo povinné práce, moderní otroctví a obchod s lidmi a při své činnosti je nepřipouštíme. Veškeré praktiky musí být v souladu se základními úmluvami ILO².

¹ILO C138 – Úmluva o minimálním věku (1973) a ILO C182 - Úmluva o nejhorších formách dětské práce (1999)

²ILO C29 - Úmluva o nucené práci (1930), ILO C105 - Úmluva o zrušení nucené práce (1957) a Protokol z roku 2014 k Úmluvě o nucené práci (1930).

2.5. Svoboda projevu a sociální dialog

Skupina FORVIA usiluje o budování důvěry na všech úrovních společnosti a vyzývá zaměstnance, aby se svobodně vyjadřovali, zejména k zlepšení pracovního prostředí.

Kvalita diskuse a komunikace mezi každým zaměstnancem a jeho nadřízeným je klíčovou součástí sociálního dialogu skupiny.

FORVIA se zavazuje včas informovat a konzultovat zástupce zaměstnanců v každé právní entitě i na evropské úrovni a dodržovat právní povinnosti platné v jednotlivých zemích.

2.6. Svoboda sdružování

Skupina FORVIA uznává existenci odborových organizací po celém světě a právo pracovníků zakládat odbory podle vlastní volby a/nebo organizovat zastoupení pracovníků v souladu s platnými zákony a předpisy. Zavazuje se chránit odborové členy a představitele a nediskriminovat je z důvodu funkcí, které zastávají.

2.7. Smluvní politika

Skupina FORVIA se zavazuje podporovat politiku konzultací a vyjednávání. S ohledem na svou decentralizovanou právní a řídicí strukturu je tato politika zakotvena v kolektivních smlouvách uzavíraných jednak s jednotlivými závody, jednak s celými společnostmi.

2.8. Průmyslová a sociální restrukturalizace

Vzhledem k programově řízené činnosti se skupina FORVIA musí neustále přizpůsobovat životnímu cyklu vozidel (uvedení na trh, vývoj a ukončení výroby) a doprovázet své zákazníky v jejich mezinárodním růstu. Průmyslová a sociální restrukturalizace skupiny tyto změny neustále podporuje. Kdykoli je to možné, uplatní FORVIA proaktivní přístup, aby omezila sociální dopady.

2.9. Rozvoj dovedností

2.9.1. Začlenění a rozvoj školení

Skupina FORVIA se zavazuje podporovat odborné vzdělávání a tím usnadňovat profesní začlenění mladých lidí, zejména:

- přístup k různým typům smluv dostupných studentům během studia (zejména apprentice smlouvy),
- přístup k odborným stážím ve společnosti.

Vynakládáme veškeré úsilí, aby každý zaměstnanec – bez ohledu na místo výkonu práce na světě, věk, pohlaví či pozici – měl po celou svou kariéru přístup k nezbytnému školení, které mu umožní vykonávat práci a budovat profesní dráhu.

2.9.2. Profesní rozvoj a zaměstnatelnost

S ohledem na specifika svých činností a potřebu využívat odborné znalosti k zajištění kontroly nad programy považuje skupina FORVIA interní rozvoj zaměstnatelnosti své pracovní síly za prioritu. FORVIA povzbuzuje každého zaměstnance k aktivní účasti na svém profesním rozvoji a zaručuje rovné příležitosti pro profesní růst a mobilitu.

Podporuje geografickou i profesní mobilitu uvnitř společnosti s cílem zvyšovat zaměstnatelnost pracovníků. Zvláštní pozornost je věnována řízení vnitřní mobility, aby byla zajištěna její krátkodobá i střednědobá relevance.

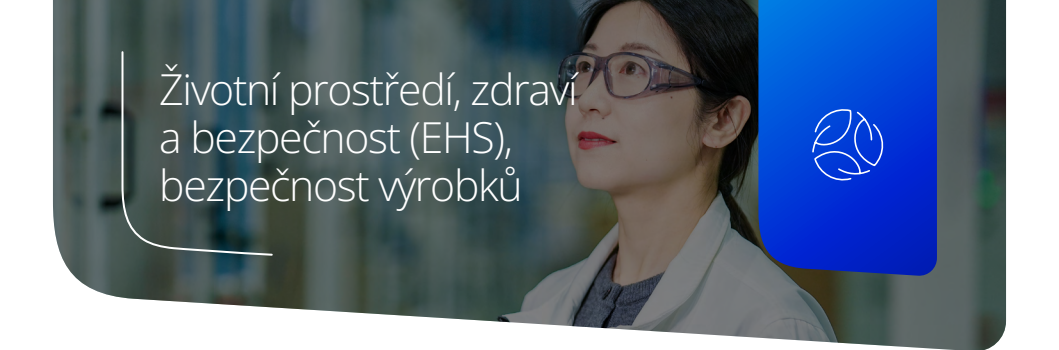
2.9.3. Pracovní doba a odměňování

Pracovní doba nesmí překročit maximum stanovené platnými místními zákony. Odměňování zaměstnanců musí být v souladu se všemi platnými místními právními předpisy o odměňování, včetně zákonů o minimální mzdě.



