

Kodeks ravnanja



Uvod

V podjetju FORVIA naš uspeh temelji na zaupanju in spoštovanju, ki si ga prislužimo od naših kupcev, deležnikov, partnerjev in drug drugega. Kot jasen izraz vrednot, ki so temelj naše skupne kulture, naš Kodeks ravnanja služi kot stalno vodilo, ki nam pomaga pri obvladovanju izzivov, sprejemanju informiranih odločitev in spoštovanju standardov, ki opredeljujejo našo Skupino, brez izjem.



Ta Kodeks ni le niz pravil – odraža načela, ki jih izkazujemo s svojimi odločitvami in ukrepi v FORVII, in vsak dan nadalje oblikuje naše podjetje. Z upoštevanjem teh smernic podpiramo naše visoke standarde integritete in zagotavljamo, da ostajamo odgovorni, transparentni in zvesti vrednotam FORVIE.

Vsak zaposleni v FORVII prejme izvod tega Kodeksa in je dolžan upoštevati načela in pravila, ki jih določa, pri svojih interakcijah tako interno kot zunaj podjetja. Zaposlene spodbujamo k postavljanju morebitnih vprašanj in k razmišljanju o tem, kako lahko vsi dosegamo te standarde.

Naša skupna zavezanost načelom in pravilom, določenim v tem Kodeksu ravnanja, bo tudi v prihodnje zagotavljala, da bo FORVIA ostala podjetje, na katerega smo lahko vsi ponosni. Skupaj bomo še naprej delovali z najvišjo integriteto in spodbujali pozitivno, vključujoče in etično okolje, ki krepi naše podjetje in naš vpliv na svet.

Martin FISCHER
Glavni izvršni direktor, FORVIA

Uvod

Kot izvršni direktor FORVIE HELLE, podjetja v skupini FORVIA, s ponosom potrjujem našo zavezanost etičnemu in odgovornemu ravnanju, ne glede na našo vlogo ali položaj. Naše skupne vrednote so kompas, ki vsak dan usmerja naša dejanja in odločitve.



Vsak od nas ima ključno vlogo pri oblikovanju kulture, zgrajene na integriteti, odgovornosti in medsebojnem spoštovanju. Ta Kodeks ravnanja odraža takšno kulturo in zagotavlja jasen okvir, ki nam pomaga pri obvladovanju izzivov ter doslednem in namenskem delovanju.

Živeti v skladu s tem Kodeksom pomeni, da se držimo visokih standardov, postavljamo vprašanja in počnemo, kar je prav – tudi kadar je težko. Ne glede na to, ali vodimo ekipe, sodelujemo z drugimi funkcijami ali se povezujemo s partnerji, naše etično vedenje krepi zaupanje in spodbuja trajnostni uspeh.

Še naprej vodimo z zgledom in podpirajmo vrednote, zaradi katerih je FORVIA podjetje, ki mu s ponosom pripadamo.

Bernard SCHÄFERBARTHOLD
Glavni izvršni direktor, FORVIA HELLA

Kazalo

	Spoštovanje vrednot FORVIE	05
	Načela delavskih in človekovih pravic	07
	Okolje, zdravje in varstvo pri delu, varnost izdelkov	13
	Poštene poslovne prakse	16
	Ravnanje z informacijami	21
	Varstvo osebnih podatkov	24
	Kibernetska varnost	26
	Ravnanje z lastnino in intelektualno lastnino Skupine in tretjih oseb	28
	Zunanja trgovina in nadzor izvoza ter davki	30
	Skladnost s Kodeksom ravnanja	33

Enakopravnost je eno od temeljnih načel FORVIE. Kadar se besedilo v nadaljevanju zaradi lažje berljivosti nanaša le na določen spol, je uporabljeno nevtravno in velja enakovredno za vse spole.





