

Kodeks vedenja

www.gw-world.com

Različica 3.0. 1. 1. 2022

Predgovor

Družinsko podjetje Gebrüder Weiss (GW) se že več generacij zaveda svoje odgovornosti glede spoštovanja in širjenja etičnih vrednot ter to zahteva tudi od svojih zaposlenih in poslovnih partnerjev. Te vrednote so zapisane v tem kodeksu vedenja in so zavezujoče.

Poslovodstvo, vodilni delavci in zaposleni v podjetju Gebrüder Weiss GmbH in njegovih podružnicah po svetu so dolžni spoštovati te smernice. Vodilni delavci morajo resno jemati svojo funkcijo vzornika in vrednote globoko uveljaviti v organizaciji.



1.

Spoštovanje vrednot

GW ne premika samo stvari in podatkov, temveč tudi ljudi, ki so v naši mreži povezani interno ali eksterno. Z naprednim delovanjem in inovativnimi idejami se s strankami premikamo v prihodnost. S svojimi storitvami in izdelki želimo navdušiti stranke, pri čemer zavedno prisegamo na rešitve, ki so gospodarne z viri.

Neodvisnost

Trajnostni razvoj

Predanost

Odlične storitve

Naša strategija sloni na temeljnih vrednotah, ki uravnavajo naše vsakodnevno trgovanje in s tem predstavljajo centralne elemente našega kodeksa vedenja. GW se v okviru svoje poslovne dejavnosti opredeljuje za spoštovanje vseh zakonskih predpisov in vseh smernic glede vedenja, navedenih v tem dokumentu. Od svojih poslovnih partnerjev pričakujemo, da spoštujejo mednarodno priznana načela glede etičnih vrednot ter veljavne zakone in smernice.

2.

Družbena odgovornost

Trajnost je ena od temeljnih vrednot v podjetju GW. Veliko nam pomeni, da je naš angažma na tem področju vedno izmerljiv in transparenten. S tem namenom od leta 2009 redno objavljamo poročilo o trajnosti v skladu s standardom pobude Global Reporting Initiative (GRI). Zahtevamo gospodarsko in ekološko smiselno delovanje in s tem aktivno izvajamo svojo družbeno odgovornost.

Diskriminacija

GW priznava in spodbuja enakopravno obravnavo posameznikov, ne glede na spol, versko pripadnost, spolno usmerjenost, etnično poreklo, narodnost, starost, politično usmerjenost, sindikalno udejstvovanje ali invalidnost. Kulturno raznolikost koncern dojema kot obogatitev, zato se ne tolerira nobena diskriminacija posameznikov ali skupin.

Vseživljenjsko učenje

Poklicno izpopolnjevanje in nadaljnje usposabljanje se v družbi GW obravnava kot strateški dejavnik uspeha. Zaposlene se usposablja za izvajanje aktualnih in bodočih nalog v podjetju. Zagotavljanje nadaljnega izobraževanja ima v družbi GW posebno mesto, zato je že leta 1988 ustanovila lastni sklad za financiranje izobraževanja.

Varnost pri delu in na delovnem mestu ter varovanje zdravja in okolja

Vsak zaposleni je soodgovoren za varovanje ljudi in okolja na svojem delovnem mestu. Strogo je treba upoštevati vse ustrezne zakone in predpise o varstvu okolja oziroma o varnosti obrata in varstvu pri delu. Enako velja za interne smernice in predpise družbe. Vsak nadrejeni se zavezuje, da bo svoje zaposlene obveščal, nadzoroval in podpiral pri izpolnjevanju te odgovornosti. Na področjih, ki jih ne urejajo predpisi o varnosti, zdravju ali varstvu okolja ter kjer ni na voljo internih smernic in navodil podjetja, je treba sprejemanje samostojnih odgovornih odločitev po dogovoru z nadrejenim.

Zagotavljanje skladnosti z vsemi zakoni za varstvo ljudi in okolja je temeljno načelo našega podjetja, ki izhaja v enaki meri tako iz pravnih kot tudi etičnih načel. Naše podjetje si – z načeli, ki presegajo zahteve obstoječe zakonodaje – nenehno prizadeva izboljševati procese in postopke za nadaljnje zmanjšanje onesnaževanja okolja in zdravstvenih tveganj. Če kljub temu pride do nesreč ali okvar, je naš cilj, da hitro in odločno izvedemo potrebne ukrepe za preprečevanje nevarnosti ter popravilo škode. Zato je treba nemudoma obvestiti pristojne službe podjetja in jih izčrpno obvestiti o dogodku. Te službe morajo tudi ustreznim organom nemudoma posredovati vsa zakonsko zahtevana poročila.