Životní prostředí, zdraví a bezpečnost (EHS), bezpečnost výrobků





Životní prostředí, zdraví
a bezpečnost (EHS),
bezpečnost výrobků

Naší nejvyšší prioritou je odpovědnost za zdraví a bezpečnost našich zaměstnanců, zákazníků a dodavatelů a kontrola dopadů na životní prostředí.

3.1. Zdraví a bezpečnost na pracovišti

Skupina FORVIA se zavazuje zavádět aktivní politiky a postupy k předcházení rizikům, která by mohla ohrozit zdraví a bezpečnost zaměstnanců, pravidelně kontrolovat jejich správné uplatňování a měřit jejich účinnost.

FORVIA zejména dbá na to, aby vedoucí pracovníci i zaměstnanci převzali odpovědnost za ochranu zdraví a prevenci úrazů na pracovišti a aby konstrukce a vývoj produktů i výrobních zařízení podporovaly co nejlepší pracovní podmínky.

Všichni subdodavatelé působící v prostorách společností skupiny FORVIA jsou povinni tyto zásady ochrany zdraví a bezpečnosti dodržovat a plnit veškeré platné právní předpisy v dané zemi.

3.2. Ochrana životního prostředí

Velký důraz klademe na inovace a jsme odhodláni zajišťovat udržitelnost. To znamená neustálou optimalizaci produktů a technologií v souladu s odpovědným hospodařením se zdroji, prevenci negativních dopadů na životní prostředí, dodržování environmentálních zákonů a standardů ve vývoji i výrobě a trvalé hledání nových možností ochrany přírody.

Při vývoji produktů a technologií usilujeme o snižování spotřeby zdrojů a zvyšování efektivity. Každý z nás má zároveň osobní odpovědnost minimalizovat dopad na životní prostředí používáním ekologicky šetrných postupů jako běžné součásti každodenní práce.

3.3. Bezpečnost, zabezpečení a shoda výrobků

Naší nejvyšší prioritou je vyrábět produkty nejvyšší kvality, které jsou bezpečné, spolehlivé a splňují všechny zákonné požadavky. Výrobky jsou posuzovány a sledovány pomocí přísných systémů řízení kvality a procházejí kontrolním procesem během vývoje, výroby i po uvedení na trh.

Neseme odpovědnost za včasnou identifikaci, hlášení a eskalaci podezření na problémy s bezpečností, zabezpečením či shodou produktů příslušným osobám. V případě potřeby informujeme příslušné úřady a přijímáme nezbytná opatření k zajištění bezpečných, spolehlivých a vyhovujících výrobků.



Férové podnikatelské praktiky





Jsme přesvědčeni, že obchodní úspěch dokážeme dosáhnout díky kvalitě a hodnotě našich produktů.

Nepoužíváme nekalé ani nezákonné metody k získání tržní výhody.

4.1. Férová soutěž

Zavazujeme se soutěžit poctivě a respektovat pravidla a zákony upravující soutěživost po celém světě. Ty zakazují jakékoli písemné či neformální dohody, ujednání, plány, domluvy nebo koordinované chování (koluzi) mezi konkurenty, jejichž cílem je omezit nebo vést k omezení soutěže.

To znamená zejména, že:

- Nesdílíme s konkurenty obchodně citlivé informace týkající se cen, tržního podílu, strategií, vstupu či odchodu z trhů, zásob a výrobních kapacit, vyjednávacích strategií s dodavateli či zákazníky ani mezd/zaměstnaneckých platů s jakoukoli společností.
- Nezapojíme se do dohod o cenách, rozdělování trhů (projektů, zákazníků či území) ani do manipulace s nabídkami (včetně fiktivních nabídek) s konkurenty.