Spoštovanje vrednot FORVIE





Spoštovanje vrednot FORVIE



Nadaljnja uspeh in ugled FORVIE sta odvisna od tega, da vsak od nas vedno ravna zakonito in pošteno. Podjetja skupine FORVIA in njihovi zaposleni morajo v prvi vrsti spoštovati veljavne zakone in predpise držav, v katerih so sedeži podjetij, ter naše interne politike. Pri vsakodnevnem delu pa moramo spoštovati tudi vrednote FORVIE, še posebej spoštovanje, odgovornost in timsko delo. Kršitev ne dopuščamo, povzročijo lahko hude posledice za skupino FORVIA in vpletene osebe.

1.1. Obseg uporabe

Ta Kodeks ravnanja velja in je zavezujoč za vse organizacijske enote, v katerih ima skupina FORVIA neposredno ali posredno v lasti večinski delež.

Velja in zavezujoč je tudi za zaposlene v skupini FORVIA, ne glede na naš položaj, funkcijo ali nivo zaposlitve.



Načela delavskih in človekovih pravic

Načela delavskih in človekovih pravic



Prizadevamo si negovati okolje, v katerem sta timsko delo in spoštovanje samoumevna. Svoje zaposlene, poslovne partnerje in tretje osebe obravnavamo dostojanstveno in spoštljivo, pri tem upoštevamo mednarodno priznane standarde človekovih pravic ter delujemo v skladu z naslednjimi načeli.

2.1. Raznolikost in vključevanje

Cenimo raznolikost in spodbujamo vključujoče delovno okolje.

Spoštujemo vse zaposlene, poslovne partnerje in tretje osebe, ne glede na spol, etnično poreklo, socialno ozadje, državljanstvo, barvo kože, spolno usmerjenost, veroizpoved ali prepričanje, dejavnost v sindikatih, starost, invalidnost in druge lastnosti, ki jih ščiti zakon.

Zaposlene zaposlujemo na podlagi njihovih kvalifikacij in sposobnosti, napredujejo pa na podlagi njihove uspešnosti in potenciala.

Zavračamo vsakršno vedenje, ki ustvarja žaljivo, sovražno ali zastrašujoče delovno okolje, ter vse oblike nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem in psihično ali fizično zlorabo.

2.2. Enakopravno obravnavanje

Pri zaposlovanju in vodenju karier zaposlenih se zavezujemo, da nikogar ne bomo diskriminirali na podlagi starosti, spola, barve kože, narodnosti, vere, zdravja ali invalidnosti, spolne usmerjenosti, političnih ali filozofskih prepričanj ali članstva v sindikatu. Vsi zaposleni imajo pravico delati v zdravem okolju, brez kakršne koli oblike sovražnosti ali nadlegovanja, ki je opredeljeno kot nezakonito v skladu z veljavnimi predpisi in praksami v državah, v katerih Skupina posluje. FORVIA še posebej prepoveduje vsako nezakonito ravnanje, ki velja za spolno ali moralno nadlegovanje.

2.3. Delo otrok je prepovedano

Zavračamo vse oblike dela otrok. Otroštvo, dostojanstvo, zdravje, varnost in izobraževanje otrok je treba spoštovati in zaščititi. Najnižja starost za zaposlitev mladih ter zdravje, varnost in morala mladih v delovnem razmerju so skladne z določbami temeljnih konvencij MOD¹.

2.4. Prisilno delo je prepovedano

Zavračamo vse oblike prisilnega ali obveznega dela, sodobnega suženjstva in trgovine z ljudmi ter pri svojih dejavnostih ne uporabljamo nobenih oblik prisilnega in obveznega dela. Vse prakse so skladne s temeljnimi konvencijami MOD².

¹ ILO C138 – Konvencija o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja (1973) in ILO C182 – Konvencija o preprosti najhujših oblik dela otrok (1999)

² ILO C29 – Konvencija o prisilnem delu (1930), ILO C105 – Konvencija o odpravi prisilnega dela (1957) in Protokol iz leta 2014 h Konvenciji o prisilnem delu (1930).

