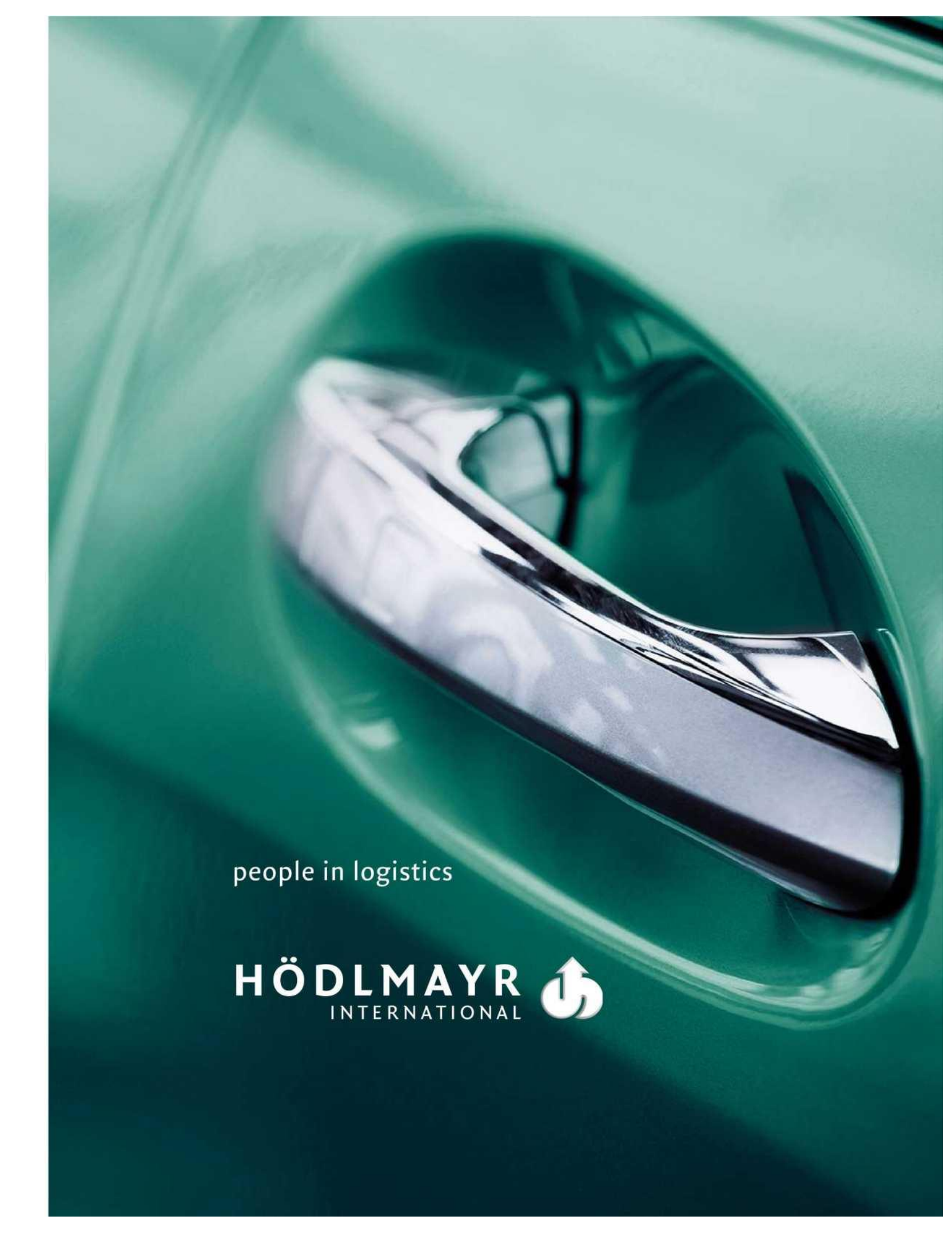




people in logistics

HÖDLMAYR
INTERNATIONAL



Etični kodeks

Kazalo

1.	Uvod in cilji	2
2.	Področje uporabe	2
3.	Upoštevanje in odgovornost za izvajanje	3
3.1.	Splošno	3
3.2.	Odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine	3
4.	Podrobna pravila o skladnosti	4
4.1.	Spoštovanje zakonov in drugih predpisov	4
4.2.	Poštena konkurenca, prepoved kartelov	4
4.3.	Korupcija	5
4.4.	Mednarodni prometni predpisi in embargo, nadzor trgovine in sankcije ..	6
4.5.	Pranje denarja	6
4.6.	Spoštovanje človekovih pravic in prepoved diskriminacije	7
4.7.	Nasprotja interesov	8
4.8.	Ravnanje z informacijami o podjetju/intelektualno lastnino	8
4.9.	Delovni čas in plačilo za delo	9
4.10.	Varnost pri delu	9
4.11.	Varstvo okolja	9
4.12.	Varstvo podatkov	10
4.13.	Odnos do organov javne uprave	10
4.14.	Družbeni mediji in umetna inteligenca	10
4.15.	Sponzorstva in donacije	11
5.	Sporočanje o napačnem ravnanju (sistem sporočanja o nepravilnostih) ..	12
6.	Končne določbe:	13

1. Uvod in cilji

Skupina Hödlmayr nudi storitve v mednarodnem okolju in je s svojimi družbami zastopana na lokacijah v več kot 16 državah. Za njene dejavnosti veljajo najrazličnejši državno specifični in mednarodni pravni predpisi.

To je še dodatne razlog, da je za poslovne dejavnosti družbe Hödlmayr International GmbH in njenih hčerinskih družb izjemno pomembno odgovorno in trajnostno delovanje v skladu z najvišjimi etičnimi načeli. Navsezadnje je to bistveno za ohranjanje zaupanja, ki nam ga že desetletja izkazujejo naše stranke, poslovni partnerji in zaposleni.

Predmetni etični kodeks je osnova za moralno, etično in pravno neoporečno ravnanje v celotnem koncernu in je našim zaposlenim v pomoč pri samostojnem odgovornem izvajanju njihovih funkcij.

Tako mi, upravni odbor (Board of Directors, BOD), kot tudi vsak/-a zaposleni/-a skupine se absolutno zavezujemo k spoštovanju načel, ki so opisana v etičnem kodeksu.

2. Področje uporabe

Ta etični kodeks je del korporativnega upravljanja skupine Hödlmayr skupaj z drugimi notranjimi smernicami (smernice skupine, okrožnice itd.). Zato velja brez omejitev za vse mednarodne zaposlene, vključno s člani/-cami upravnega odbora (BOD), direktorji/-icami in drugimi vodstvenimi delavci/-kami (v nadaljevanju »zaposleni/-e«) skupine Hödlmayr.

V interesu skupine Hödlmayr je, da se moralno, etično in pravno neoporečno ravnanje ne zahteva le od njenih zaposlenih, temveč tudi od globalnih strank, dobaviteljev/-ic blaga in storitev, poslovnih posrednikov/-c, svetovalcev/-k in drugih poslovnih partnerjev/-k skupine Hödlmayr (v nadaljevanju »poslovni/-e partnerji/-ke«). Zato si morajo zaposleni/-e v skupini Hödlmayr prizadevati, da bi tudi poslovni/-e partnerji/-ke sprejeli/-e in spoštovali/-e ta etični kodeks.

3. Upoštevanje in odgovornost za izvajanje

3.1. Splošno

Vsi/-e zaposleni/-e v skupini Hödlmayr so dolžni/-e dosledno upoštevati določbe tega etičnega kodeksa. Končno odgovornost za skladnost in izvajanje na posameznih lokacijah družbe Hödlmayr nosijo direktorji. Vodstveni/-e delavci/-ke naj bodo z izvajanjem v praksi vzor zaposlenim. Pri razlagi tega etičnega kodeksa naj zaposlene vodi tudi »zdrava pamet« in naj se vprašajo, ali je lahko konkreten način ravnanja ob upoštevanju razumnih etičnih in moralnih meril razlog za kritiko. Pri tem je treba zlasti upoštevati tudi merila in navade, specifične za posamezno državo. Če gre za zakonske določbe, ni maneverskega prostora.

3.2. Odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine

Da bi zagotovili, da skupina Hödlmayr po vsem svetu izpolnjuje vse ustrezne pravne zahteve, zmanjšuje tveganja ter spodbuja kulturo integritete in etične odgovornosti, je upravni odbor imenoval odgovorno osebo za skladnost poslovanja skupine.

Odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine je odgovorna za:

- podpora in svetovanje upravnemu odboru na področju skladnosti kot področja upravljanja podjetja,
- nadzor in spremljanje sistema upravljanja skladnosti skupine Hödlmayr, vključno s poročanjem upravnemu odboru,
- usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih o vprašanih skladnosti,
- svetovanje zaposlenim o vprašanih skladnosti,
- razvoj smernic in postopkov ter upravljanje obstoječih smernic za skladnost,
- sistem družbe Hödlmayr za sporočanja o nepravilnostih,
- notranje preiskave kršitev skladnosti v skupini Hödlmayr.

4. Podrobna pravila o skladnosti

4.1. Spoštovanje zakonov in drugih predpisov

Pri vseh poslovnih dejanjih in odločitvah je treba strogo upoštevati veljavne zakone ter druge zunanje in notranje koncernske predpise in smernice. Vsi/-e zaposleni/-e se morajo izčrpno pozanimati o zakonih in drugih predpisih ter notranjih smernicah in pravilih, ki veljajo za njihovo področje odgovornosti in, če so v dvomih, stopiti v stik s pristojnimi (neposredni nadrejeni, odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine).

4.2. Poštena konkurenca, prepoved kartelov

Transparentno in pošteno ravnanje na trgu trajno ščiti interese tako posameznega podjetja v koncernu kot tudi zaposlenih in zagotavlja konkurenčnost koncerna Hödlmayr kot celote. Omejitev poštene konkurence in kršitev konkurenčnih in protimonopolnih predpisov nista združljiva s filozofijo in kulturo podjetja ter samopodobo koncerna Hödlmayr.

V sklopu poslovne dejavnosti morajo vsi/-e zaposleni/-e spoštovati zlasti naslednje smernice ravnanja:

- Zavajajoče oglaševanje ali zavajajoče navedbe o izdelkih ali storitvah.
- Ne sme se uporabljati nelojalnih in nepoštenih poslovnih praks ali izvajati pritiska na poslovne partnerje, da prodajajo izdelke po določeni ceni.
- S konkurenti ni dovoljeno sklepati sporazumov ali dogovorov o cenah, razdelitvi strank, regij ali trgov, o zmogljivostih ali pogojih dostave in ponudbe.

4.3. Korupcija

Skupina Hödlmayr v celoti spoštuje ustrezne nacionalne in mednarodne protikorupcijske predpise (npr. UNCAC, U.S. Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act) in zato jasno nasprotuje vsem oblikam korupcije in podkupovanja.

Vsi zaposleni so zato poučeni, da od poslovnih partnerjev, strank ali drugih oseb ne smejo sprejemati oz. jim ne smejo ponujati daril, vabil, gostoljubja ali drugih ugodnosti ali uslug, razen tistih, ki so družbeno običajne in primerne za zadevno državo ali kulturo in za katere ni mogoče razumno pričakovati, da bi s sprejetjem in vrednostjo vplivali na operativne odločitve ali ukrepe.

Pri dajanju ugodnosti javnim uslužbencem in osebam s političnim ozadjem oz. sprejemanju ugodnosti od njih pa ne sme biti presežen znesek 100,00 EUR na osebo in četrtoletje.

Sprejemanje oz. dajanje/ponujanje gotovine na splošno ni dovoljeno.

Sprejemanje oz. odobritev vabil, ki vključujejo udeležbo družinskih članov in/ali potne in nastanitvene stroške, ni dovoljeno brez predhodne preveritve s strani odgovorne osebe za skladnost poslovanja skupine in odobritve odgovornega člana BOD.

V primeru dvoma o primernosti daril, vabil itd. se je treba vedno posvetovati z neposrednim nadrejenim oz. odgovorno osebo za skladnost poslovanja skupine.

4.4. Mednarodni prometni predpisi in embargo, nadzor trgovine in sankcije

Mednarodni prevozi so najpomembnejši del poslovne strategije za vse lokacije skupine Hödlmayr. Zato je bistveno, da vse družbe skupine in vsi/-e zaposleni/-e upoštevajo ustrezne predpise o mednarodnem prevozu, nadzoru trgovine, embargu in sankcijah ter delujejo v skladu z njimi. Da bi to zagotovili, zaposleni/-e v vsakem primeru sprejmejo potrebne previdnostne ukrepe za preprečevanje kršitev teh pravil in predpisov.

4.5. Pranje denarja

Razne države, med njimi tudi države Evropske unije, so sprejele zakone proti pranju denarja. Za vse zaposlene velja prepoved, da sami ali ob sodelovanju tretjih oseb izvedejo ukrepe, ki kršijo predpise o preprečevanju pranja denarja. Pranje denarja se nanaša zlasti na vnašanje (npr. z zamenjavo ali transferjem) denarja ali drugih premoženjskih vrednosti, ki izvirajo iz kaznivih dejanj, v legalen finančni in ekonomski obtok.

4.6. Spoštovanje človekovih pravic in prepoved diskriminacije

Skupina Hödlmayr spoštuje mednarodno priznane človekove pravice in se pri poslovanju ravna po vodilnih načelih Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah. Poseben pomen imajo pravice iz Mednarodne listine o človekovih pravicah, temeljni delovni standardi Mednarodne organizacije dela (MOD) in evropska zakonodaja o dobavni verigi (nemški Zakon o skrbnem pregledu družb v dobavnih verigah (LKSG) in druga zakonodaja »ESG«, ki je začela veljati).

Skupina Hödlmayr je prav tako zavezana enakim možnostim in splošni enakosti spolov.

Skupina Hödlmayr zavrača vse oblike kršitev človekovih pravic, kot so vse oblike suženjstva, suženjstvu podobne prakse, služabništvo ali druge oblike nadvlade, prisilno delo, zaposlovanje otrok, mlajših od starosti, pri kateri se konča šolska obveznost v skladu z zakonodajo kraja zaposlitve, delo, ki škoduje zdravju, varnosti ali morali otrok, trgovina z ljudmi, grožnje osebam, ki branijo človekove pravice, in druge kršitve človekovih pravic. Poleg tega skupina Hödlmayr pripisuje poseben pomen zaščiti temeljnih pravic pri delu. Poleg tega ne dopuščamo diskriminatornega ravnanja, npr. na podlagi starosti, invalidnosti, izvora, spola, političnega stališča ali sindikalne dejavnosti, rase, manjšin (npr. avtohtonih prebivalcev), vere ali spolne usmerjenosti, niti spolnega nadlegovanja v kakršni koli obliki (npr. z zalezovanjem, ponižujočimi pripombami, šalami, vulgarnimi izrazi, nespodobnimi gestami itd.).

Enako raven zavračanja kršitev človekovih pravic oz. diskriminacije zahtevamo tudi od strank, poslovnih partnerjev in dobavnih verig skupine Hödlmayr. Zato skupina Hödlmayr Group sklepa poslovne odnose le s podjetji, ki prav tako strogo nasprotujejo diskriminaciji in vedno zagotavljajo spoštovanje človekovih pravic.

4.7. Nasprotja interesov

V sklopu poslovne dejavnosti je možno, da se zaposleni/-e znajdejo v situacijah, v katerih so ali bi lahko bili njihovi osebni ali gospodarski interesi v nasprotju z interesi koncerna. Od vseh zaposlenih pričakujemo transparentno ravnanje s tovrstnimi nasprotji interesov. Vsi/-e zaposleni/-e so dolžni/-e, trenutna ali potencialna nasprotja interesov, brez da so pozvani/-e, takoj in v celoti razkriti pristojnemu nadrejenemu in v skrajnem primeru zaprositi za posebno dovoljenje. Nasprotja interesov se lahko zlasti pojavijo v zvezi s sekundarno dejavnostjo (tudi v zvezi s sodelovanjem v nadzornih svetih ali svetovalnih odborih). Gospodarsko udejstvovanje pri konkurentih ali poslovnih partnerjih koncerna Hödlmayr – zlasti pri strankah in dobaviteljih – ni dovoljeno. Nasprotja interesov se lahko pojavijo tudi zaradi sorodstvenih zvez zaposlenih v istem oddelku. Tovrstne sorodstvene zveze je treba zato razkriti nadrejenemu.

4.8. Ravnanje z informacijami o podjetju/intelektualno lastnino

Kakršne koli zaupne informacije, pridobljene v sklopu poklicne dejavnosti, kamor sodijo tudi informacije izven lastnega področja dejavnosti, se ne smejo uporabljati niti za doseganje lastnih interesov niti ne sme biti omogočen dostop do njih tretjim osebam, da bi jih lahko uporabile za doseg svojih interesov. Zagotoviti je treba, da so kakršne koli informacije o podjetju vedno varno shranjene. Če je takšne informacije iz službenih razlogov treba vzeti s seboj izven podjetja, jih je treba zaščititi, tako da tretje osebe nimajo vpogleda vanje ali dostopa do njih. V zvezi z vsemi podjetniškimi in poslovnimi skrivnostmi ter temami, merodajnimi za koncern in podjetje, velja strogo varovanje tajnosti. Informacije, ki jih je mogoče pridobiti iz podjetniških in poslovnih skrivnosti, je prav tako treba obravnavati zaupno. Obveznost varovanja tajnosti velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Poleg tega veljajo zadevne določbe o varovanju tajnosti iz posameznih pogodb o zaposlitvi. Zaposleni podjetja Hödlmayr varujejo intelektualno lastnino podjetja, njegovih strank in tretjih oseb ter posameznikov.

4.9. Delovni čas in plačilo za delo

Lokalno veljavne zakone za določitev in spoštovanje delovnega časa (vključno z nadurami), načrtovanih prostih dni in plačanega letnega dopusta je treba strogo upoštevati. To velja prav tako za spoštovanje zakonskih določb v zvezi s plačami, nadurami, odtegljaji od plače, dodatki za storilnost in drugimi plačili.

4.10. Varnost pri delu

Tematiki varnosti pri delu in upravljanje zdrava sta izjemno pomembni. Osnova za delo so visoki tehnični in varnostni standardi podjetja. Cilj je preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih bolezni. Pri tem zaupamo sodelovanju naših zaposlenih. Veljavne predpise o varstvu in varnosti pri delu je treba brez izjeme spoštovati. Na vire nevarnosti je treba takoj opozoriti in uvesti ustrezne ukrepe za zaščito. Pri tem imajo kot vzor pomembno vlogo vodstveni delavci. Če vam vaš nadrejeni da navodila, ki ne ustrezajo kakovostnim in varnostnim standardom, morate to sporočiti možnim kontaktnim mestom, navedenim na koncu tega etičnega kodeksa.

4.11. Varstvo okolja

Hödlmayr se neomejeno zavezuje k spoštovanju zakonskih predpisov in okoljskopolitičnih ciljev. Trajnostna strategija skupine Hödlmayr upošteva interese vseh merodajnih zainteresiranih strani, s katerimi je nenehno v dialogu. Aktivno spoštujemo obveznosti posredovanja dokazil in poročanja na okoljskem področju. Ukrepi za okoljsko ustrezno in energetske učinkovito ravnanje prežemajo celoten spekter storitev in izdelkov skupine Hödlmayr.

4.12. Varstvo podatkov

Varstvo podatkov strank je prav tako izjemno pomembno kot varstvo podatkov zaposlenih in poslovnih partnerjev. Skupina Hödlmayr se zavezuje k spoštovanju vseh zakonov o varstvu osebnih podatkov. Skupina Hödlmayr pripisuje velik pomen strogemu upoštevanju Splošne uredbe EU o varstvu podatkov (GDPR) v njeni veljavni različici. Osebni podatki se zbirajo, obdelujejo ali uporabljajo le, če je to zakonsko dovoljeno ali če je posameznik izrazil soglasje k temu.

4.13. Odnos do organov javne uprave

Za sodelovanje z mednarodnimi organi sta značilna vzajemno zaupanje in spoštovanje. Skupina Hödlmayr si zato nenehno prizadeva za kooperativen in transparenten odnos z vsemi pristojnimi upravnimi in drugimi javnimi organi.

4.14. Družbeni mediji in umetna inteligenca

Internet, kanali družbenih medijev (npr. Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn) ter umetna inteligenca (npr. ChatGPT) so inovativni komunikacijski mediji. Služijo kot vir informacij, podpora pri delu oz. izmenjava idej med ljudmi. Skupina Hödlmayr kot mednarodno podjetje ceni prednosti teh medijev in jih uporablja tudi za (strokovno) komunikacijo in izmenjavo informacij.

V tem okviru skupina Hödlmayr ne dopušča izmenjave oz. širjenja nediskretnih, žaljivih, diskriminatornih idej, idej, ki povečujejo nasilje, spolnih, rasističnih, desničarskih ekstremističnih idej – na kakršen koli način – s strani naših zaposlenih, strank in poslovnih partnerjev.