Pečlivě zvažujeme, o čem hovoříme s obchodními partnery – zvláště s konkurenty – a jakým způsobem získáváme konkurenční informace. Zvláštní opatrnost věnujeme účasti na jednáních oborových sdružení či jiných pracovních skupin, například v kooperativních projektech nebo při stanovování průmyslových standardů.

Zneužívání dominantního postavení vůči dodavatelům či zákazníkům, stejně jako kontrola nebo omezování prodejních cen našich zákazníků, je rovněž zakázána.

Při spolupracích a transakcích je navíc nutné řádně uplatňovat postupy pro kontrolu transakcí.

Jsme odhodláni dohlížet na dodržování těchto závazků, poskytovat zaměstnancům či vedoucím pracovníkům potřebné informace a podporovat znalost zásad férové soutěživosti v celé skupině FORVIA.

4.2. Prevence korupce

4.2.1. Zákaz korupce

Korupci v jakékoli podobě netolerujeme. Dodržujeme místní i mezinárodní zákony, které zakazují korupční praktiky při jednání s třetími stranami (veřejnými činiteli i soukromými společnostmi). Transparentní a správná obchodní praxe je povinná a vždy možná.

Nepřijímáme ani neposkytujeme úplatky našim partnerům, a to ani přímo, ani nepřímo prostřednictvím třetí strany. Dary a pohoštění od zákazníků či poskytovatelů služeb musí být v souladu s místními zákony a našimi interními postupy.

Striktně zakazujeme veškeré politické příspěvky a jakékoli nelegální platby, protože by mohly být považovány za snahu ovlivnit vládní nebo správní rozhodnutí ve věcech, které se týkají FORVIA. Je třeba se vyhnout i pouhému zdání nevhodného jednání.

Podrobnosti k našim interním pravidlům proti korupci:

- HELLA Anti-Corruption Policy
- FAURECIA Code of Conduct for the Prevention of Corruption

4.2.2. Pravdivost a přesnost účetnictví, knih a záznamů

Veškerý majetek, závazky, výdaje a ostatní transakce společností skupiny FORVIA musejí být zaznamenávány do účetních knih a záznamů pravdivě a přesně, v souladu s příslušnými účetními zásadami, pravidly a zákony. Nesmí být zřizovány ani vedeny žádné nezveřejněné fondy či neevidovaný majetek společností nebo dceřiných společností FORVIA. Dokumenty k obchodním nebo finančním transakcím musejí tyto transakce věrně odrážet. Žádná platba nesmí být schválena ani provedena s úmyslem nebo vědomím, že bude použita k jinému účelu, než je uvedeno v příslušných podkladech. Do účetních knih a záznamů skupiny FORVIA ani jejích dceřiných společností nesmí být z žádného důvodu vkládány nepravdivé nebo umělé položky.

4.3. Střet zájmů

Ke střetu zájmů dochází, pokud může zaměstnanec nebo jeho blízký příbuzný osobně profitovat z transakce, do níž je zapojena FORVIA. Každý zaměstnanec, který se dostane do situace střetu zájmů, je povinen ji oznámit prostřednictvím nástrojů, které skupina poskytuje. Někteří zaměstnanci jsou vzhledem ke své pozici tomuto riziku vystaveni více, a proto musí podávat každoroční prohlášení. V případě pochybností se zaměstnanec musí obrátit na svého nadřízeného, personálního manažera nebo regionálního compliance officer, aby určili, zda daná transakce představuje střet zájmů, a přijali vhodná nápravná opatření.

Střet zájmů může nastat i s externími partnery, jako jsou dodavatelé či konzultanti.

Každý zaměstnanec FORVIA je povinen prosazovat nejlepší zájmy skupiny bez upřednostňování osobních vztahů či používání jakýchkoli diskriminačních kritérií, která tento Kodex chování zakazuje.

4.4. Boj proti praní špinavých peněz

Plníme všechny zákonné povinnosti k zamezení praní špinavých peněz.

Musíme být obezřetní a hlásit příslušnému finančnímu oddělení jakékoli neobvyklé finanční transakce, zejména ty, které zahrnují hotovost, nebo chování, jež vzbuzuje podezření, že prostředky byly získány nelegální cestou nebo že mohlo dojít k jiným aktivitám spojeným s praním peněz.



Nakládání s informacemi



5.1. Důvěrné informace

Nebudeme zveřejňovat obchodní informace, které nejsou veřejné. Tyto informace jsou považovány za důvěrné a nesmí být sdíleny s neoprávněnými osobami, ledaže to vyžaduje zákon. Tento standard se vztahuje i na důvěrné informace, které patří našim zákazníkům nebo jiným obchodním partnerům. Povinnost zachovávat mlčenlivost trvá i po ukončení pracovního poměru zaměstnance nebo po ukončení smlouvy s obchodním partnerem.