2.5. Svoboda izražanja in socialni dialog

Skupina FORVIA si prizadeva razvijati odnos zaupanja na vseh ravneh podjetja, zato svoje zaposlene vabi k svobodnemu izražanju mnenj, zlasti glede izboljševanja delovnega okolja. Kakovost pogovora in komunikacije med vsakim zaposlenim in njegovim nadrejenim je osrednja sestavina socialnega dialoga Skupine. Skupina FORVIA se zavezuje, da bo pravočasno obveščala in se posvetovala s predstavniki delavcev v vsakem pravnem subjektu ali predstavniki delavcev na evropski ravni ter da bo izpolnjevala specifične zakonske obveznosti v vsaki državi.

2.6. Svoboda združevanja

Skupina FORVIA priznava obstoj sindikatov po vsem svetu in pravico delavcev do ustanovitve sindikalne organizacije po lastni izbiri in/ali organiziranja delavskega predstavništva v skladu z veljavnimi zakoni in predpisi. Zavezuje se, da bo zaščitila člane in vodje sindikatov ter da ne bo izvajala diskriminacije na podlagi funkcij, ki jih zasedajo.

2.7. Pogodbena politika

Skupina FORVIA se zavezuje, da bo spodbujala politiko posvetovanja in pogajanj. Glede na njeno decentralizirano pravno in vodstveno strukturo je ta politika zapisana v kolektivnih pogodbah, podpisanih s posameznimi ustanovami na eni strani in podjetji na drugi strani.

2.8. Industrijsko in socialno strukturno prilagajanje

Skupina FORVIA se mora zaradi svoje programske usmerjene dejavnosti nenehno prilagajati življenjskemu ciklu vozil (uvajanje na trg, razvoj in konec življenjske dobe) ter svoje kupce podpirati pri njihovi mednarodni rasti. Te spremembe nenehno podpira industrijsko in socialno strukturno prilagajanje Skupine. Ko bo mogoče, bo skupina FORVIA pri svojih ukrepih industrijskega in socialnega strukturnega prilagajanja izbrala pristop, usmerjen v prihodnost, da čim bolj omeji socialne posledice.

2.9. Razvoj sposobnosti

2.9.1. Vključevanje in razvoj usposabljanj

Skupina FORVIA se zavezuje k spodbujanju strokovnega usposabljanja in s tem poklicnega vključevanja mladih, in sicer tako, da omogoča:

- dostop do različnih vrst pogodb, ki so na voljo študentom v času študija (zlasti vajeniških pogodb),
- dostop do pripravništev v podjetju.

Po najboljših močeh si prizadevamo, da vsakemu zaposlenemu, ne glede na kraj delovnega mesta na svetu, starost, spol ali položaj, med celotno kariero zagotavljamo dostop do potrebnega usposabljanja in mu s tem omogočimo opravljanje dejavnosti in oblikovanje karijerne poti.

2.9.2. Strokovni razvoj in zaposljivost

Glede na specifično naravo dejavnosti in potrebo po koriščenju strokovnega znanja za zagotavljanje nadzora nad svojimi programi je za skupino FORVIA interni razvoj zaposljivosti svoje delovne sile prednostna naloga. FORVIA vsakega zaposlenega spodbuja k aktivnemu sodelovanju pri svojem poklicnem razvoju in se zavezuje k zagotavljanju enakih možnosti za poklicni razvoj in mobilnost. FORVIA spodbuja geografsko in poklicno mobilnost znotraj podjetja za razvoj zaposljivosti svoje delovne sile. Posebno pozornost namenjamo upravljanju interne mobilnosti, da zagotovimo njen kratkoročen in srednjeročen pomen.

2.9.3. Delovni čas in prejemki

Delovni čas ne sme presegati najvišjega števila ur, ki ga določa veljavna lokalna zakonodaja. Poleg tega morajo biti vsi prejemki, izplačani zaposlenim, skladni z vsemi veljavnimi lokalnimi zakoni o prejemkih, vključno z zakoni o minimalni plači.



Okolje, zdravje in varstvo pri delu, varnost izdelkov



Okolje, zdravje in varstvo pri delu, varnost izdelkov



Naša odgovornost za zdravje in varnost naših zaposlenih, kupcev in dobaviteljev ter za obvladovanje našega vpliva na okolje je izrednega pomena.

3.1. Zdravje in varstvo pri delu

Skupina FORVIA se zavezuje, da bo izvajala aktivne politike in metode za preprečevanje tveganj, ki lahko vplivajo na zdravje in varnost zaposlenih, redno preverjala njihovo pravilno uporabo in merila njihovo učinkovitost. Skupina FORVIA se še posebej zavezuje, da bo zagotavljala, da njeni vodilni delavci in zaposleni prevzamejo odgovornost za varovanje zdravja in preprečevanje nesreč na delovnem mestu ter da bo zagotavljala načrtovanje in razvoj svojih izdelkov in proizvodnih obratov na način, s katerim bo spodbujala najboljše možne delovne pogoje. Od vseh podizvajalcev, ki delajo v prostorih družb skupine FORVIA, bo pričakovala, da bodo spoštovali te zdravstvene in varnostne politike ter ravnali v skladu z vso veljavno zakonodajo v zadevnih državah.

3.2. Varstvo okolja

Visoko cenimo inovacije in smo zavezani k zagotavljanju stabilnosti. To pomeni, da nenehno optimiramo izdelke in tehnologije v smislu odgovornega upravljanja z viri, preprečevanja negativnih vplivov na okolje, izpolnjevanja okoljevarstvenih zakonov in standardov pri razvoju in proizvodnji ter nenehnega iskanja novih možnosti za varovanje okolja. Pri razvoju izdelkov in tehnologij si prizadevamo za zmanjšanje porabe virov in povečanje učinkovitosti. Poleg tega je vsak od nas kot posameznik odgovoren za to, da z okoljsko osveščenim ravnanjem pri vsakodnevnem delu čim bolj zmanjšuje negativen vpliv podjetja na okolje.

3.3. Varnost, zaščita in skladnost izdelkov

Naša najvišja prioriteta so vrhunski izdelki, ki so varni, zaščiteni in izpolnjujejo zakonske zahteve. Izdelke presojamo in nadziramo po strogih sistemih vodenja kakovosti. Med celotnim razvojem in proizvodnjo ter po uvedbi na tržišče so podvrženi postopkom nadzora. Odgovorni smo za proaktivno prepoznavanje, poročanje in eskalacijo domnevnih težav glede varnosti, zaščite ali skladnosti ustreznim funkcijam. Po potrebi o pomanjkljivostih poročamo zadevnim organom in sprejmemo potrebne ukrepe za zagotavljanje varnih, zaščitanih in skladnih izdelkov.



Poštene poslovne prakse





Prepričani smo, da lahko posle pridobimo na podlagi kakovosti in vrednosti naših izdelkov. Ne zatekamo se k nepoštenim ali nezakonitim metodam, da bi se uveljavili na tržišču.

4.1. Poštena konkurenca

Zavezani smo k pošteni konkurenci in upoštevanju pravil in zakonov, ki urejajo konkurenco po vsem svetu. Prepovedujejo kakršne koli pisne ali neformalne dogovore, sporazume, načrte, dogovarjanje ali usklajeno ravnanje (tajno dogovarjanje) med konkurenti, katerih namen je omejiti ali povzročiti omejevanje konkurence.

To zlasti vključuje:

- da s konkurenti ne delimo poslovno občutljivih informacij, ki se nanašajo na cene, tržni delež, strategije, tržne vstopе/izstopе, zaloge in proizvodne zmogljivosti, pogajalske strategije z dobavitelji ali kupci, plače zaposlenih (pri katerem koli podjetju), ter
- da se ne zapletamo v določanje cen, delitev trga v smislu projektov, kupcev ali ozemelj ter prirejanje ponudb (vključno z lažnimi ponudbami) s konkurenti.

Pazimo, o čem razpravljamo s poslovnimi partnerji, zlasti s konkurenco, ter kako pridobivamo konkurenčne informacije. Še posebej previdni smo pri udeležbi na sestankih industrijskih združenj ali drugih delovnih skupin, kot so projekti sodelovanja ali dejavnosti standardizacije industrije.

Prepovedani so tudi zloraba prevladujočega položaja na trgu v razmerju do dobaviteljev ali kupcev ter nadzor ali omejevanje cen naših kupcev za nadaljnjo prodajo. Poleg tega je potrebno ustrezno izvajanje postopkov nadzora združitev v zvezi s sodelovanjem in transakcijami.

Zavezani smo k spremljanju ustrezne skladnosti s temi zavezami z zagotavljanjem vseh dodatnih informacij, ki jih lahko zahteva zaposleni ali vodilni delavec, in s spodbujanjem dobrega poznavanja zavez skupine FORVIA v zvezi s pošteno konkurenco v celotni Skupini.

4.2. Preprečevanje korupcije

4.2.1. Korupcija je prepovedana

Ne dopuščamo korupcije v nobeni obliki. Ravnamo skladno z lokalnimi in mednarodnimi zakoni, ki prepovedujejo koruptivne poslovne prakse pri poslovanju s tretjimi osebami (državnimi uradniki in družbami zasebnega sektorja). Transparentna in pravilna poslovna praksa je obvezujoča in vedno mogoča. Ne dajemo ali jemljemo podkupnin od naših partnerjev, niti neposredno niti posredno z vključitvijo tretje osebe, darila in gostoljubje naših kupcev in ponudnikov storitev pa so v skladu z lokalno zakonodajo in našimi notranjimi postopki.

Strogo prepovedujemo vse politične prispevke in vsa nezakonita plačila, saj jih je mogoče razumeti kot poskuse vplivanja na vladne ali upravne odločitve v zadevah, ki zadevajo FORVIO. Preprečiti je treba že sam vtis neprimerne ravnanja.

Več podrobnosti o naših internih protikorupcijskih pravilih najdete v dokumentih:

- Protikorupcijska politika skupine HELLA,
- FAURECIA Code of Conduct for the Prevention of Corruption (kodeks ravnanja FAURECIE za preprečevanje korupcije).

4.2.2. Resničnost in točnost računovodskih izkazov, poslovnih knjig in evidenc

Vsa sredstva, obveznosti, odhodki in druge transakcije, ki jih opravijo podjetja v skupini FORVIA, morajo biti evidentirani v poslovnih knjigah in evidencah podjetij, ki morajo biti vodene po resnici in natančno, v skladu z veljavnimi računovodskimi načeli, pravili in zakoni. Iz nobenega razloga se ne smejo vzpostaviti ali ohranjati nobena nerazkrita sredstva ali neevidentirana sredstva družb ali hčerinskih družb skupine FORVIA. Dokumenti, ki se nanašajo na komercialne ali finančne transakcije, morajo verodostojno odražati te transakcije. Nobeno plačilo ne sme biti odobreno ali izvedeno z namenom ali razumevanjem uporabe plačila, celotnega ali katerega koli dela takšnega plačila, za kakršen koli drug namen kot ta, ki je opisan v potrdilih o tem plačilu. V knjigah in evidencah skupine FORVIA ali njenih hčerinskih družb ni dovoljen noben napačen ali neresničen vpis iz kakršnega koli razloga.

4.3. Navzkrižje interesov

Navzkrižje interesov nastopi, kadar ima zaposleni ali njegov bližnji sorodnik osebno korist od transakcije, ki vključuje FORVIO. Vsak zaposleni FORVIE, ki se znajde v navzkrižju interesov, mora le-to prijaviti s pomočjo orodij, zagotovljenih s strani Skupine. Nekateri zaposleni so zaradi svojega položaja bolj izpostavljeni tveganju navzkrižja interesov, zato morajo podati letno izjavo. V primeru dvoma se mora zaposleni obrniti na svojega nadrejenega ali vodjo kadrovske službe ali regijskega pooblaščenca za skladnost poslovanja, da ugotovi, ali zadevna transakcija predstavlja navzkrižje interesov, in sprejme ustrezne ukrepe za odpravo navzkrižja interesov.

Navzkrižje interesov lahko nastopi v razmerjih z zunanjimi partnerji, na primer dobavitelji ali svetovalci. Odgovornost vsakega zaposlenega FORVIE je, da spodbuja najboljše interese Skupine, ne da bi se pri tem opiral na koristoljubje, ki izhaja iz osebnih odnosov, ali uporabljal diskriminatorna merila, ki jih prepoveduje ta Kodeks ravnanja.

4.4. Preprečevanje pranja denarja

Izpolnjujemo vse zakonodajne obveznosti preprečevanja pranja denarja. Biti moramo pozorni na kakršne koli nenavadne finančne transakcije, zlasti gotovinske transakcije, ali druga ravnanja, pri katerih obstaja sum, da gre za denar, pridobljen na nezakonit način ali iz morebitne druge dejavnosti pranja denarja, ter o njih poročati odgovornemu finančnemu oddelku.



Ravnanje z informacijami



5.1. Zaupne informacije

Poslovnih informacij, ki niso javne, ne razkrivamo. Informacije obravnavamo kot zaupne in jih ne smemo deliti z nepooblaščenimi osebami, razen če to zahteva zakon. To pravilo velja tudi za zaupne informacije naših kupcev ali drugih poslovnih partnerjev. Obveznost ohranjanja zaupnosti se nadaljuje tudi po prekinitvi pogodbe o zaposlitvi zaposlenega ali po prekinitvi pogodbe, sklenjene s poslovnim partnerjem. Neposredna ali posredna uporaba zaupnih poslovnih informacij v osebno korist, v korist tretjih oseb in/ali v škodo skupine FORVIA je prepovedana.

5.2. Notranje informacije

Notranje informacije obravnavamo in objavljamo v skladu z veljavnimi zakoni, ki urejajo kapitalski trg. Notranje informacije so vse informacije, ki lahko bistveno vplivajo na ceno delnic (ali drugih finančnih instrumentov) in ki niso bile javno objavljene. Te informacije je treba obravnavati kot strogo zaupne, tudi v odnosu do bližnjih sorodnikov, ter z njimi ravnati temu primerno skrbno. Ni jih dovoljeno razkriti niti znotraj niti zunaj družbe niti uporabljati za trgovanje (ali za priporočila glede trgovanja) z vrednostnimi papirji.

5.3. Komuniciranje v javnosti

Uradne izjave v imenu skupine FORVIA ali ene od njenih družb smejo dajati le osebe, ki so za to pooblaščenice. Čeprav FORVIA spoštuje pravico do svobode govora, moramo zaposleni zagotavljati, da naše nastopanje v javnosti ne škodi ugledu skupine FORVIA. Kadar zasebno izražamo mnenja, moramo jasno poudariti, da so izražena mnenja naša lastna mnenja in ne mnenja skupine FORVIA.



Varstvo osebnih podatkov





Varstvo osebnih podatkov

Spoštujemo zasebnost svojih zaposlenih in poslovnih partnerjev ter se zavedamo, da zdravi odnosi temeljijo na zaupanju. Vsak posameznik ima pravico ugotoviti, ali so njegove osebne informacije razkrite in kako so obdelovane. Zato ščitimo pravico posameznika do varstva osebnih podatkov. Naša uporaba osebnih podatkov je transparentna. Zaposleni in poslovni partnerji se lahko kadar koli odločijo, ali in kako naj podjetje uporablja ali obdeluje njihove osebne podatke, razen če drugače zahteva zakonodaja ali če je uporaba osebnih podatkov potrebna za izvedbo poslovnih procesov FORVIE. Osebne informacije zbiramo, obdelujemo in uporabljamo le v obsegu, ki ga dovoljujejo veljavni zakoni in interni pravilniki.



Kibernetska varnost





Za zaščito svojega poslovanja in zmanjšanje tveganj na področju kibernetske varnosti FORVIA uporablja celosten pristop h kibernetski varnosti. Zaupnost, integriteto in razpoložljivost vseh vrst informacij (npr. elektronskih ali fizičnih) varujemo v skladu z njihovo klasifikacijo. Pri odobritvi dostopa do informacij ali sistemov IT se držimo načela potrebe po seznanjenosti z njimi in načela najmanjših potrebnih pravic.

Zagotavljanje informacijske varnosti ni le odgovornost vodstva. Vsi zaposleni in poslovni partnerji, s katerimi ima FORVIA sklenjene pogodbe, so odgovorni za informacijsko varnost na svojih področjih delovanja. Vsak zaposleni mora upoštevati varnostne politike podjetja, se zavedati morebitnih varnostnih tveganj in poročati o sumljivih dogodkih.



Ravnanje z lastnino in intelektualno lastnino Skupine in tretjih oseb

Ravnanje z lastnino in intelektualno lastnino Skupine in tretjih oseb



Z vsemi opredmetenimi in neopredmetenimi sredstvi ter lastnino, vključno z intelektualno lastnino in viri (v nadaljevanju: lastnino) skupine FORVIA ali lastnino tretjih oseb, zaupano skupini FORVIA, je treba ravnati skrbno in jo zaščititi pred izgubo ali zlorabo ter tako preprečiti resno škodo za skupino FORVIA. Lastnino je dovoljeno uporabljati le za poslovne namene. Zasebna uporaba mora biti vnaprej odobrena. Lastnino tretje osebe, zlasti intelektualno lastnino, je mogoče uporabiti le na podlagi pridobljene odobritve. Zasebna uporaba lastnine tretjih oseb je prepovedana.



Zunanja trgovina in nadzor izvoza ter davki



Zunanja trgovina in nadzor izvoza ter davki



9.1. Zunanja trgovina in nadzor izvoza

Kot globalno podjetje se FORVIA zavezuje k spoštovanju vseh lokalnih in mednarodnih trgovskih predpisov ter zakonov o nadzoru uvoza in izvoza, povezanih z našimi mednarodnimi poslovnimi transakcijami. Vsi zaposleni FORVIE se morajo vzdržati transakcij, ki jih veljavni nacionalni ali mednarodni predpisi o nadzoru izvoza ne dovoljujejo. Pred sodelovanjem z novimi poslovnimi partnerji morajo zaposleni zagotoviti, da vzpostavljane stika ali sodelovanje z njimi ni omejeno ali prepovedano z državnimi ali mednarodnimi sezname sankcij. Pred obdelavo pošiljke ali drugim prenosom komercialnega ali nekomercialnega blaga, programske opreme ali tehnologije, fizično ali elektronsko, znotraj ali zunaj FORVIE, morajo zaposleni zagotoviti, da za blago ne veljajo omejitve nadzora izvoza in/ali da so morebitna zahtevana dovoljenja za izvoz / ponovni izvoz pridobljena.

Vsak od nas prispeva k spoštovanju zakonov, predpisov in internih pravil FORVIE na teh področjih.

9.2. Davki

FORVIA prevzema odgovornost za svoje davčne obveznosti. V ta namen upoštevamo vse davčne zakone, veljavne v državah, v katerih poslujemo. To vključuje uporabo načela tržne cene kot mednarodnega standarda za transferne cene. Tudi s tem vsak od nas prispeva k spoštovanju zakonov, predpisov in internih pravil FORVIE na tem področju.