Delovni pogoji in človekove pravice

Delo otrok in mladi delavci:

Dela otrok ne toleriramo, starost za zaposlitev mora biti v skladu z lokalno delovno zakonodajo.

Plače in socialno varstvo:

Nadomestila in prejemki so v skladu s trenutno konkurenčno ponudbo in veljavnimi nacionalnimi zakoni, zlasti tistimi, ki se nanašajo na minimalno plačo, opravljanje nadur in zahtevano učinkovitost.

Delovni čas:

Delovni čas, vključno z nadurami, je v skladu z veljavno lokalno zakonodajo, ki ureja delovni čas.

Prisilno delo (sodobno suženjstvo in trgovina z ljudmi):

Vsaka oblika prisilnega dela, vključno s trgovino z ljudmi, ne bo tolerirana.

Zaradi tehnične in strokovne usmerjenosti svojih poslovnih dejavnosti ne bomo dopuščali tveganj, da bi družba Gebrüder Weiss sodelovala pri sodobnem suženjstvu ali trgovini z ljudmi. Zavedamo se, da je prepoznavanje sodobnih oblik suženjstva zapleten proces, zato si bomo še dodatno prizadevali za izpolnjevanje vseh zakonskih zahtev.

To ne velja zgolj znotraj podjetja, tudi pogodbeni partnerji, ponudniki, dobavitelji in drugi partnerji, s katerimi posluje Gebrüder Weiss, ne smejo sodelovati v poslovnih praksah, ki bi vključevale trgovino z ljudmi ali suženjstvo.

Svoboda združevanja:

Delavci lahko z vodstvom odkrito komunicirajo o delovnih pogojih, ne da bi jih moralo biti strah pred maščevanjem, ustrahovanjem ali nadlegovanjem. Delavci imajo v skladu z veljavno nacionalno zakonodajo pravico do svobodnega združevanja, včlanjevanja v sindikate ali iskanja zastopanja v sindikatih ter včlanjevanja v svete delavcev.

Nadlegovanje in diskriminacija:

Vsaka oblika nadlegovanja ali diskriminacije zaposlenih je nesprejemljiva.

3.

Poslovni partner

Naš cilj je navdušiti stranke, zato je kakovost storitev osnova za naše vsakodnevno delo. S širitvijo prek meja smo ustvarili dobre pogoje za to. Naši sodelavci prepričajo s kompetenco in učinkovitim iskanjem rešitev. Nenehno stremimo k izboljšavam in proaktivnemu delovanju.

Konkurenčno in kartelno pravo

GW se zavzema za pravično konkurenco in spoštuje kartelno-pravne predpise, zato ne tolerira dogovorov (npr. dogovorov glede cen), ki omejujejo konkurenčnost. Enako pričakuje GW tudi od svojih poslovnih partnerjev. Za GW velja, da naj bi bilo odločilno merilo za stranke kakovost storitve.

Korupcija

GW je član organizacije Transparency International, zato zanj veljajo načela transparentnosti, odgovornosti, integritete, solidarnosti, državlanskega poguma, pravičnosti, demokratičnosti in pravne države. GW izrecno nasprotuje vsem oblikam korupcije, vključno z izsiljevanjem in podkupovanjem. Naši zaposleni in tretje osebe, pooblaščenice s strani GW, zato ne smejo ponujati niti sprejemati nobenih ugodnosti, ki bi lahko vplivale na poslovne odločitve.

Ponudnik storitev

Plačilo, posredovano svetovalcu, agentu ali posredniku, mora biti ustrezno povezano z izvedeno storitvijo. Tudi tretjih oseb se ne sme uporabiti za to, da bi se poslovnim partnerjem zagotovilo nedovoljene ugodnosti.

Funkcionarji/politične stranke

Zagotavljanje kakršne koli vrste prikritih ugodnosti zaposlenim ali zastopnikom upravnih organov ali državnih podjetij ni dovoljeno. To vključuje tudi donacije ali prispevke za politične stranke oziroma združenja ali nosilce mandatov oziroma kandidate za politične funkcije.

Donacije

Poleg angažiranosti na področju družbenih projektov so dovoljene tudi donacije organizacijam na področju izobraževanja in znanosti, pod pogojem, da so dane prostovoljno in brez pričakovanja kakršnih koli protiuslug.

Sponzorstvo

Sponzorstvo športnih, umetniških in kulturnih društev je dovoljeno, pod pogojem da je izvedeno prostovoljno in da se spoštujejo vse pričakovane pogodbene protiusluge.

Pranje denarja/terorizem

Za GW je samoumevno, da preventivno sodeluje v mednarodnem boju proti pranju denarja in terorizmu ter v svoji panogi sprejema ukrepe za preprečevanje tovrstnega delovanja.

Boj proti terorizmu seznam sankcij

Vsi poslovni odnosi GW se nenehno preverjajo glede morebitnih terorističnih dejavnosti in v skladu z ustreznimi seznamami sankcij.

4.

Odgovornosti in obveznosti naših zaposlenih

GW obravnava svoje zaposlene kot največji kapital podjetja, zato postavlja njihovo varnost in zadovoljstvo v podjetju na prvo mesto. Kot družinsko podjetje se GW tradicionalno vidi kot odgovorno za definiranje vrednot kot podlage za ravnanje z osebami v podjetju in tudi s tistimi zunaj njega. Zaposleni so dolžni spoštovati ta pravila.

Javno nastopanje

Na javno podobo družbe GW vpliva tudi nastopanje naših zaposlenih, pri čemer to velja tudi za pojavljanje v digitalnih medijih. Do strank in poslovnih partnerjev se vedno vedemo prijazno in usmerjeno k storitvi, pri tem pa jim izkazujemo tudi primerno spoštovanje.

Konflikt med interesi

Od naših zaposlenih pričakujemo absolutno zvestobo podjetju. Treba se je izogibati konfliktom med interesi in že samo o domnevi takega konflikta obvestiti nadrejene ali oddelek za skladnost z zakonom. Do konflikta med interesi pride, kadar pride do konflikta med zasebnimi ali lastnimi finančnimi interesi zaposlenih in politiko podjetja GW oziroma v odnosu s poslovnimi partnerji. Nadalje je treba paziti, da ne pride do konflikta med interesi pri izvajanju postranskih dejavnosti in pri udeležbi pri poslovnih partnerjih ali konkurentih.

Opravljanje funkcije v obrtnem svetu ali sindikatu se ne obravnava kot konflikt med interesi.

Zaupanje

Podatki o strankah, partnerjih, podizvajalcih, zaposlenih in konkurentih, ki niso javno znani, se obravnavajo kot zaupni in se ne posredujejo nepooblaščenim tretjim osebam oziroma se ne uporabljajo za zasebne namene.

Odobritev in sprejemanje daril in povabil

Dodatno je v skladu z zakonskimi pravili sprejemanje ali ponujanje povabil in daril dopustno samo, če ta ne vzbujajo vtisa nedovoljenega vpliva. Predpogoj je, da so ta prostovoljna in da se zaradi njih ne pričakuje nobene protiusluge.

Skladnost s protikorupcijsko politiko

Vsi zaposleni pri GW morajo strogo upoštevati protikorupcijsko politiko, povezano s kodeksom ravnanja.

5.

Zaupanje

Zaradi solidne osnove je GW neodvisno in strateško naravnano k trajnostnemu uspehu. Pri tem ima doseganje dolgoročnih ciljev očitno prednost pred povečevanjem kratkoročnih dobičkov. GW je zavezan svojim lastnikom in zaposlenim, katerih vložek in zaupanje sta nujno potrebna za doseganje ciljev.

Lastnina podjetij in ponaredki

Vsak zaposleni mora odgovorno ravnati s premoženjem podjetja. Objektov ali predmetov podjetja ni dovoljeno uporabljati v zasebne namene ali jih odstraniti iz prostorov podjetja brez izrecnega soglasja pristojne službe. Sredstva našega podjetja ne vključujejo le lastnine/premoženja, temveč tudi nematerialna sredstva (intelektualna lastnina, vključno s programsko opremo), informacije ter ideje in znanje naših zaposlenih. Vsak zaposleni je odgovoren za varovanje teh vrednot podjetja. Sredstva podjetja se lahko uporabljajo samo za zakonite poslovne namene in nikoli v nezakonite namene. Poleg tega pravni in notranji varnostni predpisi (npr. o varstvu pri delu, smernice o informacijski varnosti in varstvu podatkov), ki jih mora upoštevati vsak zaposleni, služijo varovanju vrednot podjetja in tudi izogibanju odškodninskim zahtevkom. Kakršna koli zavestna uporaba ponaredkov ni dovoljena.

Priprava poročil

Vsa poročila morajo izpolnjevati zakonske zahteve in tudi interne smernice ter morajo predstavljati realno sliko situacije družbe.

Varstvo podatkov

Obdelava, razkrivanje, omogočanje dostopa ali kakšna koli druga uporaba osebnih podatkov je prepovedana. Zaposleni so dolžni spoštovati predpise o varstvu podatkov in zlasti aktivno prispevati k zagotavljanju zanesljivega varovanja osebnih podatkov pred nepooblaščenim dostopom. Zbiranje, obdelava in uporaba osebnih podatkov je dovoljena ob strogem upoštevanju veljavnih določil, v kolikor je to potrebno za točno določen namen in za zakonito opravljanje nalog. V primerih dvoma je treba za mnenje vprašati pooblaščenega osebo za varstvo podatkov.