Přímé či nepřímé využití důvěrných obchodních informací k osobnímu prospěchu, ve prospěch třetích stran a/nebo k újmě skupiny FORVIA je zakázáno.

5.2. Vnitřní (insider) informace

S vnitřními informacemi nakládáme a zveřejňujeme je v souladu s platnými zákony upravujícími kapitálový trh. Vnitřní informací je jakákoli související informace, která může významně ovlivnit cenu akcií (nebo jiných finančních nástrojů) a dosud nebyla zveřejněna. Takové informace musí být považovány za přísně důvěrné, a to i vůči blízkým příbuzným, a musí být zpracovávány s maximální opatrností.

Nesmí být zveřejněny ani interně, ani externě, ani použity k obchodování (nebo k doporučením ohledně obchodování) s cennými papíry.

5.3. Veřejná komunikace

Oficiální prohlášení jménem skupiny FORVIA nebo některé z jejích společností mohou vydávat pouze osoby, které jsou k tomu oprávněny. Přestože FORVIA respektuje právo na svobodu projevu, jako zaměstnanci musíme dbát na to, aby naše veřejná vystoupení nepoškodila pověst FORVIA. Vyjadřujeme-li soukromé názory, musí být zřejmé, že jde o naše osobní stanovisko, nikoli o oficiální názor skupiny FORVIA.



Ochrana osobních údajů





Ochrana osobních údajů

Respektujeme soukromí našich zaměstnanců i obchodních partnerů a chápeme, že zdravé vztahy jsou založeny na důvěře. Každý jednotlivec má právo rozhodovat o tom, zda a jak budou jeho osobní údaje zveřejněny a zpracovávány. Proto chráníme právo na ochranu osobních údajů. Naše nakládání s osobními údaji je transparentní. Zaměstnanci a obchodní partneři mohou kdykoli rozhodnout, zda a jak budou jejich osobní data používána nebo zpracovávána, pokud to nevyžaduje zákon nebo pokud jejich využití není nezbytné pro obchodní procesy FORVIA.

Osobní údaje se shromažďují, zpracovávají a používají pouze v rozsahu povoleném platnými zákony a interními předpisy.



Kybernetická bezpečnost



Kybernetická bezpečnost



FORVIA uplatňuje komplexní přístup ke kybernetické bezpečnosti, aby ochránila své podnikání a minimalizovala rizika. Chráníme důvěrnost, integritu a dostupnost všech typů informací (např. elektronických i fyzických) podle jejich klasifikace. Při udělování přístupu k informacím nebo IT systémům se řídíme zásadou „need-to-know“ (přístup jen pro ty, kdo to potřebují) a principem nejmenších oprávnění.

Zajištění bezpečnosti informací není pouze odpovědností vedení. Za bezpečnost informací v rámci své pracovní oblasti odpovídají všichni zaměstnanci i obchodní partneři spolupracující s FORVIA. Každý zaměstnanec musí dodržovat firemní bezpečnostní zásady, být si vědom možných bezpečnostních rizik a hlásit podezřelé události.



Nakládání s majetkem společnosti a majetkem třetích stran, včetně duševního vlastnictví

Nakládání s majetkem společnosti a majetkem třetích stran, včetně duševního vlastnictví



Veškerý hmotný i nehmotný majetek a zdroje („majetek“), které patří FORVIA, stejně jako majetek třetích stran svěřený do péče FORVIA, je nutné pečlivě chránit před ztrátou a zneužitím, aby se předešlo vážným škodám na straně FORVIA. Majetek smí být využíván pouze pro pracovní účely. Soukromé použití musí být předem schváleno.

Majetek třetích stran, zejména duševní vlastnictví, lze využívat pouze s jejich souhlasem. Soukromé využití majetku třetích stran je zakázáno.



Zahraniční obchod, exportní kontrola a daně





9.1. Zahraniční obchod a exportní kontrola

Jako globální společnost se FORVIA zavazuje dodržovat veškeré místní i mezinárodní předpisy pro obchod a zákony o dovozu/vývozu, které se vztahují k našim mezinárodním obchodním transakcím. Všichni zaměstnanci FORVIA se musí zdržet jakýchkoli transakcí, které jsou podle platných národních nebo mezinárodních předpisů pro exportní kontrolu nepřípustné. Než zaměstnanci naváží spolupráci s novými obchodními partnery, musí se ujistit, že tento kontakt či spolupráce není omezena nebo zakázána národními či mezinárodními sankčními seznamy. Před zpracováním zásilky nebo jiného převodu obchodního či neobchodního zboží, softwaru nebo technologií – ať už fyzicky nebo elektronicky – v rámci FORVIA nebo mimo ni, musí zaměstnanci ověřit, že na dané zboží se nevztahují exportní omezení a/nebo že byla získána všechna potřebná povolení k exportu či reexportu.

Každý z nás přispívá k dodržování zákonů, předpisů a interních pravidel FORVIA v těchto oblastech.

9.2. Daně

FORVIA přebírá odpovědnost za své daňové povinnosti. Za tímto účelem dodržujeme všechny daňové zákony platné v zemích, kde podnikáme. To zahrnuje i uplatňování principu „arm's length“ (tržního odstupu) jako mezinárodního standardu pro mezi měnové ceny. Také v této oblasti každý z nás přispívá k dodržování zákonů, předpisů a interních pravidel FORVIA.



Dodržování Kodexu chování



Dodržování Kodexu chování



10.1. Odpovědnost

10.1.1. Odpovědnost zaměstnanců

Všichni jsme povinni řídit se Kodexem FORVIA a přijmout jeho principy jako závazný standard pro naši každodenní práci.

10.1.2. Odpovědnost managementu

Vedoucí pracovníci FORVIA na všech úrovních mají zvláštní povinnost jít příkladem a zajistit, aby byl tento Kodex dodržován v jejich oblasti odpovědnosti. Manažeři musí učinit všechna potřebná opatření, aby jejich zaměstnanci byli seznámeni s principy uvedenými v tomto Kodexu a mohli jednat v souladu se zákonem i s tímto Kodexem v každodenní praxi.

10.2. Kultura oznamování/nahlášení

Pokud se zaměstnanec dozví o možném porušení pravidel uvedených v tomto Kodexu nebo souvisejících interních politik skupiny FORVIA, může tuto záležitost oznámit vedení prostřednictvím našich oznamovacích kanálů.

10.2.1. Přímé hlášení

Obvykle je prvním kontaktním místem pro dotazy k tomuto Kodexu chování nebo k možnému porušení přímý nadřízený. Pokud to okolnosti neumožňují, lze se obrátit na výkonného ředitele, manažera závodu nebo jiného člena vedení. V případě podezření na porušení je možné obrátit se také přímo na tým Compliance.

10.2.2. Naše online nahlašovací systémy

tellUS!

speak^{up}

Pokud přímé hlášení není možné, závažná porušení by měla být nahlášena prostřednictvím našich online systémů: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) nebo **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com). Těmito kanály lze hlásit porušení pravidel uvedených v tomto Kodexu, zejména (ale nejen) v případech:

- Korupce
- Účetní nesrovnalosti
- Praktiky proti soutěživosti
- Porušení důvěrnosti
- Porušení lidských práv a/nebo životního prostředí
- Jiné závažné trestné činy představující ohrožení nebo vážnou újmu veřejnému zájmu.
- Obtěžování na pracovišti

10.3. Řešení nahlášených porušení

Uvedené kontaktní osoby musí s přijatými informacemi naložit s náležitou péčí.

Pokud existuje dostatečný počáteční důkaz o porušení Kodexu, může být přizván tým Compliance nebo jiná oddělení, například oddělení interního auditu, aby pomohla zjistit další fakta a přijala nezbytná opatření. Veškeré získané informace jsou vždy zpracovávány důvěrně. FORVIA ochrání oznamovatele, kteří jednali v dobré víře a podle svého nejlepšího vědomí, všemi dostupnými prostředky před možnou odvetou, která by mohla vzniknout v důsledku oznámení podezření. Pokud zaměstnanci sami nahlásí porušení, kterého se dopustili, nezískají sice ochranu před disciplinárními opatřeními, ale skutečnost, že informace poskytli dobrovolně, se vezme v jejich prospěch.

10.4. Porušení a sankce

Jakékoli porušení tohoto Kodexu, bez ohledu na způsob, jakým bylo odhaleno, může být skupinou FORVIA sankcionováno. Sankce mohou zahrnovat disciplinární opatření až po ukončení pracovního poměru, v závislosti na závažnosti porušení a platných právních předpisech. Porušení může rovněž vést k trestněprávním nebo občanskoprávním postihům jednotlivce.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility