

Глобален Кодекс на однесување

Рев. 06.07.2022 г.

DURA

 **SHILOH.**

 **PETERSON SPRING**
MANUFACTURERS OF ENGINEERED METAL PRODUCTS

Содржина

ВОВЕД

Општествена одговорност и управување со животната средина	3
---	---

ОПШТИ ПОЛИТИКИ ЗА УСОГЛАСЕНОСТ

Усогласеност со законите, правилата и прописите	4
Судир на интереси	4
Корпоративни можности	5
Конкуренција и правично работење	5
Давање и примање подароци	5
Водење евиденција и известување	6
Пријавување на какво било незаконско или неетичко однесување	7
Истраги за потенцијални прекршувања	8

ЗАШТИТА НА ИМОТОТ И УГЛЕДОТ

Заштита и правилна употреба на имотот на Компанијата	8
Одржување на безбедноста на информациите	8
Правилно користење на средства од трета страна	9

ПОЛИТИКИ ПОВРЗАНИ СО ВРАБОТЕНИТЕ

Различност, еднаквост и вклученост	9
Дискриминација и вознемирување	10
Политика за човекови права	11
Детски труд	12
Принудна работа	13
Слобода на здружување	13
Плати, придобивки и работно време	13

ДРЖАВНИ РЕГУЛАТИВИ

Антимонопол и нелојална конкуренција	13
Плаќање на вработените во државната администрација	14
Закон за поткуп на ОК	14
Канцеларија за контрола на странски средства на Министерството за финансии на САД ("OFAC")	15

ПРОЦЕДУРИ ЗА УСОГЛАСЕНОСТ 15 |

ЗАКЛУЧОК 16 |

ВОВЕД

Кодексот на однесување („Кодексот“) за вработените во Dura Automotive Systems, Shiloh Industries и Peterson Spring („Компанијата“) покрива широк опсег на деловни практики и процедури. Како вработен, важно е да го прочитате, разберете и целосно да се придржувате кон нашиот Кодекс. Кодексот ги поставува основните принципи за насочување на сите вработени. Сите наши вработени мора да се однесуваат соодветно и да се обидат да избегнат дури и појава на несоодветно однесување. Кодексот, исто така, треба да биде достапен и следен од службените лица, директорите, агентите и претставниците на Компанијата, вклучително и консултантите.

Ако некој закон е во спротивност со политиката во овој Кодекс, вие мора да го почитувате локалниот закон. Ако имате какви било прашања во врска со ова, треба да го прашате вашиот супервизор или Одделот за човечки ресурси како да се справите со ситуацијата. Без разлика, секогаш треба да се трудите да постапувате во согласност со етичките стандарди опишани во овој Кодекс.

Вработените кои ги надгледуваат другите вработени треба да претставуваат пример и да ги одржуваат највисоките стандарди на однесување. Ако ги надгледувате другите, вие треба да создадете средина каде што вработените ги разбираат нивните одговорности и се чувствуваат удобно да поставуваат прашања без страв од одмазда.

Ако се појави проблем, мора брзо да реагирате за да ја отстраните загриженоста и да го поправите проблемот. Исто така, мора да бидете сигурни дека секој вработен под ваш надзор ги разбира нашиот Кодекс и политиките, законите и регулативите кои влијаат на нашето работно место. Што е најважно, мора да се погрижите вработените да разберат дека деловната успешност никогаш не е поважна од етичкото деловно однесување.

Оние кои ќе ги прекршат стандардите од овој Кодекс ќе подлежат на дисциплински мерки, кои може да доведат и до прекинување на работниот однос. Ако се најдете во ситуација која сметате дека може да го прекрши или да доведе до прекршување на овој Кодекс, следете ги насоките опишани во делот „Процедури за усогласеност“ на страница 15.

Општествена одговорност и управување со животната средина

Shiloh Dura Peterson Spring се гордее со тоа што е Компанија со интегритет, која ја врши вистинската работа во секој аспект од нашиот бизнис, вклучително и да биде општествено одговорна Компанија. Настојваме да ги усогласиме нашите општествени и еколошки

напори со нашите деловни цели, додека продолжуваме да развиваме и квалитативни и квантитативни мерила за да го процениме нашиот напредок.

