

Odobreno po sklepu Nadzornega sveta družbe Gorenje, d.d.

Zapisnik 50. seje Nadzornega sveta z dne 24. 4. 2014

Podpis predsednika Nadzornega sveta

Kodeks ravnanja v Skupini Gorenje

Kazalo

UVODNA OBRAZLOŽITEV	2
1. VREDNOTE DRUŽBE	3
3. ETIČNA MERILA ZA RAZMERJA DRUŽBE Z DELEŽNIKI.....	6
3. 1. <i>Zaposleni in vodstveni delavci</i>	6
3. 2. <i>Stranke</i>	6
3. 3. <i>Odnosi s poslovnimi partnerji</i>	7
3. 4. <i>Vlada in vladne ustanove</i>	7
3.5. <i>Družba in širša skupnost</i>	7
4. IMPLEMENTACIJA	9
4. 1. <i>Sredstva za pridobivanje nasvetov</i>	9
4. 2. <i>Procesi in odgovornosti</i>	9
4. 3. <i>Program ozaveščanja o Kodeksu ravnanja</i>	9
4. 4. <i>Komunikacija in izmenjava zamisli</i>	10
4. 5. <i>Interni nadzor</i>	10
4. 6. <i>Socialni dialog</i>	10

Uvodna obrazložitev

Namen Kodeksa ravnanja je:

- zavezati družbo k najvišjim merilom poslovnega in etičnega ravnanja;
- spodbujati etično ravnanje ter sankcionirati kršitve tovrstnih meril v družbi; ter
- razviti kulturo etičnega ravnanja v družbi, temelječo na etičnih merilih in etičnem ravnanju, ki jo bodo upoštevali tako direktorji oz. člani uprave in vodstvo kot tudi ostali zaposleni.

S sprejetjem, upoštevanjem in rednim obnavljanjem tega Kodeksa ravnanja, skupaj s Kodeksom korporativnega upravljanja družbe, statutom in predpisi, družba potrjuje svojo željo po vodenju ter širjenju dobrega etičnega ravnanja. Pri etiki in dobri poslovni praksi ne gre zgolj za vprašanje upoštevanja zakonov. Zato z namenom, da bi utrdili zaupanje delničarjev, zaposlenih, investitorjev ter širše javnosti, ta Kodeks ravnanja sega onkraj pravnih okvirjev in predpisov, ki trenutno veljajo v Sloveniji. Ravna se tako po nacionalnih kot mednarodno priznanih principih in praksah.¹

Uprava družbe ter zaposleni razumejo ta Kodeks ravnanja kot svojo skupno obvezo in se zavezujejo, da bodo zagotovili upoštevanje in spoštovanje njegovega duha ter določil v vsej družbi kot tudi v vseh podružnicah in odvisnih družbah. Kodeks ravnanja predstavlja osnovni dokument za kreiranje vrednot Skupine Gorenje ter izhodišče za razvijanje in upravljanje korporativne kulture skladno z njegovo vsebino.

Ta Kodeks ravnanja bo letno pregledan in osvežen ter objavljen interno preko strani Intraneta v družbi, kot tudi na spletni strani družbe na naslovu www.gorenje.com.

Družba bo v posebnem aneksu uredila praktična vprašanja in zadeve, katerih uvedbo občasno sprejmeta nadzorni svet ter uprava.

¹ Med mednarodno priznanimi principi so med drugimi Sullivanovi principi (www.globalsullivanprinciples.org/), Principi UN o korporacijski etiki (www.unglobalcompact.org/), Koalicija za okoljsko odgovorna gospodarstva (www.ceres.org/), Standardi ILO o delovnih zadevah in vprašanjih (www.ilo.org/), Dogovori OECD o podkupovanju in korupciji ter Smernice OECD na multinacionalne družbe (www.oecd.org/).

1. Vrednote družbe

Družba v vseh svojih internih in zunanjih odnosih izkazuje predanost

- upoštevanju zakonodaje;
- upoštevanju slovenskega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb;
- upoštevanju statuta družbe;
- upoštevanju pravilnikov družbe;
- upoštevanju mednarodnih računovodskih standardov.
- vizija in poslanstvo družbe, njena strategija in njeni načrti/proračuni.²

Hkrati si je družba v naslednjem srednjeročnem razvojnem ciklusu zastavila širši vrednostni sistem, skladno s katerim se bo nadgrajevala korporativna kultura Skupine Gorenje. Ključni vrednoti sta dve:

ODGOVORNOST in INOVATIVNOST

Inovativno in odgovorno vedenje je opredeljeno na nivoju posameznika in družbe. Na nivoju posameznika gre za vedenje vseh sodelavcev, ki so zaposleni v družbi ter vedenje vodij, ker le-ti z lastnim vedenjem predstavljajo vzor sodelavcem in jim pokažejo, kakšno vedenje je v družbi sprejemljivo in želeno.

Za družbo je opredeljeno, kako se vrednote kažejo na nivoju družbe ter poslanstva in vizije, v odnosu do družbe in okolja, do deležnikov in lastnikov, do dobaviteljev in poslovnih partnerjev, do potrošnikov, kupcev, strank ter v odnosu do blagovne znamke.

Odgovornost in inovativnost v Gorenju

POSAMEZNIK	ODGOVORNOST	INOVATIVNOST
SODELAVEC	Odgovorno izvajam naloge, imam odgovoren odnos do drugih in do Gorenja.	Odprt sem za sveže ideje, nenehno iščem in vpeljujem izboljšave in sem pripravljen tvegati znotraj razumnih okvirov.
VODJA	Odgovorno izvajam naloge, imam odgovoren odnos do sodelavcev in Gorenja ter sem pri tem zgled drugim.	Odprt sem za sveže ideje, nenehno iščem in vpeljujem izboljšave, sem pripravljen tvegati in k temu spodbujam sodelavce.
PODJETJE	ODGOVORNOST	INOVATIVNOST
GORENJE	Imamo jasno definirana pravila in razdeljene odgovornosti, ki jih upoštevamo in prenašamo na vse naše družbe.	Zagotavljamo pogoje in krepimo sisteme, ki zaposlene spodbujajo k ustvarjalnosti in razvijanju inovativnih izdelkov in storitev.
DOBAVITELJI, POSL. PARTNERJI	Razvijamo dolgoročne partnerske odnose, ki temeljijo na trajnostnem razvoju vseh vključenih.	Spodbujamo inovativnosti pri dobaviteljih in poslovnih partnerjih ter skupaj iščemo nove rešitve.
DELEŽNIKI (LASTNIKI)	Ustvarjamo trajnostno vrednost za vse deležnike.	Skupaj z lastniki in vsemi ostalimi deležniki iščemo nove pristope, ideje in načine poslovanja.
DRUŽBA IN OKOLJE	Podpiramo širše in lokalne družbeno koristne aktivnosti in odločitve, ki imajo trajno pozitiven vpliv in prispevajo k napredku družbe.	Preko inovativnih izdelkov, tehnologij in storitev pripomoremo k višji kakovosti življenja v ožjem in širšem okolju.
POSŁANSTVO, VIZIJA	Oblikujemo srednje in dolgoročno poslanstvo in vizijo z mislijo na zaposlene,	Z generiranjem novih idej in načinov poslovanja zagotavljamo dolgoročni obstoj

² Vrednote družbe so pogosto osredotočene na zagotavljanje kakovostnih proizvodov ter storitev, vodenje (v smislu inovacij ter raziskav in razvoja), skrb za vrednost za delničarje, zaščito okolja, zagotavljanje zadovoljstva strank, iskrenega ravnanja in vedenja, poštenost ter spoštovanje do ljudi.

	lastnike, kupce in poslovne partnerje ter okolje.	podjetja.
BLAGOVNE ZNAMKE	Načrtno skrbimo za dolgoročni razvoj blagovnih znamk ter držimo in izpolnjujemo dano obljubo blagovnih znamk.	V skladu z identiteto in strategijo blagovnih znamk razvijamo gospodinjske aparate, ki so napredni, inovativni in polni svežih idej.
POTROŠNIKI (KUPCI, STRANKE)	S tehnološko dovršenimi, vrhunsko oblikovanimi in energetsko učinkovitimi gospodinjskimi aparati izboljšujemo kakovost bivanja uporabnikov naših izdelkov.	Ustvarjamo inovativne izdelke in storitve, ki so uporabniku prijazni in mu nudijo vedno nove, funkcionalnejše rešitve, lastnosti in koristi.