Skladnost s Kodeksom ravnanja



Skladnost s Kodeksom ravnanja



10.1. Odgovornost

10.1.1. Odgovornost zaposlenega

Vsi moramo ravnati v skladu s Kodeksom ravnanja skupine FORVIA in njegova načela sprejeti kot zavezujoč standard za naše vsakodnevno delo.

10.1.2. Odgovornost vodstva

Še posebej vodstveni delavci FORVIE na vseh nivojih so dolžni svoje ravnanje uskladiti s tem Kodeksom ravnanja in zagotavljati upoštevanje tega Kodeksa ravnanja na svojem področju odgovornosti. Vodstveni delavci morajo sprejeti vse potrebne ukrepe, da zagotovijo, da so njihovi zaposleni seznanjeni z načeli tega Kodeksa ravnanja, ter da jim omogočijo zakonito ravnanje in upoštevanje Kodeksa pri vsakodnev- nem delu.

10.2. Kultura opozarjanja na kršitve

Če zaposleni izve za kakršno koli morebitno kršitev pravil, opisanih v tem Kodeksu ali povezanih internih politikah skupine FORVIA, lahko nanjo opozori vodstvo preko naših kanalov za prijave.

10.2.1. Neposredno prijavljanje

Na splošno je prvi sogovornik zaposlenega za vprašanja v zvezi s Kodeksom ravnanja ali njegovo morebitno kršitvijo neposredno nadrejeni. Če to zaradi okoliščin ni mogoče, se lahko obrne na izvršnega direktorja, direktorja tovarne ali drugega člana vodstvene ekipe. Poleg tega lahko sum kršitve prijavi tudi neposredno ekipi za skladnost poslovanja, angl. *Compliance*.

10.2.2. Naša spletna sistema za prijavo

tellUS!

speak^{up}

Če iz kakršnega koli razloga neposredna prijava ni mogoča, je potrebno resne kršitve prijaviti preko naših spletnih portalov za prijave: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) ali **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com) za prijavo kršitev pravil, določenih v tem Kodeksu, zlasti (vendar ne omejeno na):

- korupcijo,
- protikonkurenčne prakse,
- kršitve človekovih pravic in/ali okoljskih predpisov,
- nadlegovanje na delovnem mestu,
- računovodske nepravilnosti,
- kršitev zaupnosti,
- druga huda kazniva dejanja, ki predstavljajo grožnjo ali resno škodo javnemu interesu.

10.3. Obravnavanje prijav kršitev

Zgoraj navedene kontaktne točke so dolžne prejete informacije obravnavati z ustrezno skrbnostjo. Če obstaja zadosten začetni sum na kršitev Kodeksa ravnanja, lahko oseba, ki je sprejela prijavo, vključi ekipo za skladnost poslovanja, angl. Compliance, ali druge oddelke, na primer korporacijski oddelek za revizijo, angl. Corporate Audit, za pomoč pri ugotavljanju nadaljnjih dejstev v zadevi in sprejetju vseh potrebnih ukrepov. Vse prejete informacije so vedno obravnavane zaupno. FORVIA bo prijavitelje, ki so ravnali v dobri veri in po informacijah, ki so jim na voljo, z vsemi razpoložljivimi sredstvi zaščitila pred morebitnimi negativnimi posledicami prijave domnevne kršitve. Ko zaposleni sami prijavijo kakršne koli kršitve, ki so jih storili, ne bodo deležni zaščite pred disciplinskimi sankcijami, vendar se bo dejstvo, da so informacije posredovali prostovoljno, štelo v njihovo korist.

10.4. Kršitve in sankcije

FORVIA lahko sankcionira vsako kršitev tega Kodeksa, ne glede na način, kako je bila razkrita. Te sankcije lahko vključujejo disciplinske sankcije vse do in vključno z odpovedjo, odvisno od teže kršitve in od veljavnih zakonov in predpisov. Posledica kršitev so lahko tudi kazenske ali civilne sankcije za posameznika.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility