



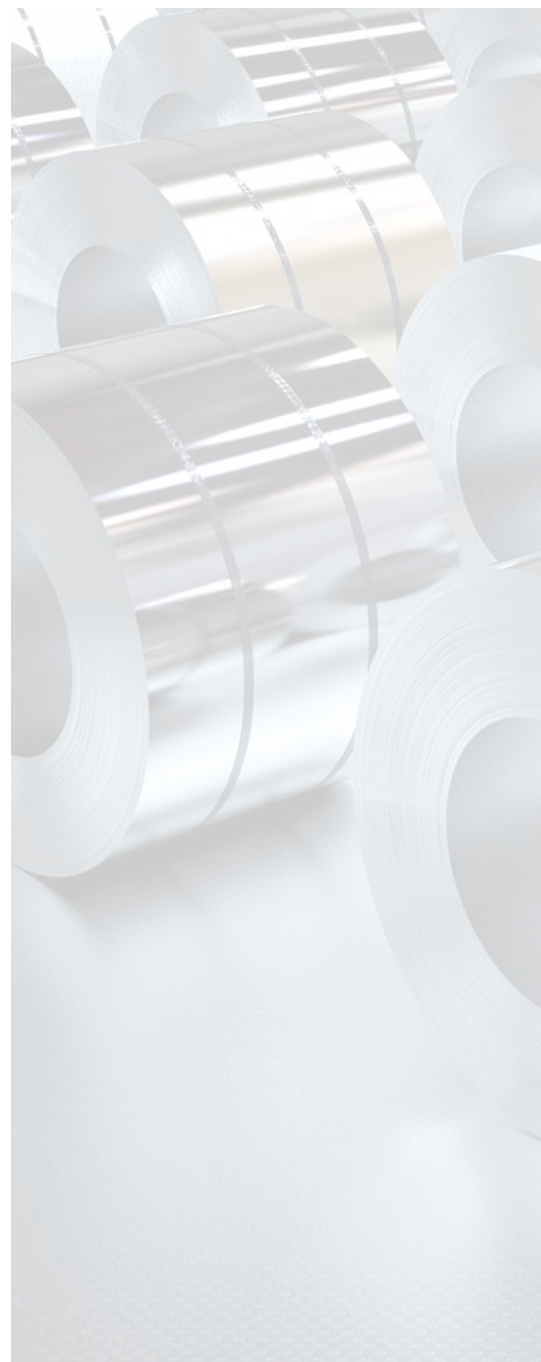
ETIČNI KODEKS

...

ETIČNI KODEKS

Pripravil in uredil sektor za kakovost, trajnost in korporativno vodenje SIJ
d.d. v sodelovanju z vsemi relevantnimi deležniki.

Izdaja: januar 2025
Lektorski pregled: SIJ d.d.





NAGOVOR PRESEDNIKA UPRAVE

Spoštovani sodelavke in sodelavci,

v Skupini SIJ nas vodijo jasna etična načela, po katerih delujemo in s katerimi vstopamo v odnose s sodelavci, poslovnimi partnerji, družbenim okoljem in drugimi deležniki. Šele naša osebna zavezanost k spoštovanju teh etičnih načel pa je odločilni korak do etičnega delovanja vsakega izmed nas in Skupine SIJ kot celote ter s tem do uresničevanja naših strateških ciljev na trajnosten način. Zato mora vsak trenutni ali bodoči sodelavec Skupine SIJ (s)poznati etični kodeks, ga spoštovati in uporabljati kot vodilo, kadar ni prepričan o etičnosti svojega ravnanja. Spremenljivost poslovnega in delovnega okolja lahko prinese tudi nove izzive za naš moralni kompas. Zato bodimo pozorni, ko se znajdemo v novih situacijah in poiščimo odgovor bodisi v etičnem kodeksu bodisi skupaj s svojim nadrejenim ali pristojnimi službami.

Če bodo naš delovni vsakdanjik vedno spremljale etične odločitve, bomo zagotavljali spoštljivo, varno in odprto delovno okolje za vse sodelavce ter naravno in družbeno okolje, ki ga bomo z mirno vestjo prepustili naslednjim generacijam.

Bodimo ponosni na svoje delo, odnose in odločitve – vselej ravnajmo etično!

Andrej Zubitskiy
predsednik uprave

NAMEN ETIČNEGA KODEKSA

Z etičnim kodeksom želimo zagotoviti, da bomo vsi sodelavci imeli vedno pred seboj etična načela, dogovorjene načine dela in najvišje standarde integritete, ki jih spoštujemo v Skupini SIJ. Kodeks ravnanja nas vodi z zgledi in praktičnimi nasveti, ki nam pomagajo, da pri vsakodnevnem delu lahko sprejemamo prave odločitve.

Vsi zaposleni etični kodeks pozorno preberimo, da ga bomo razumeli in znali upoštevati.

Kadar se zakoni ali predpisi razlikujejo od pravil, določenih v etičnem kodeksu, se uporabijo tista pravila, ki so strožja.

Opomba: v etičnem kodeksu uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.



Trajnost pomeni, da potrebe naše generacije zadovoljujemo tako, da s tem ne ogrožamo zmožnosti prihodnjih generacij, da zadovoljujejo svoje.

VREDNOTE POSLOVNE ODLIČNOSTI

V Skupini SIJ ravnamo po najvišjih moralnih načelih, še posebej po načelih poštenosti, lojalnosti in profesionalnosti, ter dosledno spoštujemo interne akte in zakonodajo.

- **ODLIČNOST**

»Ustvarjam dodano vrednost, delujem trajnostno in dosegam cilje.«

- **PRILAGODLJIVOST**

»Pripravljen sem na spremembe, zato spreminjam sebe in svoje aktivnosti.«

- **ZAVZETOST**

»Vselej se potrudim in sem pripravljen narediti več, kot se od mene pričakuje.«

- **INOVATIVNOST**

»O svojem delovnem mestu razmišljam kot o svojem podjetju. Iščem rešitve, delujem ambiciozno in ciljno usmerjeno.«

- **ZANESLJIVOST**

»Kar obljubim, vselej izpolnim. Vsakdo se lahko zanes name.«

- **TRAJNOSTNO DELOVANJE**

»Pri vseh svojih aktivnostih upoštevam vpliv na okolje, družbo in trajnostno vodenje.«

VSEBINA

POMISLIMO, PREDEN RAVNAMO	6
V SKUPINI SIJ DELUJEMO ETIČNO	7
Vodilni in vodstveni delavci v Skupini SIJ	7
Konflikt interesov	8
Politična aktivnost zaposlenih	10
Darilo in usluga ali podkupnina in korupcija?	11
Spoštujemo človekove in delavske pravice	15
Varnost je na prvem mestu	16
Varujemo osebne podatke	18
Spoštujemo raznolikost in zagotavljamo enake možnosti za vse	19
Zagotavljamo resnične finančne podatke	20
Prepoved pranja denarja	21
Varujemo in ohranjamo okolje	22
Smo energetske učinkoviti	22
Skrbno ravnamo s sredstvi podjetja	23
Komuniciramo spoštljivo in profesionalno	24
ODNOS DO RAZLIČNIH DELEŽNIKOV	25
Odnos do vlad, političnih strank	25
Pošteni odnosi s poslovnimi partnerji	26
Splošno	26
Odnosi z dobavitelji	26
Odnosi s kupci	26
Odnosi s konkurenco in protimonopolna politika	27
Odnosi s skupnostmi in družbena odgovornost	28
ETIČNI KODEKS JE ZAVEZA VSEH	29
Neetično ravnanje ustrezno prijavimo	30
Izjava zaposlenega, ki jo podpišejo vsi zaposleni v družbah Skupine SIJ	30



Terminologija



Napotki za zaposlene



Kako postopati

POMISLIMO, PREDEN RAVNAMO

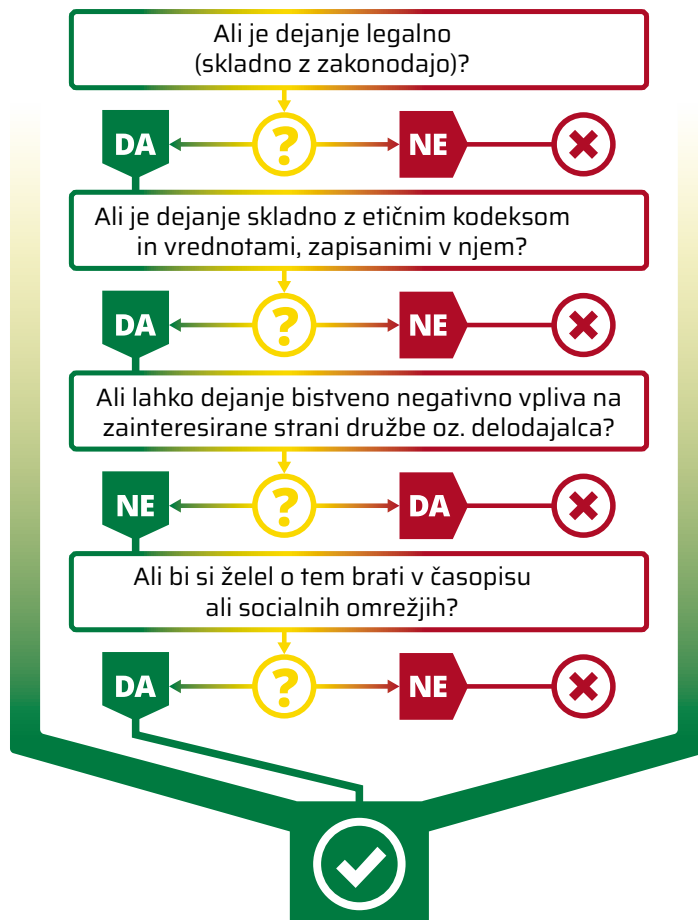
Etične odločitve vzbujaajo zaupanje in s tem pravičnost, odgovornost in skrb za druge. Razmislimo o vseh razpoložljivih možnostih, odpravimo neetične poglede in izberimo najboljše etične alternative.



Kodeks daje odgovore na številna vprašanja, vendar pa je v življenju toliko različnih situacij, da se vseh ne da predvideti. Zato se lahko zaposleni posvetujemo s svojim nadrejenim, s pravno službo, z vodjem za kakovost in trajnost ali z direktorico za kakovost, trajnost in korporativno vodenje.

Kako sprejemem etično odločitev?

Pomagam si z zastavljanjem naslednjih vprašanj:



Dejanje lahko izvedemo



NISEM PREPRIČAN

Preberem etični kodeks.
Posvetujem se s svojim nadrejenim.



DEJANJA NE

SMEM IZVESTI,
ker ima lahko
resne posledice.

V SKUPINI SIJ DELUJEMO ETIČNO

Vodilni in vodstveni delavci v Skupini SIJ

Kot vodje in vodstveni delavci v Skupini SIJ:

- sodelavce podpiramo in spodbujamo, da izrazijo svoje mnenje in svobodno razpravljajo o vprašanjih s svojimi vodji;
- dejavno ustvarjamo vključujoče delovno okolje;
- svoje sodelavce vodimo z zgledom in se trudimo, da njihovi cilji in dejavnosti postanejo tudi cilji in dejavnosti sodelavcev;
- svoje delovanje in delovanje sodelavcev usmerjamo tako, da bo družba, v kateri smo zaposleni, in posledično tudi Skupina SIJ enakovreden tekmeč v mednarodni konkurenci;
- svoje ravnanje usmerjamo v ustvarjanje možnosti za večanje blaginje zaposlenih in s tem posredno vseh, katerih materialni položaj je odvisen od delovanja družbe, v kateri smo zaposleni, in Skupine SIJ;
- sodelavce vodimo tako, da se razvijajo v samostojne, odgovorne in sočutne osebe, ki rade delajo v Skupini SIJ in spoštujejo zakone, predpise in druge dogovore;
- smo solidarni in si prizadevamo za medsebojno pomoč;
- ravnamo v skladu z dogovori in internimi akti družbe, v kateri smo zaposleni, in Skupine SIJ.
- skrbimo za svoje zdravje in si prizadevamo ustvariti pogoje za ohranjanje zdravja sodelavcev in za družini prijazno podjetje;
- varujemo interes družbe, v kateri smo zaposleni, ter interese širše družbe in države usklajujemo z interesi zaposlenih in drugih oseb, vključenih v delovne procese;
- do konkurence delujemo korektno in upoštevamo vse pravne predpise, poslovne navade in poslovno etiko;
- se zavzemamo za delovno okolje, ki je človeku in naravnemu okolju prijazno. Prizadevamo si, da z izdelki, odpadnimi surovinami, embalažo ipd. ne onesnažujemo narave, skrbimo za zmanjševanje škodljivih emisij in za varčevanje s surovinami in z energijo;
- krepimo svoje znanje in usposobljenost za vodenje ter se sproti seznanjamo z novostmi v stroki.

Konflikt interesov

Osnovno vodilo vseh zaposlenih je, da smo **dolžni** vse **odločitve sprejemati v najboljšem interesu delodajalca oz. Skupine SIJ**, zato se moramo izogibati vsem situacijam, kjer dajemo ali bi lahko dajali vtis, da so na našo neodvisno presojo in naše odločitve vplivali osebni interesi, ne pa interesi družbe, v kateri smo zaposleni, oz. Skupine SIJ.

Zaposleni v Skupini SIJ ne uporabljamo osebnega vpliva, da bi družba Skupine SIJ sprejela obveze do tretjih oseb, kjer imamo zaposleni ali naši družinski člani zasebni interes. Zaposleni v Skupini SIJ ne sodelujemo pri odločitvah, ki zadevajo poslovnega partnerja, v katerem imamo osebni interes, ali v projektih, kjer obstaja potencialni konflikt interesov. Ne glede na naše zasebne in osebne interese smo dolžni varovati lastniške in zaupne podatke delodajalca in drugih družb v Skupini SIJ ter se ne smemo okoriščati (ali to omogočiti tretji osebi) z informacijami, ki jih izvemo pri delu.

Če pri nas obstaja (dejanski ali potencialni) konflikt interesov glede določenega posla, naloge ali projekta, o tem nemudoma seznanimo svojega nadrejenega oz. druge člane delovne ali projektne skupine in prenehamo z delom v zadevi do odločitve nadrejenega oz. druge pooblaščen osebe, ki presodi, ali in v kolikšni meri bomo udeleženi pri zadevnem poslu oz. projektu oz. o naši izključitvi iz konkretne zadeve.

Vsi zaposleni v družbah Skupine SIJ se zavezujemo:

- da se bomo izogibali konfliktom interesov v vseh zadevah, kjer imamo vpliv na odločanje ali dostop do občutljivih ali zaupnih podatkov, vsak potencialni konflikt interesov pa bomo nemudoma razkrili;
- da sredstev (vključno z napravami in opremo, ki jo uporabljamo pri delu) in informacij delodajalca ne bomo uporabljali v lastno korist ali korist tretjih oseb, ampak izključno v interesu delodajalca in Skupine SIJ;
- da bomo spoštovali konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo, če je ta dogovorjena, kot sta opredeljeni v zakonodaji in pogodbi o zaposlitvi.



Konflikt (nasprotje) interesov obstaja, kadar naš osebni interes vpliva ali bi lahko vplival oz. ustvarja vtis, da vpliva na našo zmožnost, da skrbno in nepristransko sprejemamo odločitve in opravljamo svoje delo v korist družbe, v kateri smo zaposleni, in posredno v korist Skupine SIJ. Lahko gre torej za naš ekonomski interes, osebni interes, interes naših družinskih članov ali drugih z nami povezanih oseb. Nasprotje lahko izvira tudi iz našega sodelovanja v podjetniških, znanstvenih, političnih ali drugih združenjih.



Ena izmed najbolj tipičnih oz. pogostih okoliščin, ki lahko ustvarijo nasprotje interesov ali videz nasprotja interesov, je, da v postopkih, ki so kakorkoli povezani z dodeljevanjem ali pridobivanjem poslov ali s podpisovanjem pogodb, s katerimi se določajo sponzorstva, donacije ipd., in pogodb o zaposlitvi družinskih članov ali povezanih oseb, predlagamo sebe oz. glasujemo zase, za svojega družinskega člana ali za drugo povezano (fizično ali pravno) osebo. Gre torej za okoliščine, ki vplivajo ali ustvarjajo videz, da vplivajo na naša dejanja na način, da svojih nalog v konkretnem primeru ne opravljamo objektivno in nepristransko.



Kako lahko vem, kateri podatki so oz. niso zaupni?

Javni podatki so na primer nekaj, kar lahko preberemo iz letnega poročila podjetja, spletne strani podjetja ali iz časopisov. Če informacije niso dostopne vsem, so verjetno zaupne. Če dvomimo, bodimo previdni in se posvetujmo s svojim vodjem.

Kandidati za zaposlitev so dolžni pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi razkriti svojo udeležbo (lastniško ali poslovodno funkcijo, prokuro) v družbah, ki so konkurenčne družbam v Skupini SIJ oz. kjer obstaja potencialni konflikt interesov z želeno zaposlitvijo, zaposleni pa smemo pridobivati deleže ali sprejemati vodstvene funkcije v konkurenčnih družbah samo s pisno odobritvijo glavnega izvršnega direktorja oz. direktorja družbe.

S ciljem preprečevanja navzkrižja interesov zaposleni v družbah Skupine SIJ pred sprejetjem prokure ali članstva v upravnem, nadzornem ali poslovodnem organu drugih pravnih oseb o tem pisno obvestimo glavnega izvršnega direktorja oz. direktorja družbe.



Kako postopati?

V družbi sem zadolžen za nakup storitev kooperacije (del, ki jih v družbi sami ne moremo opraviti). Ali lahko storitve kupim pri podjetju, ki je v lasti mojega ožjega sorodnika?

Svoj osebni odnos do ponudnika pregledno razkrijemo svojemu nadrejenemu vodji in se izločimo iz postopka odločanja o izbiri ponudnika.

Politična aktivnost zaposlenih

Zaposleni, ki kandidiramo za voljeno funkcijo v okviru državne ureditve, o tem obvestimo glavnega izvršnega direktorja oz. direktorja družbe.

Zaposleni, ki želimo sodelovati pri dejavnostih politične ali javne narave, smemo to storiti samo v svojem imenu in izven delovnega časa.



Kako postopati?

V času pred volitvami sem opazil, da sodelavec raznaša letake določene politične opcije oz. med sodelavci agitira za določeno politično stranko.

Politično delovanje v delovnem času ni dovoljeno. O kršitvi kodeksa je treba ustrezno poročati vodji ali oddati prijavo prek pritožbenega mehanizma Skupine SIJ ali prek sistema anonimnih pritožb (žvižgači).



Darilo in usluga ali podkupnina in korupcija?

V Skupini SIJ imamo ničelno toleranco do podkupovanja in korupcije.

- Družbe Skupine SIJ in zaposleni ne izvajamo nezakonitih ali dvomljivih plačil in se vzdržujemo sodelovanja pri podkupovanju ali koruptivnih poslovnih praksah.
- Ne sprejemamo plačil, daril ali drugih vrst koristi od tretje osebe, ki bi lahko vplivali ali se lahko zdi, da vplivajo na našo objektivnost pri poslovnih odločitvah.
- Ne okoriščamo se s svojim položajem, da bi pridobili osebne koristi, ki nam jih omogočijo osebe, ki poslujejo ali želijo poslovati z družbo. Posledično je prepovedano sprejemanje in dajanje ugodnosti v obliki kakršnihkoli osebnih koristi, kot so denarni zneski, darila, posojila, storitve, izleti ali počitnice, posebni privilegiji ali bivališča ali prenočišča, z izjemo promocijskih artiklov majhne vrednosti oz. daril, ki niso obdavčljiva po Zakonu o dohodnini *.
- Izjemoma lahko sprejmemo darilo, ki ne ustreza tu opisanim kriterijem, če za to pridobimo soglasje nadrejenega. O takih darilih vodimo posebno evidenco.
- V okviru poslovnih aktivnosti lahko organiziramo ali sprejmemo poslovna ali družabna srečanja pod pogojem, da ne predstavljajo luksuza, so občasna in, kolikor je mogoče, vzajemna.



* V času sprejema tega etičnega kodeksa vrednost darila, ki ni obdavčljivo po Zakonu o dohodnini, ne sme presegati 42 evrov, skupna vrednost vseh daril, prejetih v davčnem letu od istega darovalca, pa ne sme presegati 84 evrov. V primeru dvoma preverimo veljavno besedilo Zakona o dohodnini ali se obrnimo na pravno službo.



Podkupovanje je ponujanje, dajanje ali obljuba nagrade, darila ali kakšne druge koristi z namenom, da oseba na ustrezni funkciji ali položaju opravi dejanje, ki ga ne bi smela opraviti, ali opusti dolžnost, ki bi jo morala ali smela opraviti, v korist osebe, ki podkupa, ali tretje osebe. Podkupovanje je lahko aktivno (ponujanje, dajanje podkupnine) ali pasivno (sprejemanje, izsiljevanje podkupnine). Obe obliki sta prepovedani.



Korupcija je vsaka kršitev dolžnega ravnanja uradnih in odgovornih oseb kot tudi ravnanje oseb, ki so pobudniki kršitev, ali oseb, ki se s kršitvijo lahko okoristijo, zaradi neposredno ali posredno obljubljenih, ponujenih ali dane oz. zahtevane, sprejete ali pričakovane koristi zase ali za drugega.



Kako postopati?

V družbi želimo zaposliti sorodnika ene od vodilnih oseb, saj ta vodilna oseba jamči, da bo kandidat za zaposlitev delo uspešno opravljal kljub neizpolnjevanju pogojev, zapisanih v aktu o sistemizaciji. Zato želimo pred zaposlitvenim postopkom prirediti akt o sistemizaciji delovnih mest in tako razpisne pogoje prirediti izbranemu kandidatu.

Delodajalec je enemu izmed kandidatov za zaposlitev na razpisano delovno mesto zaradi osebne okoliščine omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen Zakona o delovnih razmerjih. Gre za primer nepotizma pri zaposlovanju.



Da bomo lažje prepoznali, kdaj gre za podkupovanje, spoznajmo nekaj oblik:

- Olajševalna plačila (pravimo jim tudi podmazovanje), katerih namen je, da sicer zakonita in nesporna zadeva hitreje steče: na primer, uradniku državnega organa ali lokalne skupnosti damo nesorazmerno 'darilo', da hitreje odloči o naši vlogi (npr. dovoljenje za zaposlovanje tujcev, gradbeno dovoljenje za objekt itd.).
- Korupcijska plačila, ki so jeziček na tehtnici pri pridobitvi poslov v tekmi z drugimi ponudniki. Tukaj gre za nezakonita dejanja in pogosto za velike zneske.
- Izsiljevanje, ki se pojavlja v aktivni ali pasivni obliki. V poslovnem svetu se največkrat srečamo s pasivno obliko. Na primer, pooblaščen oseba v nabavni službi uvrsti ponudnika na listo dobaviteljev samo, če ji ta plača določen znesek ali opravi zahtevano dejanje.



Kaj loči darilo od podkupnine:

- Darilo za prejemnika po merilih njegovega okolja nima omembe vredne materialne vrednosti.
- Darilo ni neposredno namenjeno sklenitvi ali izvedenju posla in ni nagrada za pridobljen posel.
- Darila obdarovanec ni zahteval kot pogoj za daritelju koristno poslovno dejanje.
- Pri poslovanju s poslovnimi partnerji vedno ravnajmo pošteno.
- Zavedajmo se, da se podkupnine lahko pojavijo v številnih oblikah, vključno s podkupninami, dobrotelnimi donacijami, gotovinskimi plačili, darilnimi karticami, potovanji, večerjami in zabavo.
- Prepričajmo se, da so poslovna darila, večerje, zabava in druge usluge, ne glede na to, ali so ponujene ali prejete, omejene vrednosti in obravnavane pregledno kot dopolnilo h korektnemu poslovnemu odnosu ter ne vplivajo na odločanje.
- Če se težko odločimo, ali določeno darilo ali pogostitev sodi v meje sprejemljive poslovne prakse, si zastavimo naslednja vprašanja: Ali sem prepričan, da darilo ne krši zakona, kodeksa ali politike družbe in ne vpliva na moje odločitve glede poslovanja? Ali je zmerne vrednosti? Je pod enakimi pogoji dostopno konkurenci? Ali bi drugim kupcem in dobaviteljem z veseljem povedal, da sem dal ali prejel to darilo? Kaj pa drugim zaposlenim ali svojemu nadrejenemu, svoji družini, medijem? Sem prepričan, da se ne čutim dolžnega dati usluge v zameno za to darilo? Če je odgovor na katerokoli vprašanje »ne«, darila brez vrednosti nadrejenega ne smemo sprejeti.
- Pri dajanju ali sprejemanju ugodnosti upoštevajmo protikorupcijska vodila in predpise.
- Zavedajmo se, da ne bo negativnih posledic, če zavrnemo plačilo podkupnine ali koruptivna dejanja.



Kako postopati?

Poslovni partner me je povabil na celodnevni izlet z organizirano prehrano ter turističnimi in zabavnimi aktivnostmi. Ali je etično, da povabilo sprejemem?

Sprejeti povabilo bi bilo v nasprotju z določili tega kodeksa, saj bi s tem pridobili osebne koristi, ki bi nam jih omogočile osebe, ki poslujejo ali želijo poslovati z družbo. Prav tako takšno druženje s poslovnimi partnerji lahko dejansko vpliva na našo objektivnost pri poslovnih odločitvah ali pa daje tak vtis. Takega ali podobnega dogodka se smemo udeležiti le izjemoma, v posebnih okoliščinah in z dovoljenjem glavnega izvršnega direktorja oz. direktorja družbe.

Izjeme so dogodki splošne narave s široko udeležbo, kot so konference in drugi podobni poslovni dogodki.



Kako postopati?

Poslovni partner vodjo oddelka v prednovoletnem času obdari s prestižno steklenico pijače vrednosti blizu minimalni slovenski plači, vodja oddelka pa jo razdeli med vse člane oddelka na novoletni zabavi. Ali je to sporno?

Da. Ne smemo sprejemati daril, ki prinašajo kakršneoli osebne koristi. Sprejemamo lahko le ugodnosti v obliki promocijskih artiklov majhne vrednosti oz. daril, ki niso obdavčljiva po Zakonu o dohodnini.



Spoštujemo človekove in delavske pravice

Spoštujemo človekove pravice in svoboščine, ki so določene s splošno veljavnimi mednarodnimi akti s področja varovanja človekovih pravic in svoboščin, zakonodajo EU, ustavo in zakoni RS.

V Skupini SIJ ali pri poslovanju kateregakoli poslovnega partnerja, vključno z dobavitelji, se s primerno skrbnostjo izogibamo spodbujanju nezakonitih praks. Ne dopuščamo otroškega dela za osebe, mlajše od 15 let, nobenih oblik sodobnega suženjstva ali drugih oblik prisilnega ali obveznega dela in trgovine z ljudmi.

Zavezani smo k rednemu izplačevanju poštenih plač in ugodnosti v skladu z veljavnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami, vključno z nadurami in nadomestili za nadurno delo, ter zagotavljamo dovolj časa za počitek in prosti čas. Delo organiziramo tako, da spoštujemo pravice zaposlenih do zasebnega življenja in preživljanja prostega časa z družino. Nadurno delo praviloma dodeljujemo prostovoljcem, kadar to ni mogoče, pa vedno upoštevamo osebne okoliščine posameznega zaposlenega.

Zaposleni imajo pravico do odsotnosti z dela, vključno s prazniki, bolniško odsotnostjo in starševskim dopustom, v skladu z veljavno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami brez kakršnihkoli negativnih posledic.

Priznavamo temeljno pravico zaposlenih, da se po lastni izbiri odločijo, ali jih bodo zastopali reprezentativni sindikati, in svojim zaposlenim in njihovim reprezentativnim sindikatom zagotavljamo pravico, da sodelujejo v kolektivnih pogajanjih.

V vseh svojih poslovnih praksah varujemo človeško dostojanstvo.

Zagotavljamo varnostne ureditve, ki spoštujejo človekove pravice in svoboščine ter so skladne z zakonodajo ter ustreznimi mednarodnimi standardi in smernicami. Svoje varnostne prakse urejamo tako, da potrebo po varnosti uravnotežimo s spoštovanjem človekovih pravic.

Ranljivim skupinam, kot so invalidi, starejši delavci, nosečnice in mlade matere, posvečamo posebno pozornost.



Kako postopati?

Sodelavec se redno neprimerno šali na račun mlajše sodelavke in sodelavca, ki prihaja iz tujine. Kaj naj naredim?

Tovrstno vedenje ni sprejemljivo. O tem je treba poročati nadrejenemu ali oddati prijavo prek pritožbenega mehanizma Skupine SIJ ali sistema anonimnih pritožb (žvižgači).



Kako ločim spolno nadlegovanje od spogledovanja?

- Pri spolnem nadlegovanju gre za zlorabo moči in nadzor, pri spogledovanju pa za obojestransko želeno izkazovanje pozornosti. Na delovnem mestu imamo z različnimi ljudmi različne odnose: z nekaterimi smo v prijateljskih, osebnih, z drugimi zgolj v formalnih, službenih odnosih. Seveda se ljudje spogledujejo in imajo ljubezenska razmerja tudi na delovnem mestu, s čimer ni nič narobe, kadar gre za obojestransko želeno vedenje. Če pa je nekomu zaradi tega nelagodno in si takšne pozornosti ne želi, gre za nedopusten prestop meje prostora nedotakljivosti druge osebe.
- Med spolno nadlegovanje spadajo neželeni dotiki, neprimerno strmenje, namigovanje in komentarji s seksualno konotacijo, kroženje seksualno eksplcitnega gradiva, prošnje ali pritiski za spolnost, ponavljajoči se ali neprimerni predlogi na spletu, dejansko posilstvo, poskus posilstva ali spolni napad.

Varnost je na prvem mestu

Zagotavljamo varno in zdravo delovno okolje:

Izvajamo in vzdržujemo sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, pri čemer načrtno izvajamo preventivne aktivnosti za odpravo nevarnih delovnih razmer ter za zagotavljanje skladnosti z zdravstvenimi in varnostnimi predpisi.

Zmanjšujemo tveganja in nevarnosti, preprečujemo nezgode in s tem zagotavljamo varne, zdrave in ustvarjalne delovne razmere, o čemer se posvetujemo z zaposlenimi ali njihovimi predstavniki oz. z njimi ustrezno sodelujemo.

Spodbujamo zdrav življenjski slog in zaposlene ozaveščamo o njihovi lastni vlogi pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu s ciljem delati brez nezgod.

Trudimo se za nenehno spreminjanje odnosa do varnosti in varnostne kulture v svojem podjetju ter motiviramo zaposlene za nenehno izboljševanje varnosti in delovnih pogojev, za upoštevanje varnostnih navodil in za delo v skladu z dogovorjenimi pravili.

Zavezuje se k obvladovanju preobremenjenosti delavcev z namenom narediti delo takšno, da ne bo povzročalo preobremenitev, upada razpoložljivosti in posledično upada učinkovitosti dela ali okvar zdravja.

Na območju družb Skupine SIJ so prepovedani proizvodnja, distribucija, posedovanje, uporaba, prodaja ali nakup prepovedanih substanc. Zaposleni ne smejo biti pod vplivom prepovedanih drog, alkohola ali drugih psihoaktivnih substanc.



Vsak zaposleni je odgovoren za varno delo:

Spoštovati in izvajati moramo ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Delo moramo opravljati s tolikšno pazljivostjo, da varujemo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo moramo uporabljati skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, z njimi ravnati pazljivo in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

Pravico imamo odkloniti delo, če nismo bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejeti varnostnimi ukrepi ter usposobljeni za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

Pravico imamo odkloniti delo, če nam grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

Če delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko zahtevamo posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvestimo svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

V primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje imamo pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih imamo na razpolago, v primeru neizogibne nevarnosti pa zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oz. delovno okolje.

V primerih iz prejšnjega odstavka nismo odgovorni za škodo, ki bi nastala iz našega delovanja, razen če smo jo povzročili naklepno ali iz hude malomarnosti.



Kako postopati?

Zaradi večje učinkovitosti nadrejeni od mene zahteva, da kljub obratovanju stroja ali linije grem ali sežem v delovno območje stroja oz. linije. Ali imam pravico zavrniti izredno navodilo nadrejenega?

Da. Ne samo, da imam pravico zavrniti takšno navodilo, v skladu z zakonom moramo opravljati delo »s tolikšno pazljivostjo, da varujemo svoje življenje in zdravje«, pri čemer nismo odgovorni za nastalo škodo.

Delovni čevlji so se mi uničili, v skladišču pa ni moje številke. Ponujena mi je dve številki večja obutev. Imam pravico zavrniti ponujeno obutev ali jo moram vzeti in delati v neprimerni delovni opremi?

Delo opravljamo le z neoporečno osebno varovalno opremo. Če nam ta ni zagotovljena, nismo dolžni opravljati dela.

Videl sem, kako je eden od sodelavcev med hojo po hali stopil v luknjo, ki je nastala zaradi nepravilno nameščenega talnega pokrova, ter si očitno poškodoval gleženj. Ko sem govoril z njim, je rekel, da je v redu in da ga ne boli preveč, in šel svojo pot. Kaj naj naredim?

Sodelavca prijazno spomnimo, da je treba vse incidente in nesreče prijaviti v sistem izrednih dogodkov. Dogodek sicer nadrejenemu vodi prijavo sami, da se lahko ukrepa in prepreči ponovitev nesreče, ki ima lahko hujše posledice.

Varujemo osebne podatke

Zagotavljamo varstvo osebnih podatkov zaposlenih in vseh drugih deležnikov ter varstvo podatkov, vezanih na zaposlitev posameznika, vključno s podatki o plačah ali nagrajevanju. Upoštevamo veljavne zakone in predpise o varstvu podatkov, pri čemer zagotavljamo, da se osebni podatki zbirajo in obdelujejo le v obsegu, ki je potreben za vnaprej določene in zakonite namene.



Za obdelavo osebnih podatkov mora obstajati veljavna pravna podlaga, hramba podatkov pa ne sme presegati časa, potrebnega za predvideni namen. Osebne podatke varujemo z ustreznimi varnostnimi ukrepi.



Kako postopati?

V skladu s potrebami dela želim po interni elektronski pošti razposlati seznam sodelavcev z njihovimi imeni in primiki. Ali bom s tem kršil zakonodajo (npr. uredbo GDPR)?

Ne. S tem ne kršimo zakonodaje o varstvu osebnih podatkov oz. uredbe GDPR.

Na oglasni deski želim objaviti seznam najboljših inovatorjev. Ali bom s tem kršil zakonodajo (npr. uredbo GDPR)?

Da. Za objavo na oglasni deski potrebujemo pisno soglasje inovatorjev.

Razen v okviru delovnega procesa informacij iz prejšnjega odstavka ne posredujemo nepooblaščenim osebam, o njih ne sprašujemo in ne razpravljamo. O uporabi osebnih podatkov odprto in jasno komuniciramo z vsemi deležniki.



Spoštujemo raznolikost in zagotavljamo enake možnosti za vse

Zagotavljamo razmere, kjer ima vsak zaposleni brez diskriminacije enake možnosti za napredovanje na podlagi svojih kompetenc, in zagotavljamo uresničevanje načela »enako plačilo za enako delo« ob upoštevanju vseh zakonskih zahtev glede minimalnega plačila in ob spoštovanju kolektivnih pogodb.

Zavezuje se k spodbujanju vključujočega delovnega okolja brez kakršneoli oblike mobinga (nadlegovanja, trpinčenja, ustrahovanja, maščevanja, diskriminacije ipd.) na delovnem mestu.

Vse sedanje in potencialne zaposlene obravnavamo pošteno, brez predsodkov in enako ne glede na narodnost,

raso ali etnični izvor, nacionalno ali socialno pripadnost, spol, spolno usmerjenost, zakonski ali starševski status, nosečnost, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.

Naše odločitve glede zaposlovanja in v zvezi z delovnimi razmerji temeljijo na načelu enakih možnosti, zagotavljajo varstvo pred vsemi oblikami diskriminacije ter podpirajo zavezanost k vključenosti in raznolikosti. Rezultat postopka zaposlovanja mora biti izbira najprimernejše osebe za delovno mesto glede na izkušnje, znanje, veščine in kvalifikacije.



Napotki za zaposlene:

1. Bodimo vključujoči.

Raznolikost sodelavcev in vključujoča kultura na delovnem mestu pomenita, da se razlike spoštujejo in cenijo. Vsi zaposleni lahko prispevamo k uspehu Skupine SIJ. Pri tem drug drugega podpirajmo, da bomo dosegali svoj polni potencial.

Sprejemajmo in podpirajmo ljudi vseh okolij in identitet. To vključuje, vendar ni omejeno na pripadnike katerekoli spolne usmerjenosti, rase, etnične pripadnosti, kulture, narodnosti, socialnega in ekonomskega razreda, izobrazbene stopnje, barve kože, statusa priseljence, spola, starosti, velikosti, družinskega statusa, političnega prepričanja, veroizpovedi ter duševne in fizične sposobnosti.

2. Bodimo obzirni.

Vsi smo odvisni drug od drugega, da bomo lahko najbolje opravili delo. Naše odločitve bodo vplivale na kupce in sodelavce, zato moramo pri njihovem sprejemanju te posledice upoštevati.

3. Bodimo spoštljivi.

Nihče ne pričakuje, da se bomo vsi o vsem strinjali, vendar se kljub nestrinjanju vedimo spoštljivo. Vsi bomo občasno doživeli frustracijo, vendar ne dovolimo, da ta frustracija postane povod za kakršnokoli nespoštljivo vedenje ali osebni napad. Okolje, kjer se ljudje počutijo nelagodno ali ogrožene, ni produktivno ali ustvarjalno.



4. Bodimo prijazni do drugih.

Vedno se obnašajmo profesionalno. Previdno izbirajmo besede. Ne žalimo in ne ponižujmo. Nadlegovanje in izključevalno vedenje nista sprejemljiva. To vključuje, vendar ni omejeno na:

- grožnje z nasiljem,
- diskriminatorne šale in jezik,
- deljenje spolno eksplicitnega ali nasilnega gradiva prek elektronskih naprav ali drugih sredstev,
- osebne žalitve, zlasti tiste z uporabo rasističnih ali seksističnih izrazov,
- neželjeno spolno pozornost,
- zagovarjanje ali spodbujanje kateregakoli od zgornjih vedenj.

5. Ne nadlegujmo.

Če nas nekdo prosi, naj prenehamo z neprimernim in neželenim početjem, to upoštevajmo. Ko se ne strinjamo, poskusimo razumeti, zakaj. Razlike v mnenjih in nesoglasja so večinoma neizogibna. Pomembno je, da nesoglasja in različne poglede rešujemo konstruktivno.

6. Spremenimo razlike v prednosti.

Moč lahko najdemo v raznolikosti. Različni ljudje imajo različne poglede na vprašanja, kar je lahko dragoceno za reševanje problemov ali ustvarjanje novih idej. Nezmožnost razumeti, zakaj ima nekdo neko stališče, ne pomeni, da se moti. Ne pozabimo, da vsi delamo napake in da obtoževanje drug drugega ni rešitev. Namesto tega se osredotočimo na reševanje težav in učenje iz napak.

Zagotavljamo resnične finančne podatke

Vse finančne knjige, zapisi in računi družb Skupine SIJ natančno in pošteno odražajo transakcije in dogodke ter hkrati izpolnjujejo zahteve računovodskih standardov, veljavnih zakonov in predpisov.

Informacije v finančnem in nefinančnem poročanju družb Skupine SIJ so pravočasne, aktualne, točne, popolne, dostopne, po potrebi zaščitene, preverljive in shranjene.



Prepoved pranja denarja

Upoštevamo gospodarske sankcije ter preprečujemo pranje denarja.

Poslovanje družb Skupine SIJ se nikoli ne sme uporabljati kot sredstvo za dejavnosti pranja denarja.

Ne poslujemo s subjekti, ki so povezani s terorističnimi organizacijami ali organiziranim kriminalom.



Kako postopati?

V pregled in potrditev sem prejel račun za storitve, ki jih je opravil zunanji izvajalec. Na računu so postavke, ki jih ne prepoznam, vem pa, da s tem dobaviteljem pogosto sodelujemo in je možno, da neznane postavke izvirajo iz naročila, ki ga je oddal kak drug sodelavec. Ali lahko račun potrdim?

Vedno preverimo, ali je bilo za vse postavke računa izstavljeno ustrezno naročilo ter ali so bile vse storitve v celoti in korektno opravljene oz. je bilo vse naročeno blago dobavljeno v skladu z naročilom (ali več naročili).



Varujemo in ohranjamo okolje

Spoštujemo in varujemo naravno okolje in vire. Naša ključna vodila delovanja so trajnostni razvoj, krožno gospodarstvo, izboljševanje energetske učinkovitosti, varovanje in preprečevanje onesnaževanja okolja ter ohranjanje biotske raznovrstnosti.

Osredotočeni smo na nenehne izboljšave za zmanjšanje emisij toplogrednih plinov, zmanjšanje svojega ogljičnega odtisa in drugih vplivov na okolje.

Izvajamo in vzdržujemo sistem ravnanja z okoljem, ki je vzpostavljen in certificiran v vseh družbah Skupine SIJ, za katere velja ta kodeks. Zavezani smo k izpolnjevanju ali preseganju svojih obveznosti.

Smo energetske učinkoviti

Skrbno ravnamo z energetske vire in stalno izboljšujemo svojo energetske učinkovitost. Izvajamo in vzdržujemo sistem upravljanja z energijo, ki je v obeh največjih družbah Skupine SIJ tudi certificiran. Zavezani smo k izpolnjevanju ali preseganju svojih obveznosti.



Skrbno ravnamo s sredstvi podjetja

Skrbno ravnamo s sredstvi (sredstva podjetja, izdelki, intelektualna lastnina, poslovne skrivnosti, industrijska in druga orodja in stroji, elektronske naprave, vozila, pripomočki za delo) in informacijami podjetja. Pri informacijah zagotavljamo njihovo zaupnost, celovitost in razpoložljivost.

Premoženje družb Skupine SIJ ščitimo pred izgubo, poškodbo, zlorabo in krajo.

Sredstva družb Skupine SIJ lahko uporabljamo samo za poslovne namene družb Skupine SIJ in v omejenem obsegu za druge namene, če nam to pisno ali ustno posebej odobri pooblaščen oseba.

Zagotavljamo, da so naše poslovne skrivnosti in drugi naši nejavni podatki ter podatki kupcev, dobaviteljev in drugih poslovnih partnerjev zaupni ter da do teh informacij dostopajo in jih delijo samo pooblaščen osebe.



Kako postopati?

Doma nimam primerne orodja za obdelavo določenega materiala za zasebne namene, ki pa je na voljo pri delodajalcu. Ali lahko uporabim delovna sredstva delodajalca?

Samovoljna uporaba delovnih sredstev delodajalca za zasebne namene ni dovoljena, lahko pa se obrnemo na svojega vodjo, ki bo glede na vse okoliščine primera (obseg dela, odnos sodelavca do dela ...) odločil, ali ta sredstva lahko uporabim izven delovnega časa in delovnega procesa.

Komuniciramo spoštljivo in profesionalno

V odnosih s sodelavci, poslovnimi partnerji in drugimi deležniki smo vljudni, spoštljivi in pošteni. Dogovorjene informacije sporočamo pravočasno ter situaciji in načinu (govorno, pisno) primerno.

V komunikaciji navzven skrbimo, da ohranjamo ugled svoje družbe oz. Skupine SIJ. V pogovorih s prijatelji in znanci ne razkrivamo občutljivih informacij. Ne širimo neresničnih informacij in ne povzročamo škode ugledu ali dejanske poslovne škode Skupini SIJ z neprimerno komunikacijo, tudi na spletnih družbenih omrežjih.

Z mediji ne komuniciramo brez vednosti oz. vnaprejšnje uskladtve z oddelkom za korporativno komuniciranje. Če se na nas z vprašanji obrne novinar, ga za odgovor prijazno napotimo na korporativno komuniciranje Skupine SIJ.



ODNOS DO RAZLIČNIH DELEŽNIKOV

Odnos do vlade, političnih strank

Skupina SIJ in njene družbe so in bodo ostale nevtralne do političnih strank. Ne dajemo plačil ali donacij v naravi političnim strankam ali kandidatom ali njihovim institucijam, agencijam ali predstavnikom. Politične stranke ali kandidati za javne funkcije ne smejo uporabljati imena ali sredstev družb Skupine SIJ za promoviranje svojih interesov.

Če družbe Skupine SIJ izvajajo aktivnosti lobiranja, to delamo zakonito, pregledno in odgovorno. Lobiranje izvajamo neposredno ali prek gospodarskih združenj, pri tem pa oblikovalcem politik zagotavljamo informacije in strokovno znanje ter konstruktivno prispevamo k javni razpravi.



Pošteni odnosi s poslovnimi partnerji

Splošno

Svoje poslovne partnerje želimo poznati tako dobro, da lahko zagotovimo, da nismo vpleteni v nobene neetične, nezakonite ali kriminalne dejavnosti.

Zato redno preverjamo osnovne podatke svojih poslovnih partnerjev, na primer vrsto podjetja, naravo poslovanja, kraj delovanja, končno uporabo izdelkov in državo izvora nakupov.



Kako postopati?

V novicah sem opazil, da enega naših poslovnih dobaviteljev omenjajo v povezavi z neetičnim delovanjem. Kako naj se odzovem na to?

Pričakujemo, da naši dobavitelji poslujejo odgovorno in etično ter spoštujejo Etični kodeks dobaviteljev Skupine SIJ. O informaciji poročajmo neposredno nadrejenemu oz. nabavni službi, ki naj se o tem pogovori z dobaviteljem, da bomo bolje razumeli situacijo in na podlagi dejstev sprejeli ustrezne ukrepe, ki lahko vodijo tudi do prekinitve sodelovanja s takšnim dobaviteljem.

Odnosi z dobavitelji

Dobavitelje izbiramo ob upoštevanju objektivnih meril, ki temeljijo na kakovosti, zanesljivosti, ceni, uporabnosti in zmogljivosti ter na njihovem izpolnjevanju zahtev po trajnostnem delovanju. Z dobavitelji ravnamo pravično, pošteno in iskreno.

Dobavitelje strateških surovin spodbujamo, da upoštevajo Etični kodeks dobaviteljev Skupine SIJ in da ocenijo ter spremljajo tudi lastno dobavno verigo ter k trajnostnemu delovanju spodbujajo svoje dobavitelje.

Od dobaviteljev pričakujemo, da bodo z nami transparentno sodelovali in omogočali izvajanje presoj skladnosti z zahtevami Skupine SIJ.

V okviru običajnih poslovnih odnosov dobaviteljem priznavamo honorarje in provizije, ki morajo biti utemeljeni z dokumentacijo, na podlagi katere je mogoče dokazati, da je izplačani znesek sorazmeren z vrednostjo opravljenih storitev.

Odnosi s kupci

Uspeh Skupine SIJ temelji na zadovoljstvu strank, ki ga dosegamo z integriteto, poštenostjo in medsebojnimi spoštovanjem.

Kupcem zagotavljamo trajnostne izdelke, ki jih je v veliki meri možno stodostotno reciklirati. Posredujemo jim jasne, konkretne, nedvoumne, ustrezne in poštene informacije.

Ne dajemo obljub, ki bi jih bilo glede kakovosti in lastnosti izdelkov, dobavnih rokov in cen verjetno nemogoče izpolniti.

Odnosi s konkurenco in protimonopolna politika

Spoštujemo predpise, ki urejajo varstvo konkurence, in s svojim ravnanjem ne preprečujemo, omejujemo ali izkrivljamo konkurence.

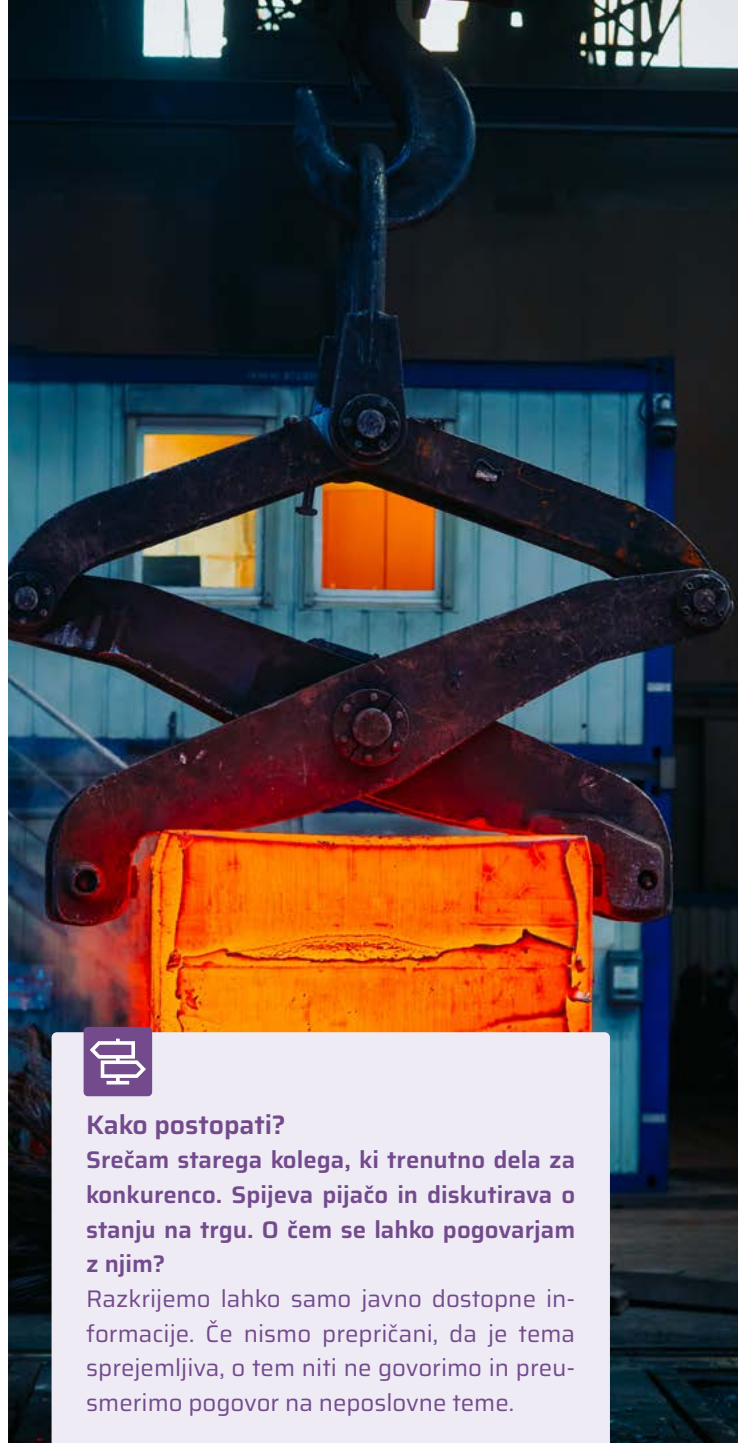
Z drugimi podjetji se ne dogovarjamo o cenah konkurenčnih izdelkov, o omejevanju proizvodnje, prodaje, tehničnega napredka ali naložb, o delitvi teritorialnih ali prodajnih trgov, o strategijah širitve, novih izdelkih, potrošnikih, splošnih pogojih prodaje in podobno.



Sporazumi ali dogovori se lahko štejejo za nezakonite, tudi če niso sklenjeni v pisni obliki, saj lahko ravnanje vpletene strani zadostuje za ugotovitev, da je prišlo do kršitve. Posledično ne smemo sodelovati v kakršnihkoli formalnih ali neformalnih razpravah, sporazumih, dogovorih, projektih ali dogovorih s sedanjimi ali potencialnimi konkurenti v zvezi s cenami, prodajnimi pogoji ali ponodbami, delitvijo trgov, dodeljevanjem strank ali katerokoli drugo dejavnostjo, ki omejuje oz. lahko omeji svobodno in odprto konkurenco.

Sodišča lahko naložijo visoke denarne kazni in v določenih okoliščinah dolgotrajne zaporne kazni za kršitve protimonopolnih zakonov tako zaposlenim kot podjetjem, ne glede na nevednost ali dejanja v dobri veri.

Vsa vprašanja s področja konkurence in protimonopolne politike pred ukrepanjem zato predložimo pravnemu oddelku.



Kako postopati?

Srečam starega kolega, ki trenutno dela za konkurenco. Spijeva pijačo in diskutirava o stanju na trgu. O čem se lahko pogovarjam z njim?

Razkrijemo lahko samo javno dostopne informacije. Če nismo prepričani, da je tema sprejemljiva, o tem niti ne govorimo in preusmerimo pogovor na neposlovne teme.

Odnosi s skupnostmi in družbena odgovornost

Prek transparentnega in vključujočega dialoga sodelujemo z zainteresiranimi stranmi, še posebej z lokalnimi skupnostmi, in v kar največji meri pomagamo pri uresničevanju potreb in interesov družbenega okolja.

Zavedamo se, da naši uspehi temeljijo tudi na uspešnosti širšega družbenega okolja in vzajemni podpori.

Svojo družbeno odgovornost udejanjamo s podpiranjem različnih dejavnosti v okolju, v katerem delujemo. V skladu s svojim poslanstvom namenjamo sredstva, znanje in čas za večjo kakovost njihovih dejavnosti. Podpiramo kulturne, športne in humanitarne projekte v lokalnem okolju.

Spoštujemo pravice in interese lokalnih skupnosti ter se izogibamo morebitnim škodljivim vplivom nanje.

K blaginji skupnosti prispevamo z neposrednim in posrednim zaposlovanjem, plačevanjem davkov in drugimi vrstami sodelovanja v skupnosti.

Podpiramo raziskave in razvoj v zvezi z našim področjem delovanja in tesno sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami.

Nasprotujemo neprostoVOLJnim preselitvam iz poslovnih razlogov in takih praks ne izvajamo nikjer, kjer delujejo naše družbe.



ETIČNI KODEKS JE ZAVEZA VSEH

Etične poslovne prakse in dobro vodenje gredo z roko v roki. Medtem ko je vsak zaposleni odgovoren za delovanje in poslovanje v skladu z etičnim kodeksom, so vodje in direktorji na vseh nivojih vodenja odgovorni za izvajanje in zagotavljanje skladnosti ter za notranji nadzor etičnega ravnanja svojih podrejenih.

Od vodij in direktorjev se pričakuje, da so zgled in podpirajo svoje ekipe pri spoštovanju kodeksa ravnanja ter da nemudoma ukrepajo v primeru kakršnihkoli znakov neetičnega ravnanja ali nasprotij z etičnim kodeksom. Vodje in direktorji imajo zato ključno vlogo pri spodbujanju korporativne kulture, kjer sta etični kodeks in korporativna pravila Skupine SIJ vodnik in sestavni del vsakega vidika našega delovanja.

Vsi vodje skrbijo za to, da so zaposleni ustrezno usposobljeni za razumevanje etičnega kodeksa.

Ravnanje v skladu z etičnim kodeksom je za zaposlene v Skupini SIJ ena izmed temeljnih obveznosti iz delovnega razmerja.



Neetično ravnanje ustrezno prijavimo

- Vsako vedenje, ki odstopa od tega kodeksa, moramo prijaviti. Kadar je to mogoče in primerno, o vedenju poročamo neposrednemu vodji.
- V vseh drugih primerih poročamo prek pritožbenega mehanizma Skupine SIJ ali prek sistema anonimnih pritožb (žvižgači), kjer so informacije o kakršnikoli kršitvi obravnavane z največjo stopnjo zaupnosti in so razkrite samo pooblaščenim zaposlenim ali tretjim osebam, ki morajo te informacije poznati za namene preiskav.

V Skupini SIJ ni dovoljeno izvajati nadlegovanja, povračilnih ukrepov ali škodljivih posledic proti osebam, ki opozarjajo na nepravilnosti. Prav tako niso dovoljene zlorabe sistema poročanja o nepravilnostih. Zaposleni, ki se maščuje nekomu, ki je prijavil kršitev iz utemeljenih razlogov, bo, enako kot zaposleni, ki zlorablja sistem poročanja z lažnimi ali zlonamernimi in neresničnimi prijavami, sankcioniran v skladu z internimi pravili delodajalca, proti njemu pa bodo sproženi tudi drugi postopki v skladu z zakonodajo.

Od zaposlenih pričakujemo sodelovanje pri notranjih preiskavah kršitev.

Izjava zaposlenega, ki jo podpišejo vsi zaposleni v družbah Skupine SIJ

KOT ZAPOSLENI V DRUŽBI SKUPINE SIJ IZJAVLJAM IN SE ZAVEZUJEM:

1. Potrjujem prejem dokumenta z naslovom Etični kodeks Skupine SIJ. Potrjujem, da sem ga prebral in razumel ter da bom pri poslovanju podjetja spoštoval njegove določbe.

2. Svoje delo bom opravljal zavzeto in strokovno. Moja vodila bodo vseživljenjsko učenje, stalna strokovna rast in osebni razvoj.

3. Spoštoval bom sodelavce, njihov razpoložljiv delovni čas, se držal dogovorjenih terminov in rokov. V medsebojnih odnosih bom gradil zaupanje, pri čemer bom odprt in dostopen, ob težavah pa strpen in razumevajoč. Ne bom kazal negativnega razpoloženja ali agresivnosti oz. uporabljal žaljivk, ki znižujejo raven kulturnega dialoga.

4. Gojil bom ustvarjalno sodelovanje in timsko delo. Pripravljen bom priskočiti na pomoč sodelavcem in odjemalcem. Svoje strokovno znanje in izkušnje bom izmenjeval s sodelavci.

5. Skrbel bom za svoje zdravje in pri delu uporabljal osebno varovalno opremo. Na delovno mesto ne bom prihajal pod vplivom alkohola, nedovoljenih psihoaktivnih substanc. Kabil bom le v za to določenih prostorih. Pri delu bom ravnal tako, da ne bom ogrožal sebe ali svojih sodelavcev.

6. Izpolnjeval bom pogodbene obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Spoštoval bom hierarhijo odločanja in vodenja v družbi, v kateri sem zaposlen, in v Skupini SIJ. Upošteval bom zakonska določila, spoštoval varnost osebnih podatkov ter podatkov o zaposlitvah v družbah Skupine SIJ, vključno s podatki o plačah in nagrajevanju, ter interno dogovorjena pravila, ki določajo obnašanje in ravnanje v Skupini SIJ.

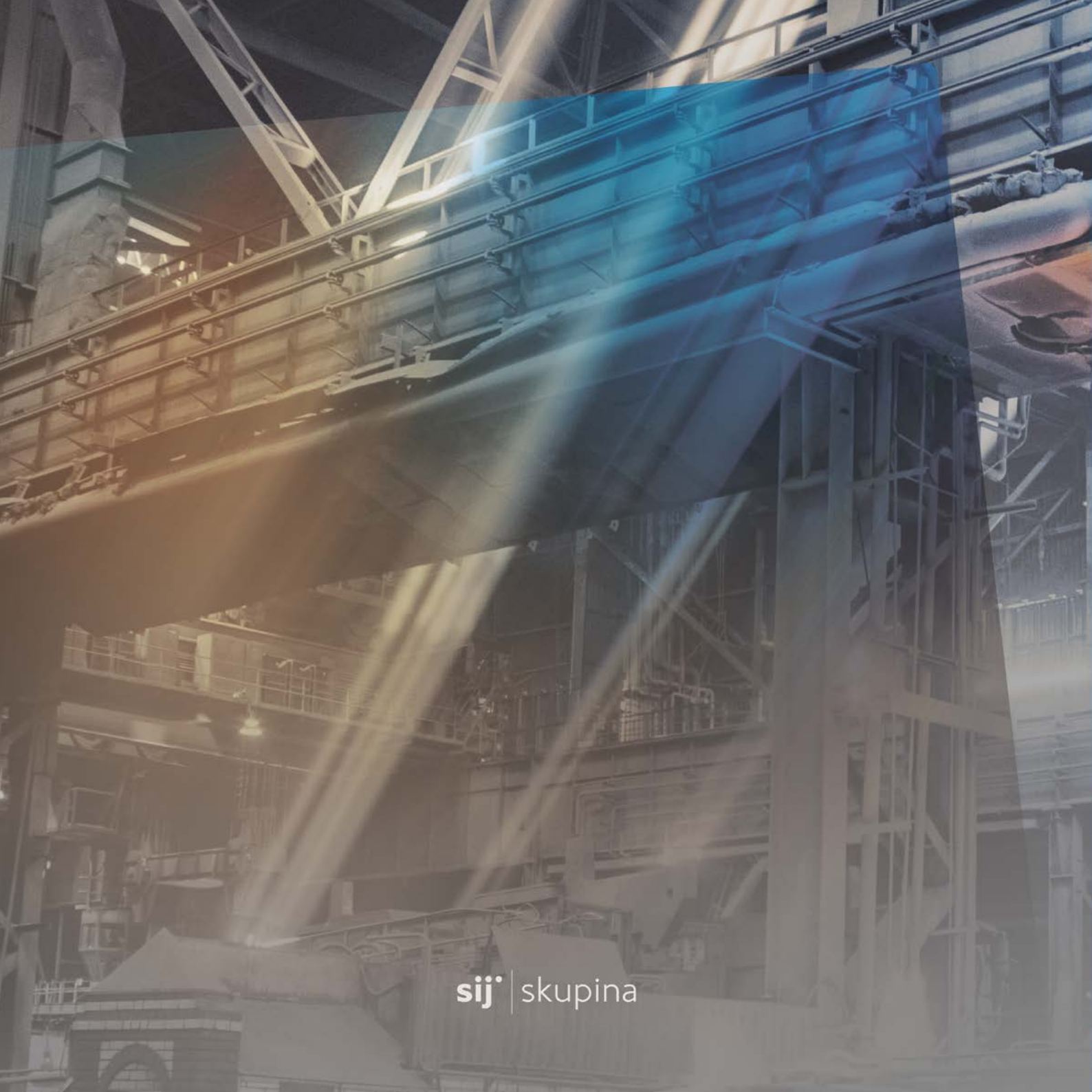
7. Pri delu bom skrbel za lastnino podjetja kot dober gospodar. Varoval bom orodje, stroje in opremo pred poškodbami in opozarjal na morebitne napake pri njihovem delovanju. Varčeval bom z energijo in okolja ne bom po nepotrebnem obremenjeval.

8. Skrbel bom, da bodo delovni prostori primerno urejeni in prijetni, in si s tem zagotavljal kakovostno, ustvarjalno in varno delo.

9. Spoštoval bom drugačnost in osebno dostojanstvo. Med sodelavci, poslovnimi partnerji, kandidati za zaposlitev in drugimi obiskovalci v podjetju ne bom ločeval po spolu, narodnostni, verski, rasni in ideološki pripadnosti. Osebna integriteta vseh sodelavcev bo zame nedotakljiva.

10. S svojim delom in obnašanjem bom profesionalno in zasebno ohranjal ugled družbe, v kateri sem zaposlen, in Skupine SIJ v družbenem okolju. Vzdržal se bom vseh ravnanj, ki glede na naravo dela materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom ali ugledu delodajalca.

11. Ne bom sprejemal plačil, daril ali drugih vrst povračil od tretje osebe, ki bi lahko vplivali ali se lahko zdi, da vplivajo na mojo objektivnost pri poslovnih odločitvah.



sij | skupina