Poleg osnovnih dveh vrednot, je v vrednostni sistem vključenih še 6 vrednot, ki podpirajo in zasledujejo osnovni dve. Te so:

- odprtost razmišljanja
- ekipni duh
- spoštovanje
- učinkovitost
- usmerjenost k ciljem
- zavzetost

2. Etična načela družbe

Družba je zavezana k etičnem ravnanju z vseh vidikov svojega poslovanja. Poleg vrednot korporativne kulture, se kot etična merila, ki nadgrajujejo vrednostni sistem, štejejo še:

- iskrenost,
- poštenost,
- pravičnost,
- preglednost.

Družba pričakuje dosledno uporabo vrednot in etičnih meril v odnosih z vsemi, s katerimi sodeluje.

Etični standardi družbe so osredotočeni na naslednja področja: zaposleni, stranke, odnosi s poslovnimi partnerji, vladne ustanove, širša družba in javnost.³ Ta etična merila veljajo za celotno Skupino Gorenje [za vse podružnice in odvisne družbe tako v Sloveniji kot v tujini].

Etična merila v družbi temeljijo na:

- spoštovanju vladavine prava, slovenskih oziroma domicilnih zakonov in predpisov;
- spoštovanju človekovih pravic;
- poštenem in pravičnem poslovanju, ki zavrača podkupovanje in korupcijo ali podobne nesprejemljive poslovne prakse ter izogibanje dajanju ali sprejemanju daril oz. reprezentančnih proizvodov ali storitev, če ti niso v skladu s poslovnimi običaji, neznatne vrednosti, in do njih prihaja redko;
- ustvarjanje obojestranskih prednosti v vseh razmerjih družbe;
- izgradnja in spodbujanje zaupanja; in
- izkazovanje spoštovanja do skupnosti, v kateri družba deluje, kot tudi do okolja.

Družba mora razviti specifične merljive cilje za izboljšanje etičnega ravnanja.

³ Področja, na katera bo družba osredotočena, bodo odvisna predvsem od panoge, v kateri družba deluje ter od poslovnega sektorja. Tako bo družba v bančnem sektorju morda bolj osredotočena na druga vprašanja in druge zadeve kot družba v sektorju pridobivanja in trženja goriv (npr. finančni nadzor, zloraba notranjih informacij in/ali pranje denarja na eni strani; zaščita okolja na drugi strani). Območja osrednje pozornosti je možno strukturirati okrog posameznih tem in/ali razmerij oz. odnosov. Med posameznimi temami so zdravje in varnost ter okoljska vprašanja, podkupovanje in korupcija, skladnost z zakonodajo, navzkrižja interesov, človekove pravice, darila in reprezentanca, nadzor in finance itd. Med odnosi so lahko odnosi z zaposlenimi, strankami, poslovnimi partnerji, dobavitelji, partnerji v skupnih podvigih itd.

3. Etična merila za razmerja družbe z deležniki⁴

3. 1. Zaposleni in vodstveni delavci

Vrednote družbe in zaposleni so temeljni kamen uspeha. Zato je družba zavezana k ravnanju z zaposlenimi z dostojanstvom, zaupanjem in spoštovanjem ter k vzpostavljanju dolgoročnih odnosov na podlagi slovenske delovne zakonodaje ter spoštovanja človekovih pravic.

Politika družbe je, da zagotavlja in redno izboljšuje zdravo in varno delovno okolje za svoje zaposlene.

Konflikti oz. navzkrižja interesov lahko dejansko ali na videz ogrozijo ali vplivajo na presojo ali objektivnost zaposlenih ali vodstvenih delavcev v družbi. Navzkrižjem interesov se je potrebno izogniti. **V kolikor se navzkrižjem interesov ni mogoče izogniti, morajo zaposleni ter vodstveni delavci obvestiti svoje nadzornike o tovrstnih navzkrižjih ter se izločiti iz procesa odločanja o zadevah, glede katerih obstaja navzkrižje interesov.**

Družba ponuja zaposlitev z enakimi možnostmi za vse osebe. Iskanje zaposlenih, napredovanja ter politika nagrad temeljijo na vsebinskih dejavnikih (primernosti in uspešnosti) brez kakršne koli diskriminacije. Razvite in uveljavljene so bile jasne in pregledne politike.

