

Na podlagi Zakona delovnih razmerjih ter na podlagi pristojnosti delodajalca družbe Polycom Škofja Loka d.o.o., ki jo zastopa direktor družbe Miha Tušek ter na podlagi predhodne seznaitve zaposlenih delavcev, izdajam

ETIČNI KODEKS
PODJETJA POLYCOM ŠKOFJA LOKA D.O.O.
(v nadaljevanju podjetje)

V poslovni etiki prevladujejo kvalitativne vrednote in cilji poslovanja, ki se kažejo v skrbi za zaposlene, dobavitelje, kupce, konkurenco ter okolje. Med najpomembnejše lastnosti po kodeksu sodi strokovnost, obveščenost, zaupnost, poštenost, resničnost ter prizadevnost.

Namen etičnega kodeksa je spodbujati razvoj poslovne etike ter oblikovati razumljive vrednostne standarde. Kodeks je namenjen vsem zaposlenim v podjetju.

Kodeks ima 19 načel, ki urejajo štiri odnosna področja: odnos do sebe, odnos do drugih posameznikov, odnos do družbe kot celote in odnos do narave/okolja, ter dve ravni etike: prva opredeljuje etični odnos med posameznikom in podjetjem, druga pa opredeljuje razmerje podjetje-država-družba.

Kodeks celovito združuje vidike zakonitosti (skladnost z obstoječim pravom), pravičnosti (tudi kjer ta s pravom ni določena), vpetosti v družbeno okolje, trajnostni razvoj (upoštevanje prihodnjih generacij) in odgovorno sobivanje (celostna obravnava podjetij in organizacij).

Načela etičnega kodeksa:

1. Prostovoljno zaposlovanje

- 1.1 Vsi zaposleni vstopajo v delovno razmerje prostovoljno in neprisiljeno.
- 1.2 Vsi zaposleni imajo pravico svobodno zapustiti podjetje, skladno z veljavno zakonodajo.

2. Spoštovanje in svobodno združevanje ter pravica do kolektivnih pogajanj

- 2.1 Delodajalec spoštuje pravico do organiziranja in kolektivnega pogajanja
- 2.2 Predstavniki delavcev niso diskriminirani in imajo zagotovljene pogoje za opravljanje njihovih predstavniških nalog.

3. Varni in higienski delovni pogoji

- 3.1 V podjetju se skladno z zakonom zagotavlja varno in higiensko delovno okolje. Za preprečevanje nesreč in varstvo zdravja so sprejeti ustrezni ukrepi, ki izhajajo iz dela in so povezani z delom.

- 3.2 Delavci se redno/obdobno usposablajo na področju varnosti in zdravja pri delu. Usposabljanje je realizirano tudi za novo zaposlene delavce ter za delavce, ki so prerazporejeni na nova delovna mesta.
- 3.3 Delavci imajo dostop do čistih sanitarij in pitne vode.
- 3.4 Prostori, kjer so sanitarije, pitna voda ter jedilnica so čisti, varni in izpolnjujejo osnovne potrebe delavcev.
- 3.5 Za zdravje in varnost v podjetju je odgovoren predstavnik vodstva.

4. Prepoved dela otrok

- 4.1 Zaposlovanje in delo otrok mlajših od 15 let je prepovedano.
- 4.2 Podjetje razvija, sodeluje in pristopa k politikam in programom, ki zagotavljajo prepoved vsake oblike otroškega dela in jim s tem onemogočajo kakovostno usposabljanje.
- 4.3 Otroci in mladostniki, mlajši od 18 let ne smejo opravljati nočnega dela oziroma dela v nevarnih pogojih.
- 4.4 Politika in postopki dela v podjetju so skladni z določbami ILO standarda (International labour standards - Mednarodni delovni standardi), ki se nanašajo na zaščito temeljnih pravic delavcev, povečanje varnosti zaposlitve delavcev in izboljšanja pogojev zaposlovanja v svetovnem merilu.

5. Redni osebni dohodki

- 5.1 Osebni dohodek in ostali prejemki so izplačani skladno z zakonom. Nihče nima plače, ki je nižja od minimalne predpisane.
- 5.2 Vsi delavci so pred zaposlitvijo pisno informirani o zaposlitvenih pogojih ter osebnim dohodkom. Vsak mesec prejmejo obračun dohodka v pisni obliki.
- 5.3 Odbitki od plač, ki niso zakonsko opredeljeni, niso dovoljeni brez izrecnega dovoljenja delavca. Vsi disciplinski ukrepi so evidentirani.