Kodeksi ravnanja

Vedenje znotraj podjetja

Vsi zaposleni v podjetju prispevajo k podjetniški kulturi, za katero je značilno pošteno in kooperativno sodelovanje. Strpnost in zaupanje v vsakodnevnih interakcijah sodita med temeljna prepričanja vodstva podjetja in zaposlenih. Poleg tega se vsak zaposleni zavezuje k odgovornemu vedenju in integriteti. Osebnost in dostojanstvo vsakega posameznika je treba spoštovati. Vzajemno spoštovanje temelji na globokem prepričanju in pripravljenosti za ukrepanje. To tudi pomeni, da se je o težavah na delovnem mestu mogoče pogovoriti in se najdejo skupne rešitve. To je edini način za razvoj okolja, za katerega so značilne odprtost, strpnost in pravičnost.

Osebnostne pravice posameznika

Od vseh zaposlenih pričakujemo spoštovanje osebnega dostojanstva, zasebnosti in osebnih pravic vsakega posameznika. Ne dopuščamo diskriminacije (na podlagi starosti, invalidnosti, spola, porekla, narodnosti, političnega prepričanja, rase, vere itd.), spolnega ali drugega osebnega nadlegovanja ali žalitev. Prav tako ne toleriramo prisile ali nasilja ali grožnje z njima. Podjetje se zavzema za enake možnosti za vse zaposlene.

6.

Vedenje pri poslovanju s strankami, konkurenti in poslovnimi partnerji

Ugled podjetja kroji odnos vsakega posameznika do strank, konkurentov in poslovnih partnerjev. Podjetje pričakuje pošten, razumen in profesionalen odnos do strank, konkurentov in poslovnih partnerjev, brez dajanja prednosti ali diskriminacije iz osebnih razlogov. Podjetje v celoti spoštuje protimonopolno zakonodajo in pravila konkurence. Dogovarjanje glede cen ali drugi dogovori s konkurenti so strogo prepovedani. Pri stiku s konkurenti zaposleni ne razpravljajo o notranjih zadevah podjetja, cenah, stroških, organizaciji in procesih ali drugih zaupnih informacijah. Podjetje je zavezano načelu zasledovanja poslovnih ciljev izključno s pravno in etično neoporečnimi sredstvi. H konkurenčnosti pristopamo na zakonit in pošten način. Poleg tega je vsak zaposleni dolžan spoštovati pravila konkurenčnega prava. Vedenje, ki vedno predstavlja kršitev protimonopolnih pravil, vključuje dogovore s konkurenti o cenah in pogojih. Prav tako ni dovoljeno oddajanje lažnih ponudb, ki bi lahko vplivale na cene izdelkov ali storitev. Dobavitelje in poslovne partnerje izbiramo izključno na podlagi objektivnih meril.

Spoštovanje kodeksa vedenja

Kodeks vedenja družbe GW se izvaja na vseh lokacijah družbe po svetu in ga morajo spoštovati vsi zaposleni. Velja za družbo Gebrüder Weiss GmbH in njena hčerinska podjetja, če so ta v najmanj 50-odstotni lasti koncerna, obvezuje pa tudi vodstvo družbe Gebrüder Weiss GmbH ali od njega nastavljene osebe ali odbore.

Dolžnost spoštovanja

Kodeks vedenja so dolžni spoštovati vsi člani vodstva podjetja, poslovodje, vodilni delavci in zaposleni v koncernu GW. Odgovornost za uresničevanje teh smernic se prenaša od zgoraj navzdol (Topdown).

Prijava kršitev

Zaposleni koncerna GW so dolžni prijaviti kršitve zakonov ali internih smernic neposredni nadrejeni osebi, drugemu menedžerju, svetu podjetja ali oddelku za skladnost z zakonom. Poleg lahko tako znotraj kot zunaj podjetja prijavo kršitev prek posebej vzpostavljene rešitve za prijavitelje. Vse posredovane informacije se bodo obravnavale zaupno.



Zaščita prijavitelja

GW ne tolerira ukrepov proti osebam, ki so prijavile dejanske ali domnevne kršitve pravil vedenja. Hkrati pa GW nasprotno podpira, da se uvedejo disciplinski ukrepi proti zaposlenim, ki so zavestno podali lažne obtožbe.

Posledice

V primeru kršitev zakonov ali internih navodil bodo v interesu podjetja, naših zaposlenih in poslovnih partnerjev ter tudi v interesu same družbe izvedeni delovnopravni in disciplinski ukrepi. Poleg tega imajo odkrite kršitve veljavne zakonodaje lahko tudi civilnopravne ali kazenskopravne posledice.

Dodatne informacije:

Če imate vprašanja ali potrebujete dodatne informacije, se obrnite neposredno na oddelek za skladnost z zakonom.