Diskriminacija ali nadlegovanje na delovnem mestu se nikakor ne bosta tolerirala. Obtožbe o diskriminaciji ali nadlegovanju se bodo temeljito raziskale; z njimi se bo ukvarjal pristojen oz. za to imenovan vodstveni delavec v družbi (vodstveni delavec zadolžen za etiko in/ali Revizijska komisija Nadzornega sveta).

Priznanje in nagrada zaposlenim bosta temeljila na delovni uspešnosti glede na cilje ter konstruktivnem in rednem odzivu preko sestankov "na štiri oči".

Družba je uvedla program usposabljanja, ki je na voljo vsem zaposlenim in spodbuja posameznike k tvorjenju osebnih načrtov razvoja ter omogoča delo s trenerji in mentorji ter formalno usposabljanje za izboljševanje ali pridobivanje veščin. Letni razgovor se uveljavlja kot ključno orodje za upravljanje delovne uspešnosti in motivacijo zaposlenih z jasnim postavljanjem in komuniciranjem poslovnih ciljev.

Družba vsem vodstvenim delavcem ter drugim zaposlenim prepoveduje uporabo zaupnih ali notranjih informacij in je razvila podroben postopek za učinkovito ravnanje v primeru trgovanja na podlagi notranjih informacij.

Da bi zagotovili boljše preglednost, družba izvaja redne komunikacijske aktivnosti ter posvete z zaposlenimi o temah kot so pogoji zaposlovanja ter druge teme, ki lahko vplivajo na interese zaposlenih.

3. 2. Stranke

Zadovoljstvo strank je ključnega pomena za družbo. Varni in visoko kakovostni proizvodi in storitve, poštene cene ter ustrezne poprodajne storitve opredeljujejo odnos družbe s kupci.

Družba se vedno trudi, da izpolni svoje obljube oziroma poslovne zaveze.

⁴ Deležniki družbe so tudi delničarji. Delničarji niso obravnavani posebej v tem dokumentu, saj so zadeve glede delničarjev obširneje opredeljene v kontekstu korporacijskega upravljanja.

3. 3. Odnosi s poslovnimi partnerji

V družbi verjamemo, da dolgoročni odnosi s poslovnimi partnerji (dobavitelji, pogodbenimi izvajalci, partnerji v skupnih podvigih) temeljijo na spoštovanju, zaupanju, iskrenosti ter poštenosti in pravičnosti; takšni uspehi so bistvenega pomena za uspeh družbe.

Družba spodbuja svoje poslovne partnerje k privzemanju enakih etičnih meril.

Družba bo izpolnila svoje pogodbene obveznosti ter obravnavala svoje poslovne odnose s spoštovanjem:

- pogajanja o pogodbah bodo potekala na podlagi vzajemnega spoštovanja in obojestranske koristi;
- poslovni odnosi bodo temeljili na visokih standardih rezultatov oz. uspešnosti, na pravočasnosti in kakovosti doseganja rezultatov, pravočasnem poravnavanju računov ter drugih obveznosti itd.;
- v primeru sporov se bo družba pogajala v dobri veri, da doseže sporazum in pravično rešitev.

Družba je predana, da bo ravnala v polni skladnosti s slovensko zakonodajo o preprečevanju pranja denarja in posluje samo z uglednimi dobavitelji, poslovnimi odjemalci ter drugimi partnerji, ki se ukvarjajo z zakonitimi dejavnostmi in ki svoja sredstva črpajo iz zakonitih virov.

3. 4. Vlada in vladne ustanove

Družba bo pravočasno poravnavala svoje davčne obveznosti.

Družba upošteva vse predpise, vključno s prostovoljnimi kodeksi ter smernicami kot je Kodeks upravljanja javnih delniških družb in upošteva tako črko kot duh tovrstnih kodeksov in smernic.

Družba je po pravni poti pridobila vsa potrebna dovoljenja za opravljanje svoje dejavnosti.

Družba se trudi vzpostaviti in ohranjati dobre odnose z vladnimi organi na podlagi načela prostega trga. Družba v svojih odnosih z vlado, vladnimi organi ter sodišči ne bo poskušala na neustrezen način vplivati na vladne odločitve. Prav tako družba ne bo ponujala, plačala, zahtevala oz. predlagala ali sprejela kakršne koli podkupnine v kakršni koli obliki, bodisi neposredno bodisi posredno. V ta namen bodo vzpostavljeni pregledni postopki za transakcije s katero koli vladno agencijo ali uradno osebo, v katere stopa družba, ali za stike in sodelovanje s katero koli družbo, ki je v lasti ali pod nadzorom vladne agencije.

Družba ne bo dajala prednosti posameznim političnim opcijam, strankam, organizacijam, ali uradnikom oz. posameznikom; podpirala bo demokratično družbo, ki temelji na odsotnosti vsakršnih predsodkov in na enakih možnostih.

3.5. Družba in širša skupnost

V družbi se dojemamo kot sestavni del skupnosti, v kateri družba deluje. Predani smo vzdrževanju dobrih odnosov, ki temeljijo na spoštovanju, zaupanju, iskrenosti in poštenosti ter pravičnosti.

Družba je zavezana k ustvarjanju delovnih mest in razvoju lokalnih obetavnih kadrov, kadar je to ekonomsko možno.

Ohranjanje okolja je zelo pomembno za družbo. Družba se trudi minimizirati svoj vpliv na okolje z aktivnostmi za zmanjševanje količine odpadkov, emisij in odplak ter z učinkovito rabo energije. Vse dejavnosti in aktivnosti bodo opravljene v skladu z najvišjimi merili skrbi in v skladu z mednarodno priznanimi načeli⁵.

Družba je zavezana k pomoči lokalni skupnosti preko številnih dobrodelnih ustanov in fundacij, izobraževalnih organizacij in podobnih ustanov.

Nevladne organizacije so ključnega pomena za vsako družbo in družba skuša vzpostaviti konstruktivne odnose z njimi, z namenom izgradnje boljše družbe ter ohranjanja čistejšega in varnejšega okolja za vse.

Družba bo obravnavala posamezne razvojne potrebe skupnosti, v katerih deluje, skozi proces rednega odprtega dialoga.

3. 6. Protikorupcijska klavzula

Vsi zaposleni v Skupini Gorenje, ki imajo kakršnekoli odnose s katerimikoli deležniki v poslovnem, političnem ali širšem družbenem okolju, so skladno z veljavno zakonodajo, internimi akti ter mednarodnimi praksami zavezani delovanju po protikorupcijskih načelih in vsakršna takšna dejanja dolžni takoj sporočiti oziroma obvestiti sekretarja uprave družbe.

⁵ na primer standardom ISO 14000 o ravnanju z okoljem, ki ga je razvila Mednarodna organizacija za standardizacijo (www.iso.ch/).

4. Implementacija

4. 1. Sredstva za pridobivanje nasvetov

Številne poslovne odločitve so kompleksne in morda vključujejo dileme, ki zahtevajo etično presojo in odločanje. V primeru negotovosti od vseh vodstvenih delavcev in zaposlenih pričakujemo odgovorno ravnanje ter izpostavljanje etičnih dilem skozi komunikacijo z nadrejenimi. Če to ne privede do zadovoljive rešitve, je etično vprašanje možno nasloviti na vodstvenega delavca, zadolženega za etična vprašanja, ki priskrbi pojasnilo. Vsi vodstveni delavci ter zaposleni imajo pravico do neposrednega posveta z vodstvenim delavcem, zadolženim za etična vprašanja (in/ali Revizijsko komisijo Nadzornega sveta), ki svetuje in ukrepa v skladu z vrednotami, opredeljenimi v tek Kodeksu.

Vprašanja lahko naslovite na vodstvenega delavca, zadolženega za etična vprašanja, Jureta Marjanoviča, in sicer po elektronski pošti, po telefonu, faksu ali običajni pošti.