6. Delovni čas

- 6.1 Delovni čas je skladen z nacionalnimi zakoni.
- 6.2 Od delavcev se ne zahteva rednega dela, ki vključno z nadurami, presega 48 ur na teden. Delavci imajo vsaj en dan počitka za vsako 7-dnevno obdobje. Nadurno delo, ne sme preseči 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. S soglasjem delavca lahko nadurno delo traja dlje, vendar ne več kot 230 ur na leto.

7. Prepoved diskriminacije

- 7.1 Pri zaposlovanju, odškodninah, dostopu do usposabljanja, prenehanju delovnega razmerja ali upokojitve ni diskriminacije zaradi rase, kaste, nacionalnega porekla, veroizpovedi, starosti, invalidnosti, spola, zakonskega stana, spolne usmerjenosti, članstva v sindikatu ali politične pripadnosti.
- 7.2 V podjetju zagotavljamo enake priložnosti, obravnave in pogoje za vse zaposlene, ne glede na njihov spol. V podjetju so vsi zaposleni, ki opravljajo delo enake ali primerljive vrednosti, plačani enako, ne glede na njihov spol.
- 7.3 V podjetju zagotavljamo enake priložnosti, obravnave in pogoje za vse zaposlene, ne glede na demografsko, socialno, kulturno in drugo raznolikost.

8. Zagotavljanje redne zaposlitve

- 8.1 Za vsako opravljeno delo je sklenjeno delovno razmerje, ki je določeno z nacionalno zakonodajo in prakso.
- 8.2 Obveznosti do zaposlenih je določeno s predpisi, ki izhajajo iz rednega delovnega razmerja. Podjetje strmi k zaposlovanju za nedoločen čas.

9. Prepoved krutega in nečloveškega ravnanja

- 9.1 Fizična zloraba ali disciplina, grožnja fizične zlorabe, spolno ali drugo nadlegovanje in zmerjanje oziroma druge oblike ustrahovanja so prepovedana.

10. Protikorupcijska klavzula in varovanje tajnosti podatkov

- 10.1 V primeru, da kdo v imenu ali na račun upravičenca, predstavniku ali posredniku organa ali organizacije obljubi, ponudi ali da kakšno nedovoljeno korist za pridobitev posla ali za sklenitev posla pod ugodnejšimi pogoji ali za opustitev dolžnega nadzora nad izvajanjem pogodbenih obveznosti ali za drugo ravnanje ali opustitev, s katerim je organu ali organizaciji povzročena škoda ali je omogočena pridobitev nedovoljene koristi predstavniku organa, posredniku organa ali organizacije, drugi pogodbeni stranki ali njenemu predstavniku, zastopniku, posredniku, je dogovor ničen dejanje pa kaznivo. Zaposleni, ki razpolagajo s zaupnimi podatki podjetja, njihovih odjemalcev in dobaviteljev morajo skrbeti za varovanje tajnosti teh podatkov.

11. Politično sodelovanje in dejavnost lobiranja

- 11.1 Naše podjetje, se zavezuje k transparentnosti in odgovornosti delovanja. Sledimo visokim etičnim standardom s čimer zagotavljamo, da so naše dejavnosti v skladu z zakonodajo.
- 11.2 Izogibamo se dejanjem, ki bi privedla do nasprotje interesov, ki bi lahko izvirali iz posameznikovega sodelovanja v različnih združenjih in političnih organizacijah.

12. Pravica do združevanja

- 12.1 Delodajalec delavcem omogoča, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela ter delovnih razmerij, v skladu z zakonom in drugimi pravicami.
- 12.2 Pravico iz prejšnjega odstavka uresničujejo delavci, neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.
- 12.3 Za izvolitev delavskega zaupnika iz prejšnjega odstavka tega člena se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.
- 12.4 Podjetje omogoča kolektivna pogajanja v primeru ustanovitve sindikata.

13. Poštena konkurenca in protimonopolna pravila

- 13.1 Podjetje se zavezuje k poštenemu, zakonitemu in transparentnemu poslovanju na trgu. Konkuriramo na podlagi kakovosti izdelkov in storitev, zanesljivosti, inovativnosti, strokovnosti ter poštenih poslovnih praks.
- 13.2 Zaposleni ne smejo sklepati dogovorov ali sodelovati pri ravnanjih, ki bi lahko omejevala konkurenco ali kršila protimonopolno zakonodajo. Prepovedani so dogovori s konkurenti glede cen, popustov, razdelitve trgov ali kupcev, omejevanja proizvodnje, usklajenega nastopanja na razpisih ali izmenjave občutljivih poslovnih informacij.
- 13.3 Pri stikih s konkurenti, dobavitelji, kupci in drugimi poslovnimi partnerji morajo zaposleni ravnati previdno in v skladu z veljavnimi predpisi. Vsak sum nepoštena konkurenčne prakse ali kršitve pravil varstva konkurence je treba nemudoma prijaviti odgovorni osebi v podjetju.

14. Nasprotje interesov

- 14.1 Zaposleni, vodstvo in druge osebe, ki delujejo v imenu podjetja, morajo svoje naloge opravljati nepristransko, odgovorno in v najboljšem interesu podjetja. Izogibati se morajo okoliščinam, v katerih bi lahko osebni, finančni, družinski ali drugi zasebni interesi vplivali ali ustvarjali videz vpliva na njihove poslovne odločitve.
- 14.2 Nasprotje interesov lahko nastane zlasti pri sodelovanju z družinskimi člani ali povezanimi osebami, osebnem finančnem interesu pri dobaviteljih, kupcih ali konkurentih, opravljanju dodatnih dejavnosti, sprejemanju daril ali ugodnosti ter pri uporabi informacij ali sredstev podjetja za osebno korist.
- 14.3 Zaposleni so dolžni dejansko, možno ali navidezno nasprotje interesov pravočasno razkriti nadrejeni oziroma odgovorni osebi. Podjetje bo takšne primere obravnavalo nepristransko in sprejelo ustrezne ukrepe za preprečitev škode, neetičnega ravnanja ali izgube zaupanja.

15. Ponarejeni deli in materiali

- 15.1 Podjetje se zavezuje k preprečevanju uporabe, dobave, vgradnje ali nadaljnje prodaje ponarejenih, neustreznih, neodobrenih ali nepreverjenih delov, materialov in komponent. Vsi izdelki, materiali in sestavni deli morajo izpolnjevati veljavne tehnične zahteve, standarde kakovosti, varnostne zahteve ter pogodbeno dogovorjene specifikacije.
- 15.2 Nabava se izvaja pri preverjenih in odobrenih dobaviteljih, pri čemer podjetje zahteva ustrezno sledljivost, dokumentacijo in dokazila o izvoru materialov oziroma komponent. Zaposleni, ki sodelujejo pri nabavi, prevzemu, skladiščenju, proizvodnji ali kontroli kakovosti, so dolžni ravnati skrbno in opozoriti na kakršne koli znake, ki bi lahko kazali na ponarejene ali neustrezne dele.
- 15.3 V primeru suma na ponarejene dele ali materiale mora podjetje nemudoma izvesti ustrezne ukrepe, vključno z zadržanjem uporabe, preverjanjem skladnosti, obveščanjem odgovornih oseb ter po potrebi tudi kupcev, dobaviteljev ali pristojnih organov.

16. Intelktualna lastnina

- 16.1 Podjetje spoštuje pravice intelektualne lastnine, vključno s patenti, blagovnimi znamkami, avtorskimi pravicami, poslovnimi skrivnostmi, tehnično dokumentacijo, programsko opremo, načrti, postopki, znanjem in drugimi varovanimi informacijami.
- 16.2 Zaposleni so dolžni varovati intelektualno lastnino podjetja, kupcev, dobaviteljev in drugih poslovnih partnerjev. Prepovedana je nepooblaščen uporaba, kopiranje, razkrivanje, prenos, spreminjanje ali razširjanje zaščitene vsebin, dokumentacije, programske opreme ali drugih zaupnih informacij.
- 16.3 Podatki, risbe, tehnična dokumentacija, specifikacije in druga gradiva, prejeta od kupcev ali poslovnih partnerjev, se lahko uporabljajo izključno za dogovorjene poslovne namene in v skladu s pogodbenimi obveznostmi. Podjetje pričakuje, da zaposleni spoštujejo tako lastne pravice intelektualne lastnine kot tudi pravice tretjih oseb.

17. Izvozni nadzor in gospodarske sankcije

- 17.1 Podjetje posluje v skladu z veljavno zakonodajo s področja izvoznega nadzora, carinskih predpisov, mednarodne trgovine in gospodarskih sankcij. Pri poslovanju s kupci, dobavitelji, distributerji in drugimi partnerji upoštevamo omejitve, ki se nanašajo na izvoz, ponovni izvoz, prenos blaga, tehnologij, programske opreme, tehničnega znanja ali storitev.
- 17.2 Zaposleni morajo pred izvedbo poslov, ki vključujejo mednarodne dobave ali prenos tehnologije, preveriti morebitne omejitve glede države, končnega uporabnika, namena uporabe, izdelka ali storitve. Posebna pozornost je potrebna pri poslovanju z državami, osebami, organizacijami ali subjekti, za katere veljajo sankcije ali druge zakonske omejitve.

