

Kodeks vedenja

TOI TOI & DIXI GROUP



It's all about people – it's all about us.



Razčlenitev

Predgovor vodstva podjetja
Kodeks vedenja

- I.** Upoštevamo zakone in z našimi strankami, konkurenti ter ostali poslovnimi partnerji ravnamo na pošten in spoštljiv način
- II.** Na delovnem mestu se med seboj vedemo spoštljivo
- III.** Varstvo okolja, zaščita zdravja in varnost
- IV.** Naša odgovornost do podjetja in naših poslovnih partnerjev
- V.** Prepoved podkupovanja in korupcije
- VI.** Poštena konkurenca
- VII.** Ločujemo zasebne in poslovne interese
- VIII.** Odkrito pogovarjanje o stvareh
- IX.** Kontaktne osebe

Predgovor vodstva podjetja

Naš koncern se nenehno razvija naprej. Rast in spremembe tvorijo dinamičen proces, v katerem nas vsak dan čakajo novi izzivi.

Jasni cilji podjetja in obvezujoča veljavna določila so skrajno pomembna, da bi lahko dosegli in zagotovili nenehno, trajno rast ter trajen uspeh. Zato smo se odločili postaviti jasna pravila in jih navesti v tem kodeksu vedenja. Določila v tem kodeksu vedenja bodo nam pomagala, da s sodelavci in sodelavkami, strankami, družbo in okoljem ravnamo na pošten in odgovoren način. Prav tako nam bodo pomagala pri zgodnjem prepoznavanju morebitnih kršitev in jih že od vsega začetka preprečevala.

To je še toliko pomembneje, ker se v našem delovnem vsakdanjiku ukvarjamo z osnovnimi potrebami svojih strank. Da bomo lahko ustregli najvišjim zahtevam svojih strank in svojim lastnim zahtevam, je izredno pomembno, da svojim strankam vedno nudimo prvovrstno storitev in ravnamo zanesljivo, zaupljivo ter v skladu z vsemi zakonskimi in internimi določili. Samo z brezhibnim ravnanjem lahko pridobimo in ohranimo zaupanje svojih strank in svojih poslovnih partnerjev.

Zato moramo vsi v celotnem koncernu pozorno prebrati določila v tem kodeksu vedenja ter jih trdno zasidrati v svojem vsakodnevnem ravnanju.

Vaše vodstvo podjetja



Max Teichner
Chief Executive Officer

Frank Feuerstacke
Chief Operating Officer

Torsten Jagdt
Chief Financial Officer

Dr. Holger Wirtz
Chief Technology Officer

Kodeks vedenja

Ta kodeks vedenja velja za družbo TOI TOI & DIXI Group GmbH in njene povezane družbe v domovini in tujini (skupaj »TOI TOI & DIXI Group«). Služi kot enotna smernica za poslovno ravnanje vodstva podjetja, vodilnih kadrov in zaposlenih TOI TOI & DIXI Group (zaradi poenostavitve poimenovani kot »zaposleni« – vključuje tako ženske kot tudi moške osebe).

V primeru, da v državah, kjer delujejo družbe TOI TOI & DIXI Group, veljajo zakonska določila ali uredbe, ki odstopajo od kodeksa vedenja, je treba upoštevati strožja določila.



I.

Upošteevamo zakone in z našimi strankami, konkurenti ter ostali poslovnimi partnerji ravnamo na pošten in spoštljiv način

Upoštevanje veljavnih zakonov, pravnih predpisov in internih pravilnikov nam je samoumevno.

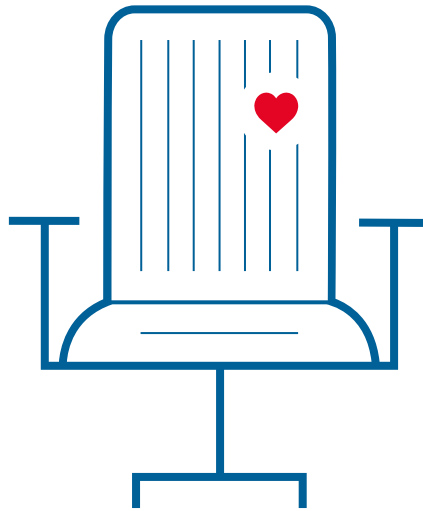
Zavedamo se, da lahko kršitve zakonov s seboj prinesejo visoke kazni, kazenskopравни pregon, izključitev iz javnih ali zasebnih razpisov, odškodninske zahteve in izgubo ugleda.

Vsi zaposleni, ki so udeleženi pri sklepanju in izvajanju pogodb z državnimi uradi, morajo razumeti in upoštevati lokalne zakone ter predpise, ki veljajo za takšne pogodbe, in v primeru dvoma pridobiti pravni nasvet. Za to je odgovorna lokalna uprava.

Pošteno in spoštljivo ravnanje s strankami, konkurenti in ostalimi poslovnimi partnerji nam je zelo pomembno. Zato obravnavamo naše poslovne partnerje in ostale poslovne kontaktne osebe tako, kot sami želimo biti obravnavani.

V: Je res tako slabo, če podjetje izgubi ugled?

O: In še kako! Pred nekaj leti se je v znanem nemškem časopisu pojavil naslov: »Stranišče DIXI izteka: Postaja Merianplatz zaprta«. Čeprav je bil konkurent odgovoren za to, da je morala biti podzemna železniška postaja par ur zaprta, se je tudi podjetje TOI TOI & DIXI moralo spopasti s posledicami pripetljaja. Najeti so morali odvetnika in sestaviti nasprotni prikaz dejstev. Časopis je moral umakniti nepravilno trditev, čeprav je napačen, negativen naslov že ostal v glavah bralcev.



II.

Na delovnem mestu se med seboj vedemo spoštljivo

Tudi med se vedemo na lojalen in pošten način. Diskriminacija in nadlegovanje pri nas nimata mesta. Primeri vedenja, ki ga pod nobenim pogojem ne sprejemamo, so ustrahovanje in šikaniranje, nezaželene spolne ponudbe, verbalni izpadi, zastraševanje in žaljivo vedenje, kot so nasilje ali grožnje z nasiljem.

Vsakršna oblika diskriminacije je prepovedana. Nikogar ni dovoljeno zapostavljati ali nadlegovati na podlagi njegove starosti, barve kože, porekla, vere ali političnega nazora, spola, spolne usmerjenosti ali drugih občutljivih okoliščin.

Ne bojte se o takšnem vedenju odprto pogovoriti s povzročiteljem, nadrejenim ali kontaktno osebo v kadrovskem oddelku. Ostale kontaktne osebe, na katere se lahko kadarkoli obrnete, najdete v poglavju VIII.

V: Kaj je pravzaprav mišljeno z diskriminacijo?

O: O diskriminaciji govorimo, ko so ljudje na podlagi svoje dejanske ali domnevne pripadnosti določeni skupini ali manjšini obravnavani drugače kot ostali.



III.

Varstvo okolja, zaščita zdravja in varnost

Največjega pomena sta varnost na delovnem mestu in varnost naših storitev ter izdelkov.

Da je to mogoče zagotoviti, je vsak zaposleni v svojem delovnem okolju soodgovoren za zaščito ljudi in okolja. Vsi zaposleni morajo vselej upoštevati zakone, predpise in interne smernice glede varstva okolja in varnosti obrata ter varnosti pri delu in si tudi pri svojih sodelavcih prizadevati, da jih ti upoštevajo.

Ravnajte preudarno in pazite, da ne ogrožate lastnega zdravja in zdravja drugih. Nesrečam se je treba nujno izogibati in jih preprečevati; strogo je treba upoštevati zadevne veljavne cestnoprometne predpise in vse ostale predpise varnostnega prava. Obremenitve okolja je treba znižati na minimum – ne smejo preseči zakonsko dovoljenih vrednosti.

V: Kaj moram storiti v primeru prometne nesreče?

O: Zavarujte kraj nesreče: Na kraju nesreče takoj oblecite varnostni jopič, postavite opozorilni trikotnik ter pripravite prvo pomoč in po potrebi gasilni aparat. Če so poškodovani ljudje, čim hitreje obvestite reševalno službo.



IV.

Naša odgovornost do podjetja in naših poslovnih partnerjev

Z lastništvom podjetja ravnamo skrbno in pazimo, da ga ne izgubimo ali poškodujemo.

Lastništvo podjetja so stvari, kot so razpoložljiva delovna sredstva (vozila, pisarniški material, računalniška oprema itd.), ter zaupne informacije podjetja, kot so npr. poslovne skrivnosti in skrivnosti podjetja, podatki o zaposlenih in strankah.

Z zaupnimi informacijami je treba tudi zaupno ravnati. Kdor zlorabi dostop do zaupnih informacij v lastno korist ali drugim osebam omogoči dostop do njih, zagreši kaznivo dejanje.

V: Kaj moram razumeti pod poslovnimi skrivnostmi in skrivnostmi podjetja?

O: Poslovne skrivnosti se nanašajo na komercialni poslovni promet (npr. podatki o strankah in naročilih, poslovna pisma, pogodbeni dokumenti, poslovne bilance, računi dobaviteljev, dokumenti z izračuni, dobavitelji, pogoji, tržne strategije), skrivnosti podjetja pa na tehnični potek obratovanja (npr. konstrukcijske risbe, poteki postopkov).

Naše stranke, zaposleni in ostale udeležene osebe od nas pričakujejo, da bomo z informacijami in osebnimi podatki, ki nam jih posredujejo, ravnali skrbno in v skladu z veljavnimi zakoni. **Zato osebne podatke pridobivamo, hranimo ali obdelujemo le, če je to dovoljeno v določene, jasne in zakonsko dopustne namene.**

Varnost podatkov in procesov obdelovanja podpiramo z ustreznimi tehničnimi in organizacijskimi ukrepi. Vsak zaposleni mora z zahtevano skrbnostjo upoštevati pravila o varstvu podatkov, ki veljajo za njegovo področje dejavnosti.

Ne izdajamo zaupnih informacij o podjetju, svojih strankah, zaposlenih in ostalih poslovnih partnerjev. Obveznost molčečnosti velja predvsem v zasebnem okolju in na socialnih omrežjih.

V: Nisem prepričan, ali sem prav razumel pojem »osebni podatki«. Mi ga lahko natančneje pojasnite?

O: Osebni podatki so osebne informacije o človeku, ki je imenovan ali ga je mogoče z lahkoto identificirati. To so npr. ime, naslov, telefonske številke, e-poštni naslovi, rojstni datum, bančni podatki, plača, ocena ali osebna številka.



V.

Prepoved podkupovanja in korupcije

Ne podpiramo korupcije in s transparentnimi procesi preprečujemo, da bi nastal tudi samo vtis o koruptivnem vedenju.

Strogo prepovedano je kakršnokoli neposredno ali posredno ponujanje ali nudenje nedovoljenih ugodnosti (podkupovanje) ter zahtevanje ali sprejemanje takšnih ugodnosti (podkupljivost). Pričakujemo, da naši zaposleni ne sprejemajo ali ponujajo podkupnin in kakšnih drugih ugodnosti ter se neposredno ali prek tretjih oseb ne udeležujejo koruptivnih poslov ali dejanj.

Ta prepoved velja za vsakršen stik z javnimi službami, zaposlenimi v uradih ali ostalimi javnimi uslužbenci (podkupovanje funkcionarjev) ter v poslovnem prometu s podjetji ali osebami iz zasebnega gospodarstva (podkupovanje v poslovnem prometu) doma in v tujini.

Kdor krši to prepoved, stori kriminalno dejanje. Podkupovanje in podkupljivost sta kaznivi dejanji in vodita do izgube delovnega mesta.

V: Kaj dejansko pomeni korupcija?

O: Korupcija je enako kot podkupovanje/podkupljivost in pomeni zlorabo moči v lastno korist. Zaposleni v mestnem podjetju za odstranjevanje odpadkov na primer izrabi svojo moč, ko za neutemeljeno dodatno plačilo pusti vozniku, da izprazni vozilo.

Preprečiti je treba že samo sum o nepoštenosti in neprimernosti. Tudi ni dovoljeno dajati nobenih ponudb, obljub, pozornosti, vabil in daril, če jih je mogoče razumeti kot poskus vplivanja oz. podkupovanja funkcionarja ali poslovnega partnerja.

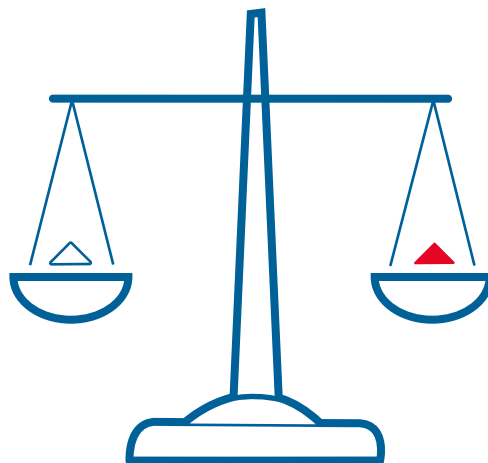
Izjema so običajna priložnostna darila majhne vrednosti (npr. reklamna darila ali promocijski izdelki) ter vabila na kosila/večerje in prireditve v primernem okviru.

Brez predhodnega pisnega dovoljenja s strani osebe Compliance Manager TOI TOI & DIXI Group ni dovoljeno funkcionarjem dajati ali ponujati nobenih ponudb, pozornosti, vabil ali daril.

Podrobnejše informacije najdete v »smernici o ravnanju z darili in pogostitvah«.

V: Kdo je funkcionar?

O: Funkcionarji opravljajo naloge javne uprave, so torej npr. uradniki (policisti, cariniki, zaposleni v finančni upravi itd.), sodniki, ministri ali zaposleni v upravi.



VI.

Poštena konkurenca

Opredeljujemo se za pošteno konkurenco brez zunanjih vplivov. Kot vodilni v panogi prepričamo s kakovostjo in rezultati ter **ne trpimo nedovoljenega ravnanja**, ki bi omejevalno konkurenco, kot so npr. dogovori o cenah in razdelitev tržišča s konkurenti ali dobavitelji, zloraba vodilnega položaja na trgu ali nedovoljena izmenjava informacij med konkurenti.

Konkurenčno pravo je zelo zapleten pojem. Kršitve konkurenčnega prava/protimonopolne politike poganjajo za sabo enormno visoke denarne kazni, v nekaterih državah celo kazenski pregon.

Lokalna uprava je odgovorna za upoštevanje lokalnih zakonov o preprečevanju omejevanja konkurence. V primeru dvoma se obrnite na osebo Compliance Manager TOI TOI & DIXI Group in/ali se posvetujte z zunanjim pravnikom.

Podrobnejše informacije najdete v »smernici o konkurenčnem pravu in protimonopolni politiki«.

V: Znanec je zaposlen pri konkurentu. Nenehno poskuša z menoj govoriti o našem oblikovanju cen. Ali smem o tem govoriti?

O: Ne. Tudi samo izmenjava informacij o cenah se lahko dojema kot poskus dogovora o cenah, kar ni dovoljeno.



VII.

Ločujemo zasebne in poslovne interese

Od svojih zaposlenih pričakujemo, da so lojalni podjetju. Naš poslovni uspeh je v korist vsem zaposlenim. Poslovni uspeh pa je mogoče doseči le, če vsi zaposleni ravnajo v interesu podjetja in zasebnim interesom ne dajejo prednosti pred interesi podjetja.

Zato pozivamo vse zaposlene, da se izogibajo situacijam, v katerih zasebni interesi, tudi samo sum o tem, pridejo v spor z interesi TOI TOI & DIXI Group. **Poslovne odločitve ne smejo temeljiti na zasebnih interesih in zvezah.** O poslovnih odločitvah se je dovoljeno odločati in jih sprejemati samo po strokovnih kriterijih.

Vsak interesni spor ni težava. Želimo, da se poslovne odločitve sprejemajo na objektivni in pošten način. Zato je treba interesne spore obravnavati transparentno in se o njih pogovarjati. To zadeva tudi morebitne obstoječe interesne spore. V ta namen se obrnite na svojega neposrednega nadrejenega. Ostale kontaktne osebe, na katere se lahko kadarkoli obrnete, najdete v poglavju VIII.

V: Kako lahko pride do interesnih sporov?

O: Interesni spori nastanejo npr. zaradi 1. postranskih dejavnosti, 2. udeležbe pri konkurentih, poslovnih partnerjih ali ostalih podjetjih, 3. poslov s svojci ali ostalimi bližnjimi osebami oz. (osebne) odločitve ki so povezane z njimi.

V: Kdo so svojci ali ostale bližnje osebe?

O: Primeri so 1. zakonci, 2. življenjski sopotniki/življenjska skupnost, 3. starši, tast in tašč, mačeha in očim, 4. otroci, zet in snaha, pastorki, 5. bratje in sestre, polbratje in polsestre, posvojeni bratje in sestre, 6. prijatelji, ožji znanci, 7. ostale osebe, s katerimi obstaja osebno ali poslovno razmerje.



VIII.

Odkrito pogovarjanje o stvareh

Če imate občutek, da nekaj ni v redu v vašem delovnem okolju, se morate o tem odkrito pogovoriti. Napaake se dogajajo. Ko se zgodijo, morate prispevati k temu, da se popravijo.

Če imate občutek, da nekdo z ravnanjem ali vedenjem krši ta kodeks vedenja, interne smernice, pravne predpise ali zakone, ste dolžni to prijaviti.

Nobenemu zaposlenemu, ki na pošten način opozori na nepravilno ravnanje, se ni treba bati glede posledic, tudi v primeru, da se opozorilo izkaže kot neutemeljeno. Namernim napačnim sumničanjem se je treba izogibati, saj za sabo potegnejo posledice za povzročitelja.

Opozorila je mogoče oddati tudi anonimno. Vsa oddana opozorila bodo obravnavana zaupno in s potrebno skrbnostjo. Vsa opozorila bodo raziskana in po potrebi bodo sprejeti primerni ukrepi. Če želite, lahko prejmete povratno informacijo o svojem opozorilu.

Kršenje pravil, opisanih v kodeksu vedenja, internih smernic ali zakona ima lahko hude posledice za podjetje in zaposlene. Pomagajte pri preprečevanju ali odkrivanju kršitev.

Obstajajo različne poti, kako se pogovoriti o zadevah, ki vas težijo:

Obrnite se na

- svojega nadrejenega ali vodjo oddelka;
- svojo kontaktno osebo na kadrovskega področju;
- svojo kontaktno osebo Compliance na kraju samem;
- osebo Compliance Manager TOI TOI & DIXI Group;
- našo zunanjo službo Let us know! Sistem za zbiranje opozoril, ki vam je na spletu ali po telefonu na voljo 24 ur na dan:

Spletno oddajanje:

<https://www.bkms-system.net/ttd/let-us-know>

Telefonska linija Compliance:

Evropa +49 2102 9538001

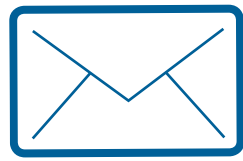
ZDA +1 404 8239020

Azija +852 800931713

Če uporabite spletno oddajanje ali telefonsko linijo Compliance, se lahko o zadevi, ki vas teži, po želji pogovorite povsem anonimno.

V: Kljub temu se bojim, da bo to imelo posledice zame. Kako lahko svoje opozorilo oddam anonimno?

O: Lahko npr. ustvarite izmišljen e-poštni naslov in se obrnete na compliance@toitoidixi.com. Poleg tega lahko prek telefona ali spleta uporabite naš zunanji sistem za zbiranje opozoril Let us know! V tem primeru je vaša anonimnost po želji v celoti zagotovljena.



IX.

Kontaktne osebe

Če imate vprašanja glede vsebine kodeksa vedenja, zakonskih zahtev ali konkretnih dejstev, se obrnite na svojo lokalno kontaktno osebo Compliance ali osebo Compliance Manager TOI TOI & DIXI Group e

Katja Schützeberg

E-pošta: katja.schuetzeberg@toitoidixi.com

ali compliance@toitoidixi.com

Telefon: +49 2102 852 128

V: Kaj storiti, če kakšno vprašanje ni obravnavano v kodeksu vedenja?

O: Kodeks vedenja seveda ne more obravnavati vseh vprašanj in situacij, s katerimi se srečujemo v vsakdanjem poslovnem prometu. Če imate vprašanja, se obrnite na svojega nadrejenega, svojo lokalno kontaktno osebo Compliance ali osebo Compliance Manager TOI TOI & DIXI Group.