Poleg tega je treba pri uporabi teh medijev – v kakršni koli obliki – vedno zagotoviti, da se ne kršijo podatki, povezani s podjetjem, poslovne skrivnosti in skrivnosti podjetja, osebne pravice tretjih oseb, kot so varstvo podatkov (GDPR), avtorske oz. licenčne pravice. Vedno je treba spoštovati in upoštevati tudi veljavne smernice podjetja Hödlmayr za kibernetско varnost.

4.15. Sponzorstva in donacije

Pred sklenitvijo sponzorske pogodbe je treba preveriti, ali je vrsta dogodka skladna s podobo blagovne znamke skupine Hödlmayr in da je vrednost sponzorstva v skladu z zunanjimi standardi. Poleg tega je treba zagotoviti, da sponzorstvo ne krši določb tega etičnega kodeksa. O vsaki sponzorski pogodbi je treba poročati tudi odgovorni osebi za skladnost poslovanja skupine.

Dogodki, ki jih organizirajo politične stranke ali organi in na katerih je v ospredju politični značaj, se na splošno ne sponzorirajo. Izjeme mora vedno preveriti odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine, odobriti pa jih mora odgovorni član upravnega odbora (BOD).

V zvezi z donacijami v denarju ali naravi velja, da se ne sme donirati posameznikom, ki so politično aktivni, političnim strankam ali organizacijam, ki so tesno povezane s političnimi strankami.

Sicer pa upravni odbor odobri 400,00 EUR na donacijo na četrletje. Vse zneske, ki presegajo to vrednost, mora preveriti odgovorna oseba za skladnost poslovanja skupine, odobriti pa jih mora odgovorni član upravnega odbora (BOD).

5. Sporočanje o napačnem ravnanju (sistem sporočanja o nepravilnostih)

Zgodi se lahko, da zaposleni/-e skupine Hödlmayr ugotovijo kršitve etičnega kodeksa, drugih notranjih smernic in pravil ali zakonskih predpisov. Če zaposleni/-e ugotovijo, da gre za takšno napačno ravnanje, so dolžni to takoj sporočiti.

Na voljo so naslednje možnosti:

- obvestitev neposrednega nadrejenega,
- obvestitev posloводства zadevne koncernske družbe,
- obvestitev odgovorne osebe za skladnost poslovanja skupine po elektronski pošti
(hia.ccm@hoedlmayr.com) ali
- anonimno prek portala za sporočanje o nepravilnostih v skupini Hödlmayr
(<https://www.hoedlmayr.com/hinweisgeber>).

Vsa prejeta sporočila bodo skrbno pregledana, lahko jih posredujete anonimno in bodo obravnavana zaupno. Za spodbujanje odprte in zaupljive komunikacije izrecno navajamo, da zaposleni/-e, ki sporočijo ugotovljene kršitve zakonov, etičnega kodeksa ali drugih notranjih smernic in ureditev, zaradi tega v nobenem primeru ne bodo imeli nikakršnih negativnih posledic. To prav tako velja za ostale osebe, ki prispevajo pomembne informacije za preveritev takšnega napačnega ravnanja. Hödlmayr pa si izrecno pridržuje pravico, da proti zaposlenim, ki namerno ali iz grobe malomarnosti vlagajo napačne obtožbe, sproži disciplinske ukrepe.

6. Končne določbe:

Za izvajanje in upoštevanje zgoraj opisanih pravil so odgovorni vsi/-e zaposleni/-e. Etični kodeks je del pogodbe o zaposlitvi. Vsaka kršitev etičnega kodeksa samodejno pomeni kršitev pogodbe o zaposlitvi.

Če torej postanejo znane kršitve, jih je mogoče dosledno sankcionirati (npr. odpoved, odpust, kazenski pregon, civilna odgovornost itd.).

Vodje morajo izpolnjevati svojo posebno vlogo vzornika in nositi posebno odgovornost za sporočanje, izvajanje in izvrševanje tega etičnega kodeksa. Poudarek mora biti na nacionalnem jeziku (prevod etičnega kodeksa) in celoviti dostopnosti etičnega kodeksa za vse zaposlene. Zlasti zaposlenim, ki so se na novo zaposlili v podjetju, mora biti etični kodeks hitro na voljo.