Посветено го водиме бизнисот на еколошки одговорен начин и се стремиме да ги подобриме нашите перформанси во корист на нашите вработени, клиенти, заедници, сопственост и животна средина. Ние ја користиме енергијата мудро и ефикасно и користиме технологија за да го минимизираме влијанието врз животната средина и да ги намалиме емисиите на стакленичките гасови. Вработените, чија работа влијае на усогласеноста со животната средина, мора да бидат запознаени со дозволите, законите, регулативите и еколошките политики кои се применуваат во нивната работа. Сите вработени имаат одговорност бизнисот на Shiloh Dura Peterson Spring да се води во согласност со сите важечки закони и на начин кој ја штити животната средина.

ОПШТИ ПОЛИТИКИ ЗА УСОГЛАСЕНОСТ

Усогласеност со законите, правилата и прописите

Почитувањето на законот, и на хартија и според етички принципи, е основата на која се градат етичките стандарди на Компанијата. Сите вработени мора да ги почитуваат законите на градовите, државите и земјите во кои работиме. Иако не се очекува од сите од вас да ги знаете деталите од овие закони, важно е да ги познавате доволно добро за да знаете кога да побарате совет од супервизорите, менаџерите или од другиот соодветен персонал.

Судир на интереси

„Судир на интереси“ постои кога приватниот интерес на некое лице се меша на кој било начин во интересите на Компанијата. До судир на интереси може да дојде кога вработен или претставник презема дејствија или има интереси што може да го отежнат објективното и ефективното извршување на неговата или нејзината работа на Компанијата. Судир на интереси може да настане и кога вработениот или членовите на неговото семејство стекнуваат несоодветни лични придобивки како резултат на неговата или нејзината позиција во Компанијата. Заемите или гаранциите за обврските на вработените и членовите на нивните семејства може да создадат судир на интереси.

Речиси секогаш се работи за судир на интереси кога вработениот во Компанијата работи истовремено за конкурент, клиент или добавувач. Најдобрата политика е да се избегне каква било директна или индиректна деловна врска со нашите клиенти, добавувачи или конкуренти, освен во наше име. Доколку не добиете одобрение од Комисијата за усогласување со законите, не ви е дозволено да работите за конкурент како консултант или како член на одбор. Исто така, ако Комисијата за усогласување со законите не одобри судир на интереси откако целосно ќе го обелодени истиот, по негово целосно

разгледување тој ќе биде забранет како прашање на политиката на Компанијата. Судирот на интереси можеби не е секогаш јасен. Ако имате прашање, треба да се консултирате со вашиот супервизор или со Одделот за човечки ресурси. Секој вработен или претставник кој ќе воочи судир на интереси или потенцијален судир на интереси треба да го извести супервизорот, менаџерот или другиот соодветен персонал или да ги консултира процедурите опишани во делот „Процедури за усогласеност“ во овој Кодекс.

Корпоративни можности

На вработените и претставниците им е забрането лично да ги искористат за себе сите можности што ќе им бидат дадени преку користење на корпоративниот имот, информациите или позицијата без согласност на Комисијата за усогласување со законите. Ниту еден вработен не смее да користи корпоративен имот, информации или позиција без согласност на Комисијата за усогласување со законите или да користи корпоративен имот, информации или позиција за несоодветна лична корист. Ниту еден вработен не смее да се натпреварува со Компанијата, директно или индиректно. Вработените и претставниците имаат должност кон Компанијата да ги промовираат нејзините легитимни интереси кога ќе се појави можност за тоа.

Конкуренција и правично работење

Настојваме правично и чесно да ја надминеме нашата конкуренција. Забрането е кражба на сопственички информации, поседување на информации за деловна тајна, кои биле добиени без согласност на сопственикот или поттикнување на такво откривање од поранешни или сегашни вработени во други компании. Секој вработен треба да се труди да ги почитува правата на и правично да се однесува со клиентите, добавувачите, конкурентите и вработените на Компанијата. Ниту еден вработен не треба неправично да искористува некого преку манипулации, прикривање, злоупотреба на привилегирани информации, лажно претставување на материјални факти или каква било друга намерна практика на неправично постапување.

Давање и примање подароци

Целта на деловната забава и подароците во комерцијален амбиент е да се создадат добра волја и здрави работни односи, а не да се стекне неправична предност кај клиентите. Давањето или примањето подароци не може да создаде претстава (или имплицирана обврска) дека давателот на подарок има право на повластен третман, деловна награда, подобри цени или подобри услови за продажба. Исто така, кој било вработен во

Компанијата, член на семејството на вработениот или агент никогаш не смее да понуди, даде, обезбеди или прифати никаков подарок или забава освен ако: (1) не е подарок во готовина, (2) е во согласност со вообичаените деловни практики, (3) нема прекумерна вредност, (4) не може да се протолкува како поткуп или исплата и (5) не крши никакви закони или прописи. Ве молиме разговарајте со вашиот супервизор или со Одделот за човечки ресурси во врска со какви било подароци или предложени подароци за кои не сте сигурни дали ќе се сметаат за несоодветни.

Што се однесува до деловната забава, следново никогаш не е соодветно: (1) забава што може да се смета за претерана во контекст на деловната прилика; (2) забава за „возрасни“ или каков било настан што вклучува голотија или развратно однесување; (3) забава за која оној што ја прифаќа знае дека понудувачот не смее да ја обезбеди; и (4) забава која е инаку забранета од локалното раководство.

Водење евиденција и известување

Компанијата бара искрено и точно евидентирање на и известување за информациите за да донесе одговорни деловни одлуки. На пример, треба да се пријави само вистинскиот број на одработени часови.

Сите книги, евиденции, сметки и финансиски извештаи на Компанијата мора да се чуваат разумно детално, мора соодветно да ги одразуваат трансакциите на Компанијата и мора да се усогласат и со важечките законски барања и со системот на внатрешни контроли на Компанијата. Неевидентирани или „некнижени“ средства не треба да се чуваат освен ако не се дозволени со важечките закони или прописи.

Компанијата бара соработка и отворена комуникација со своите внатрешни и надворешни ревизори. Незаконски е да се преземат какви било дејствија за лажно влијание, принудување, манипулирање или доведување во заблуда на кој било внатрешен или надворешен ревизор вклучен во вршењето на ревизијата на финансиските извештаи на Компанијата.

Многу вработени редовно користат деловни сметки за трошоците, кои мора да бидат документирани и прецизно евидентирани. Ако не сте сигурни дали одреден трошок е легитимен, прашајте го вашиот супервизор или вашиот контролор на локацијата.

Деловните записи и комуникации честопати стануваат јавни и треба да избегнуваме претерување, погрдни забелешки, нагаѓања или несоодветни карактеризации на луѓе и компании кои можат да бидат погрешно разбрани. Ова подеднакво важи за е-пошта, внатрешни дописи и формални извештаи. (Записите секогаш треба да се чуваат или уништат во согласност со политиките за задржување на евиденција на Компанијата). Во

согласност со тие политики, во случај на судски спор или државна истрага, ве молиме консултирајте се со вашиот супервизор, повисокото раководство или со Правниот оддел во врска со должината на времето на задржување на таквите записи.

Ако имате какви било прашања или не сте сигурни како нашите контроли и процедури за откривање може да се применуваат во одредена околност, веднаш контактирајте го вашиот супервизор или повисокото раководство. Треба да поставувате прашања и да барате совет. Дополнителни информации за тоа како да ги пријавите вашите прашања или грижи се вклучени подолу во овој Кодекс во деловите „Пријавување на какво било незаконско или неетичко однесување“ и „Процедури за усогласување со законите“.

Пријавување на какво било незаконско или неетичко однесување

Вработените се охрабруваат да разговараат со супервизорите, менаџерите или со другиот соодветен персонал доколку забележат незаконско или неетичко однесување или кога се сомневаат во најдобриот начин на дејствување во одредена ситуација. Компанијата ги чува сите извештаи во строга доверливост, а политиката на Компанијата не дозволува одмазда за недолично однесување, кога другите вработени ќе пријават со добра намера. Од вработените се очекува да соработуваат во внатрешните истраги за недолично однесување.

Телефонската линија за етика

Дури и со политика на „отворени врати“ може да се појават ситуации во кои вработениот можеби ќе сака во доверба да пријави загриженост. Во овие случаи, вработените треба да ја користат телефонската линија за етика на Компанијата, со која управува надворешен давател на телефонски услуги EthicsPoint (NavexGlobal). Вработените можат да поднесуваат извештаи и да соопштуваат проблеми и грижи поврзани со какви било реални или потенцијални прекршувања. Вработените можат да останат анонимни или да го откријат својот идентитет. Анонимните повици не можат да се откријат.

Дополнително, платформата EthicsPoint им дава можност на вработените да бараат насоки поврзани со политики, процедури или предлози во однос на ескалација и решавање на проблемите. Информациите доставени до EthicsPoint се сумираат и се доставуваат до мал тим од лидери на Компанијата кои се овластени да ги примаат овие извештаи на целосно доверлив начин. Раководството и EthicsPoint гарантираат дека вашите коментари ќе бидат слушнати и дека секоја побарана анонимност ќе се почитува.

Платформата EthicsPoint треба да се користи за етички проблеми или прекршување на политиката и истата може да се пристапи преку телефонскиот број: 1-844-771-5047 или на Интернет:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/49140/index.html>

Општите проблеми во врска вашите работни услови, супервизорот или соработниците треба најпрво да се предочат на локалниот Оддел за човечки ресурси, бидејќи овој оддел и раководството се во најдобра позиција да одговорат на какви било локални проблеми.

Истраги за потенцијални прекршувања

Комисијата за усогласување со законите ќе определи или ќе назначи соодветни лица за утврдување мерки што смета дека се соодветни за истражување на сите пријавени наводни прекршувања на овој Кодекс, како и за спроведување на овој Кодекс во однос на какви било прекршувања. Таквите мерки ќе бидат разумно осмислени за да го одвратат неправилното постапување и да промовираат одговорност за придржување кон Кодексот. Кога се определува која мерка е соодветна во одреден случај, комисијата за усогласеност или овластеното лице ќе ги земе предвид сите релевантни информации, вклучувајќи ја природата и сериозноста на прекршувањето, дали прекршувањето било еднократно или се повторувало, дали прекршувањето се чини дека било намерно или ненамерно, без разлика дали засегнатиот поединец бил пред прекршувањето запознаен со правилниот тек на дејствување и дали засегнатиот поединец извршил други прекршувања во минатото.

ЗАШТИТА НА ИМОТОТ И УГЛЕДОТ

Заштита и правилна употреба на имотот на Компанијата

Вие сте обврзани да го заштитите и чувате имотот на Компанијата и имотот на клиентите на Компанијата. Ова се однесува на имотот и средствата од секаков вид, вклучувајќи опрема и набавки, како и сопственички деловни информации.

Заштитата на информациите на Компанијата кои не се јавни е особено важна.

Неовластеното користење или објавување информации во врска со планови, стратегии, трошоци, цени или финансиски перформанси може да ја загрози конкурентската позиција на Компанијата.

Одржување на безбедноста на информациите

Сопственичките информации се вредно средство на Компанијата и вклучуваат: внатрешни и надворешни комуникации, дигитални информации складирани на лаптопи, рачни уреди,

десктоп компјутери, сервери, резервни копии, преносни уреди за складирање, печатени документи и вербални дискусии.

Кога работиме со сопственички и доверливи информации, наша лична одговорност е да ги заштитиме од неовластено откривање, промени или загуба. Сите документи и записи кои содржат лични или доверливи информации, без разлика дали се во електронска или хартиена форма, треба да бидат означени како „Доверливи“. Кога не се користат, сите лични или доверливи информации во електронски формат мора да бидат шифрирани пред да бидат пренесени на електронски или физички начин. Сите преносливи уреди мора да бидат шифрирани.

Мора да ги почитуваме сите безбедносни политики и процедури на Компанијата за ракување со информациски средства и системи за да бидеме сигурни дека ги исполнуваме законските обврски, ги штитиме угледот на Компанијата и инвестициите во сопственичките информации.

Правилно користење на средства од трета страна

Ние енергично ја штитиме нашата интелектуална сопственост - нашите заштитни знаци, авторски права, патенти и деловни тајни. Ние, исто така, мора да ги користиме средствата од трета страна на законски начин и само во согласност со нивните поврзани лиценци и/или услови за користење. На сите вработени, изведувачи и агенти им е забрането да прават или користат копии од нелиценциран материјал заштитен со авторски права, вклучувајќи софтвер, документација, графика, фотографии, илустрации, анимација, филм/видео исечоци, звук и музика.

Фалсификувани делови

Ние се стремиме да развиваме, имплементираме и одржуваме методи и процеси соодветни за нашите производи и услуги за да го минимизираме ризикот од воведување фалсификувани делови и материјали во производите што се испорачуваат, вклучително и ефективен процес за откривање фалсификувани делови и материјали и означување на застарени делови, како што е соодветно.

ПОЛИТИКИ ПОВРЗАНИ СО ВРАБОТЕНИТЕ

Различност, еднаквост и вклученост

Shiloh Dura Peterson Spring е посветена на поттикнување, негување и зачувување на културата на различност, еднаквост и вклученост.

Нашите вработени се нашето најголемо богатство. Збирот од индивидуални разлики, животни искуства, знаење, инвентивност, иновативност, самоизразување, уникатни способности и таленти што нашите вработени ги вложуваат во својата работа претставува значаен дел не само од нашата култура, туку и од нашиот углед и достигнувањата.

Ние ги прифаќаме и охрабруваме разликите кај нашите вработени во однос на возраста, бојата на кожата, попреченоста, етничката припадност, семејниот или брачниот статус, родовиот идентитет или израз, јазикот, националното потекло, физичката и менталната способност, политичката припадност, расата, религијата, сексуалната ориентација, социо-економскиот статус, статусот на бранител и другите карактеристики, кои ги прават нашите вработени да бидат единствени.

Иницијативите за различност на Компанијата се применливи – но не и ограничени – во нашите практики и политики за регрутирање и селекција, надоместок и придобивки, професионален развој и обука, унапредувања, трансфери, социјални и рекреативни програми, отпуштања и раскинувања договори. Тие понатаму се однесуваат на тековниот развој на работната средина изградена врз премисата на еднаквост на родот, расата и различноста што поттикнува и спроведува:

- почитувана комуникација и соработка помеѓу сите вработени;
- тимска работа и учество на вработените, овозможувајќи претставување на перспективите на сите групи и на вработените;
- рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот преку флексибилни распореди на работата за да се задоволат различните потреби на вработените; и
- придонеси на работодавачот и на вработените во заедниците на кои им служиме за да промовираме поголемо разбирање и почитување на различностите.

Сите вработени имаат одговорност да се однесуваат кон другите со достоинство и почит во секое време. Од сите вработени се очекува да покажат однесување кое ја одразува вклученоста во текот на работата, во работните функции на или надвор од работното место и на сите други настани спонзорирани од и во кои учествува Компанијата. Сите вработени, исто така, се охрабруваат да присуствуваат и да завршат обука за подигање на свеста за различностите за да го подобрат своето знаење и ја исполнат оваа одговорност.

Секој вработен за кој ќе се утврди дека покажал какво било несоодветно однесување кон другите може да биде предмет на дисциплинска постапка.

Вработените кои веруваат дека биле подложени на каков било вид дискриминација што е во спротивност со политиката и иницијативите за различност на Компанијата, треба да побараат помош од супервизорот или Одделот за човечки ресурси.

Дискриминација и вознемирување

Ние сме силно посветени на обезбедување еднакви можности во сите аспекти на вработувањето. Компанијата не дискриминира врз основа на раса, боја, пол, сексуална ориентација, родов идентитет или израз, национално потекло, религија, религиозно верување, возраст, попреченост, потекло, брачен статус или кој било друг статус заштитен

со важечкиот закон во која било од нејзините активности или операции. Компанијата посветено обезбедува опкружување на вклученост и добредојде за сите вработени, изведувачи, клиенти и продавачи и забранува нееднаков третман врз основа на која било од горенаведените карактеристики или кој било друг статус заштитен со важечкиот закон.

Покрај тоа, вознемирувањето во која било форма, вклучително и сексуална, вербална, физичка или визуелна, е исто така забрането. Било какви дејствија, зборови, шеги или коментари засновани на раса, боја, пол, сексуална ориентација, родов идентитет или израз, национално потекло, религија, возраст, попреченост или друга класификација на поединецот заштитена со закон, или на неговите/нејзините роднини, пријатели или соработници кои:

- имаат цел или ефект да создадат застрашувачка, непријателска или навредлива работна средина;
- имаат цел или ефект да создадат неразумно мешање во работата на поединецот; или
- на друг начин негативно влијаат на можностите за вработување на поединецот, Компанијата нема да ги толерира.

Сите супервизори и менаџери се одговорни за спроведување и следење на усогласеноста со оваа политика. Секој менаџер или супервизор кој бил советуван или знаел дека оваа политика е прекршена мора веднаш и целосно да го пријави проблемот во Одделот човечки ресурси и кај соодветните членови на раководството.

Политика за човекови права

Shiloh Dura Peterson Spring ги признава основните начела на Универзалната декларација за човекови права на ОН, како и другите меѓународно признаени принципи за човекови права, вклучувајќи ги и оние во Насоките на ОЕЦД за мултинационални претпријатија, Водечките принципи на ОН за бизнис и човекови права и Конвенциите на МОТ 87 и / или 98.

Компанијата е посветена на заштитата на правата на секој што работи за и со нас. Ги славиме придонесите на сите вработени и ги третираме со достоинство и почит, без вознемирување и незаконска дискриминација. Се стремиме да бидеме партнери со компании кои ги споделуваат нашите вредности и ставови за човековите права. Ги поддржуваме заедниците во кои работиме.

Ние користиме етички практики за регрутирање, а на регрутерите им е забрането да им наплаќаат такси за регрутирање на потенцијалните вработени. Вработените со договори за вработување имаат целосен пристап до нив. Ние даваме правични плати.

Различноста и вклученоста се силните страни на Компанијата. Ние го почитуваме она што секој поединец ќе го донесе во нашиот тим, вклучувајќи ги потеклото, образованието, полот, расата, етничката припадност, стилите на работа и размислување, сексуалната ориентација, родовиот идентитет и/или израз, статусот на бранител, религиозното потекло, возраста, генерацијата, попреченоста, културната експертиза и техничките вештини. Ние признаваме дека ширум светот жените се соочуваат со дискриминација и ги поддржуваме правата и економската вклученост на жените, вклучително и поддршката за еднакви плати. Ги поддржуваме и штитиме правата на вработените кои се членови на малцинските групи.

Компанијата е посветена на почитување на приватноста на поединецот, вклучувајќи ги вработените и клиентите. Ги следиме глобално признатите принципи за приватност, како оние што се дел од Општата регулатива за заштита на податоците на ЕУ, и се стремиме да имплементираме разумни и соодветни практики во нашето собирање, користење и споделување на лични податоци.

Компанијата ги почитува и очекува од нашите добавувачи и други деловни партнери да ги почитуваат законите кои промовираат безбедни работни услови и индивидуална безбедност; законите кои забрануваат принудна работа; забраните за вработување на малолетни деца; забраните за трговија со луѓе; забраните за вознемирување и незаконска дискриминација; и законите кои обезбедуваат слобода на здружување и право на учество во колективно договарање. На сите вработени, добавувачи или други деловни партнери што ги прекршуваат овие принципи ќе им биде прекинат работниот или деловниот однос со Shiloh Dura Peterson Spring.

Компанијата има воспоставено неколку механизми за известување и има силни политики против одмазда. Ние ги следиме можностите за потенцијални прекршувања и преземаме мерки доколку се случат, а тие мерки може да доведат до прекинување на работниот однос или договорот. Вработените, добавувачите, изведувачите или другите можат да пријават какви било инциденти или проблеми користејќи ја линијата Navex 24 часа на ден, 7 дена неделно преку телефон или Интернет. На нашата интернет страница ги објавуваме нашите вредности, принципи, политики и практики кои оваа полиса ги промовира.

Детски труд

Детскиот труд не смее да се користи за извршување на какви било услуги од страна на Компанијата. Ова значи дека Компанијата не треба да користи детски труд или да ангажира продавач што користи детски труд за да врши услуги. „Дете“ се однесува на секое лице помладо од 15 години (или 14 години, каде што дозволува законот на земјата) или под возраста на завршување на задолжителното образование или под минималната возраст за вработување во земјата, која и да е повисока. Поддржуваме употреба на легитимни

програми за стажирање на работното место, кои се во согласност со сите закони и прописи. Работниците помлади од 18 години не смеат да вршат работа што може да го загрози здравјето или безбедноста на младите работници. Ако се сомневате дека има прекршување на оваа политика, веднаш пријавете го на вашиот супервизор, локалниот претставник за човечки ресурси или во Правниот оддел.

Принудна работа

Shiloh Dura Peterson Spring не толерира, не вклучува или поддржува принудна работа или трговија со луѓе од каков било вид, вклучително и во нејзиниот синџир на снабдување, ниту ѝ помага на која било друга страна во тоа. Под принудна работа се подразбира сета работа или услуги изнудени од лице под закана или казна, што вклучува губење на права и привилегии кога лицето не се понудило доброволно. Ако се сомневате дека има прекршување на оваа политика, веднаш пријавете го на вашиот супервизор, локалниот претставник за човечки ресурси или во Правниот оддел.

Слобода на здружување

Shiloh Dura Peterson Spring го почитува правото на нашите вработени слободно да учествуваат или да изберат да не учествуваат во синдикатите, како и правото на колективно договарање, во согласност со локалниот закон.

Плати, придобивки и работно време

Shiloh Dura Peterson Spring обезбедува надоместоци и придобивки кои се во согласност со важечките локални закони, вклучително и оние кои се однесуваат на минималните плати, надоместокот за прекувремена работа и законски задолжителните придобивки, и ги почитува локалните закони во врска со работното време, вклучително и прекувремената работа.

ДРЖАВНИ РЕГУЛАТИВИ

Антимонопол и нелојална конкуренција

Shiloh Dura Peterson Spring ќе ги почитува законите за антимонопол и нелојална конкуренција во сите земји каде што работи. Деловните одлуки кои вклучуваат цени и услови за продажба, зделки со клиенти, добавувачи или конкуренти може да претставуваат чувствителни прашања според овие закони.

Општо земено, законите за антимонопол забрануваат договори, кои колку и да се неформални, неразумно ја ограничуваат конкуренцијата. Треба да бидете внимателни кога со клиентите, продавачите или другите споделувате одредени видови информации, како што се: податоци за цените, проекции, структури на плати или планови за влез или излез од пазарот. Исто така, треба да знаете дека во многу земји бизнисот не може законски да поставува цени под цената на трошокот за производство или набавка или да се вклучи во други активности кои имаат тенденција да ја елиминираат конкуренцијата или да создадат бариери за влез на други компании на пазарот. Бидејќи законите за антимонопол се разликуваат од земја до земја, а последиците од нивното прекршување може да бидат сериозни, треба да се консултирате со Правниот оддел на Компанијата доколку се појават прашања во врска со примената на овие закони.

Плаќања на вработените во државната администрација

Законот на САД за коруптивни практики во странство („FCPA“) забранува давање нешто вредно, директно или индиректно, на функционери на странски влади или странски политички кандидати со цел да се добие или да се задржи бизнисот. Строго е забрането да се вршат незаконски плаќања на државни претставници на која било земја.

Дополнително, владата на САД има голем број закони и регулативи во врска со деловните награди што може да ги прифати персоналот на американската влада. Ветувањето, понудата или давањето на подарок, услуга или друга награда на државен службеник или вработен во владата на САД што ги прекршува овие правила, ја прекршува и политиката на Компанијата, но исто така може да биде кривично дело. Државните и локалните власти, како и странските влади, може да имаат слични правила. Вашиот супервизор или повисоките нивоа на раководство на Компанијата може да ви дадат насоки во оваа област.

Закон за поткуп на ОК

ОК има статут сличен на FCPA познат како Закон за поткуп на ОК. Според одредбите на Законот, не смеете директно или индиректно да нудите или ветувате каква било финансиска или друга предност на државен или недржавен службеник во ОК или на приватно лице со цел да влијаете на таквиот државен службеник или приватно лице за да стекнете или да задржите бизнис или предност во водењето на бизнисот. Ова се однесува на дејствија или пропусти што се случуваат во Обединетото Кралство или на друго место. Треба да се консултирате со Правниот оддел на Компанијата доколку се појават прашања во врска со примената на овие закони.