Jure Marjanovič:

Tel.: +386 3 899 2167

Naslov: Gorenje, d.d.
Partizanska 12
SI-3503 Velenje

E- pošta: jure.marjanovic@gorenje.com

4. 2. Procesi in odgovornosti

Vsak posameznik je odgovoren za svoje etično vedenje. Upoštevanje tega Kodeksa je obvezno za vse zaposlene. Kodeks je preko ustrezne navedbe del vseh pogodb o zaposlitvi, nanj pa se sklicujejo tudi vsi disciplinski in drugi podobni postopki.

Vodje oddelkov ali služb so odgovorni predsedniku uprave in/ali Upravnemu odboru za uvedbo tega Etičnega kodeksa v svojih oddelkih, pri čemer morajo poskrbeti, da vsi vodstveni delavci in ostali zaposleni razumejo kodeks, prav tako so odgovorni za skladnost dejavnosti z merili, ki jih določa ta Kodeks ravnanja. Predsednik uprave in/ali Upravni odbor morata podati podobna zagotovila nadzornemu svetu. Načela in določila tega Kodeksa ravnanja so integrirana v sistem notranjega nadzora v družbi. Strogi in objektivni procesi za merjenje uspešnosti, prepoznavanje pomanjkljivosti in vrzeli ter uvedba ukrepov za njihovo odpravljanje bodo redno revidirani in po potrebi spremenjeni.

Vsaka namerna kršitev ali kršitev iz malomarnosti ali opustitev dolžnosti in odgovornosti v skladu z določili tega Kodeksa ravnanja bo obravnavana kot hujša kršitev delovne obveznosti in je lahko razlog za prenehanje delovnega razmerja.

Revizijska komisija Nadzornega sveta bo občasno pregledala in osvežila ta načela, ovrednotila stopnjo uporabe teh meril v praksi ter oblikovala predloge za obravnavo na seji Nadzornega sveta.

4. 3. Program ozaveščanja o Kodeksu ravnanja

Družba vsem novim vodstvenim delavcem in zaposlenim v družbi omogoča tečaj o etiki. Tečaj ponuja praktične primere ter primere aplikacije tega Kodeksa ravnanja.

Občasni in specializirani tečaji bodo na voljo vodstvenim delavcem in zaposlenim kot del stalnega programa poklicnega izobraževanja v družbi.

4. 4. Komunikacija in izmenjava zamisli

Družba spodbuja energične razprave, izmenjave mnenj ter podajanje povratnih informacij.

4. 5. Interni nadzor

V družbi deluje oddelek Notranje revizije, ki skrbi za neodvisno in nepristransko dajanje zagotovil upravi in revizijski komisiji. Poleg tega Notranja revizija skrbi, da je sistem notranjih kontrol postavljen ter deluje in da poslovanje poteka v skladu z notranjimi in zunanjimi pravili. Notranja revizija sodeluje tudi v procesu upravljanja s tveganji in izvaja svetovalne naloge za upravo.

V primeru, če pride do suma kršitve določil Kodeksa ravnanja, ki ne spada v delokrog Notranje revizije, opisan v prejšnjem odstavku, lahko uprava ali njen posamezni član imenuje odgovorno osebo ali komisijo z odgovorno osebo za izvedbo internega nadzora za posamezen primer, ko so podane okoliščine oziroma dejstva, ki dokazujejo neetično oziroma neodgovorno ravnanje posameznika ali skupine zaposlenih.

Odgovorna oseba oziroma komisija za interni nadzor ima osnovno nalogo raziskanja okoliščin in izostritev odgovornosti do nivoja posameznika. Upravi predlaga morebitne ukrepe in izboljšave, ter skrbi za konsistentnost morebitno predlaganih in izrečenih ukrepov.

4. 6. Socialni dialog

Socialni dialog je oblika sodelovanja in komunikacije med socialnimi partnerji in je prvenstveno namenjen dvigovanju ravni obveščenosti zaposlenih in osveščanju o temeljnih vprašanjih upravljanja družbe. Kodeks ravnanja predstavlja osnovo v izvajanju socialnega dialoga.