- 17.3 Podjetje ne sodeluje v transakcijah, za katere obstaja sum, da bi lahko kršile predpise o izvoznem nadzoru, sankcijah ali prepovedanih končnih uporabah. Zaposleni so dolžni vsak sum kršitve, nejasnosti glede izvozne skladnosti ali zahteve po neobičajni poslovni praksi nemudoma prijaviti odgovorni osebi v podjetju.
- 17.4 Zaposlene se vzpodbuja, da v kolikor zaznajo nepravilnosti, neskladnosti, potencialne nezakonnosti, le te sporočijo neposredno nadrejenim oziroma vodstvu. Za sporočanje le tega, zaposleni niso sankcionirani in ne morejo biti sankcionirani.

18.Pravice do zemljišč, gozdov in voda ter prepoved prisilnih izselitev

- 18.1 Podjetje spoštuje zakonite pravice posameznikov, lokalnih skupnosti in drugih deležnikov do zemljišč, gozdov in vodnih virov. Pri svojem poslovanju, širitvah proizvodnih zmogljivosti, gradbenih projektih, najemih, nakupih zemljišč ali drugih posegih v prostor ravnamo odgovorno, zakonito in v skladu z načeli spoštovanja človekovih pravic.
- 18.2 Podjetje ne sodeluje pri nezakonitem odvzemu zemljišč, gozdov ali vodnih virov ter ne podpira ali omogoča prisilnih izselitev. Vsak poseg, ki bi lahko vplival na dostop lokalnega prebivalstva do zemljišč, naravnih virov, bivališč, preživetja ali kulturno pomembnih območij, mora biti izveden pregledno, zakonito in ob ustreznem vključevanju prizadetih deležnikov.
- 18.3 Pri odločitvah, ki vplivajo na rabo zemljišč, gozdov ali voda, podjetje upošteva načela poštenega posvetovanja, pravočasnega obveščanja, nediskriminacije in pravične obravnave. Posebno pozornost namenjamo ranljivim skupinam ter skupnostim, ki so lahko zaradi poslovnih dejavnosti podjetja ali njegovih poslovnih partnerjev nesorazmerno prizadete.
- 18.4 Od zaposlenih, vodstva, dobaviteljev in drugih poslovnih partnerjev pričakujemo, da spoštujejo te zaveze ter ne sodelujejo pri praksah, ki bi pomenile nezakonit odvzem zemljišč, omejevanje dostopa do naravnih virov ali prisilno izselitev posameznikov oziroma skupnosti.

19.Uporaba zasebnih ali javnih varnostnih sil

- 19.1 Podjetje se zavezuje, da bo pri uporabi zasebnih ali javnih varnostnih služb ravnalo odgovorno, zakonito in v skladu s spoštovanjem človekovih pravic. Varnostne službe se lahko uporabljajo izključno za zakonito varovanje ljudi, premoženja, proizvodnih objektov in poslovnih procesov ter ne smejo biti uporabljene za ustrahovanje, nasilje, nezakonito omejevanje gibanja, prisilno izselitev ali kršenje pravic posameznikov in skupnosti.
- 19.2 Podjetje ne dopušča, da bi zasebne ali javne varnostne sile ravnale na način, ki bi povzročil telesno ali psihično nasilje, ponižujoče ravnanje, diskriminacijo, neupravičeno uporabo sile ali kršitev svobode združevanja in mirnega izražanja mnenj.
- 19.3 Pri izbiri in sodelovanju z zasebnimi varnostnimi službami podjetje preverja njihovo usposobljenost, zakonitost delovanja, spoštovanje človekovih pravic ter skladnost z veljavnimi predpisi in internimi pravili podjetja. Varnostno osebje mora biti ustrezno usposobljeno za sorazmerno uporabo ukrepov, spoštljivo komunikacijo, preprečevanje konfliktov ter varovanje dostojanstva vseh oseb.
- 19.4 Podjetje od vseh varnostnih služb in pristojnih javnih organov, s katerimi sodeluje, pričakuje ravnanje v skladu z zakonodajo, načeli sorazmernosti, odgovornosti in spoštovanja človekovih pravic. Vsak sum zlorabe, nasilja, ustrahovanja ali drugega neprimerne ravnanja varnostnih sil mora biti nemudoma prijavljen, obravnavan in ustrezno sankcioniran.

Direktor: Miha Tušek