Канцеларија за контрола на странски средства на Министерството за финансии на САД (“OFAC”)

Shiloh Dura Peterson Spring не смее директно или индиректно, или преку агенција, изведувач или подружница која не е од САД, да ангажира каква било забранета страна за давање услуги на Компанијата или на клиент, да ѝ плати на забранетата страна за давање услуги или да бара соработка со таквите забранети страни.

Забранетите страни вклучуваат „Санкционирани земји“, т.е., земји против кои САД има воведено економски санкции. Тие, исто така, вклучуваат „Посебно означени државјани“, т.е., поединци или субјекти кои се означени од Министерството за финансии на САД како субјекти со кои на компаниите со седиште во САД им е забрането да соработуваат. Тие често се поединци кои биле ангажирани во нелегални активности, како што е трговија со дрога, или поединци кои дејствуваат како „фронтови“ за санкционирани земји.

Усогласеноста со OFAC се однесува на сите вработени и изведувачи, без оглед на земјата или локацијата, и на сите деловни трансакции што ги спроведува Компанијата или која било од нејзините подружници. Не се применува (минимум или максимум) „Dollar Limit“ (максимален износ на придонеси на Компанијата избрани од вработените што се исклучуваат од бруто приходот на учесникот во дадена година) за трансакциите за OFAC.

ПРОЦЕДУРИ ЗА УСОГЛАСЕНОСТ

Сите ние мора да работиме за да обезбедиме брзо и доследно дејствие против прекршувањето на овој Кодекс. Меѓутоа, во некои ситуации е тешко да се знае дали се случило прекршување. Бидејќи не можеме да ја предвидиме секоја ситуација што ќе се појави, важно е да имаме начин да пристапиме кон ново прашање или проблем. Ова се чекорите што треба да ги имаме на ум:

- Погрижете се да ги имате сите факти. За да дојдеме до вистинските решенија, мора да бидеме што е можно поцелосно информирани.
- Запрашајте се: Што конкретно се бара од мене да направам? Дали е тоа неетички или неправилно? Ова ќе ви овозможи да се фокусирате на конкретното прашање со кое се соочувате и на алтернативата што ја имате. Користете го своето расудување и здравиот разум. Ако нешто изгледа неетичко или неправилно, тоа веројатно е така.
- Појаснете ја вашата одговорност и улога. Во повеќето ситуации, постои заедничка одговорност. Дали се вашите колеги информирани? Може да помогне да се вклучат другите и да разговараат за проблемот.

- Разговарајте за проблемот со вашиот супервизор. Ова е основната насока за сите ситуации. Во многу случаи, вашиот супервизор ќе биде повеќе запознаен со прашањето и ќе го цени тоа што ќе биде внесен во процесот на донесување одлуки. Запомнете дека одговорност на вашиот супервизор е да помогне во решавањето на проблемите.
- Побарајте помош од Одделот за човечки ресурси на Компанијата. Во ретки случаи, кога можеби не е соодветно да разговарате за некое прашање со вашиот супервизор или кога не се чувствувате удобно да му пристапите на вашиот супервизор со вашето прашање, разговарајте за тоа со локалниот Оддел за човечки ресурси.
- Може да пријавите етички прекршувања во доверба и без страв од одмазда. Ако вашата ситуација бара вашиот идентитет да се чува во тајност, вашата анонимност ќе биде заштитена. Компанијата не дозволува одмазда од каков било вид на вработените за добронамерни пријави за етички прекршувања.
- Секогаш прво прашувајте, а подоцна постапувајте. Ако не сте сигурни што треба да направите во која било ситуација, побарајте совет пред да дејствувате.

ЗАКЛУЧОК

Доброто име и угледот на Компанијата, во голема мера зависат од тоа што нејзините вработени, службени лица и директори преземаат лична одговорност за одржување и почитување на политиките и насоките наведени во овој Кодекс. Вашето деловно однесување во име на Компанијата мора да биде водено од политиките и насоките наведени во овој Кодекс.