

PRAVILNIK O POSLOVNI ETIKI IN INTEGRITETI

ver. 4/2026

Namen in področje uporabe

Ta dokument predstavlja temeljni okvir upravljanja družbe Rastoder d.o.o. (v nadaljevanju: Družba). Naša zaveza temelji na načelu "**Ljudje pred dobičkom**", kar udejanjamo s spoštovanjem Splošne deklaracije človekovih pravic, Vodilnih načel OZN o podjetništvu in človekovih pravicah (UNGP), konvencij Mednarodne organizacije za delo (ILO) ter smernic OECD za podjetja.

Politika je obvezujoča za:

- Vse zaposlene na vseh ravneh in v vseh hčerinskih družbah.
- Zunanje partnerje in dobavitelje v celotni vrednostni verigi

Ta politika predstavlja formalno in javno zavezo družbe Rastoder d.o.o. k zagotavljanju in spoštovanju ključnih standardov na področju dela in človekovih pravic. Naše poslanstvo je ustvariti varno, vključujoče in etično delovno okolje, ki obravnava naslednja področja:

- **Zdravje in varnost pri delu:** zagotavljanje pogojev za preprečevanje poškodb in varovanje zdravja zaposlenih.
- **Delovni pogoji in upravljanje kariere:** vzpostavitev pravičnih pogojev dela ter spodbujanje strokovnega razvoja.
- **Socialni dialog:** varovanje pravice do komuniciranja in sodelovanja med vodstvom in zaposlenimi.
- **Varstvo človekovih pravic:** stroga prepoved diskriminacije, spodbujanje raznolikosti ter ničelna toleranca do prisilnega dela ali dela otrok.



Povezava s cilji trajnostnega razvoja (SDG) in mednarodnimi smernicami

V skladu s smernicami OECD se podjetje Rastoder d.o.o. zavezuje h prispevanju h gospodarskemu, okoljskemu in družbenemu napredku. Naše delovanje na področju delovnih in človekovih pravic je neposredno povezano s 17 cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov (SDG), ki so bili oblikovani za zagotavljanje blaginje ljudi in zaščito planeta.

Pri oblikovanju naše politike dajemo poseben poudarek naslednjima ciljema, ki sta ključna za našo dejavnost:



SDG 8 (dostojno delo in gospodarska rast): prizadevamo si za varno in zaščiten delovno okolje za vse zaposlene, vključno z delavci migranti in tistimi v negotovih oblikah zaposlitve.



SDG 16 (mir, pravičnost in močne institucije): zavezuje se k spoštovanju zakonodaje o nediskriminaciji ter aktivnemu spodbujanju raznolikosti in vključenosti na vseh ravneh organizacije.

Z izbiro in osredotočanjem na te specifične cilje lažje prepoznavamo izzive v naši panogi (distribucija hrane) ter postavljamo jasne, merljive zaveze, ki zagotavljajo etično poslovanje in dolgoročno vzdržnost.

UPRAVLJANJE

“Zanesljiva rast“

Odgovorno poslovanje

Zavezuje se h krepitvi integritete s vzpostavitvijo poglobljenega sistema skrbnega pregleda za strateške trge Latinske Amerike in Afrike ter z rednim opolnomočenjem nabavne službe na področju etičnih standardov, kar zagotavlja dosledno uporabo trajnostnih in družbeno odgovornih meril pri izbiri vseh partnerjev v dobavni verigi.

Integriteta in etični standardi

Zavezuje se k zagotavljanju najvišjih standardov etičnega poslovanja z obvezno zavezo vseh partnerjev h Kodeksu ravnanja, ki temelji na ničelni toleranci do prisilnega dela in izkoriščanja otrok ter zagotavljanju dostojnih delovnih pogojev na vseh ravneh pridelave.



Pomen politike za podjetje

Sprejetje in izvajanje te politike temelji na treh ključnih stebrih:

- **Poslovni vidik in zaupanje:** z inovativnim sistemom upravljanja delovnih in človekovih pravic gradimo zaupanje v naši poslovni mreži. To nam odpira nove poslovne priložnosti in krepi naš ugled na trgu.
- **Etična odgovornost in mednarodni standardi:** sledimo najboljšim mednarodnim praksam. Zmanjševanje kršitev človekovih pravic je skupni cilj vseh podjetij, zato aktivno spremljamo in izvajamo ciljne ukrepe tako v lastnih procesih kot v celotni dobavni verigi.
- **Socialna licenca za delovanje:** v današnjem okolju podjetje ne potrebuje le zakonskih dovoljenj, temveč tudi družbeno odobravanje. S prikazovanjem pozitivnega vpliva na družbo in okolje utrjujemo svojo vlogo odgovornega člana skupnosti in zagotavljamo dolgoročno stabilnost poslovanja.

Družba izvaja politiko ničelne tolerance do izkoriščanja delovne sile.

Prepoved prisilnega dela: strogo zavračamo kakršno koli obliko sodobnega suženjstva, trgovine z ljudmi ali dolžniškega razmerja.

Protokol o remediaciji otroškega dela: če v naši dobavni verigi identificiramo mladoletno osebo, ne prekličemo zgolj pogodbe (kar bi otroka potisnilo v še večjo revščino), temveč:

- **Takojšnja zaustavitev dela:** otroka umaknemo z nevarnega delovnega mesta.
- **Podpora družini:** sodelujemo z lokalnimi NVO, da zagotovimo nadomestilo dohodka družini, pod pogojem, da se otrok vključi v izobraževalni proces.
- **Monitoring:** spremljamo otrokov napredek v šoli do dopolnitve zakonske starosti za delo.

Varstvo ranljivih skupin: posebno pozornost namenjamo pravicam migrantov in sezonskih delavcev, ki morajo imeti dostop do svojih osebnih dokumentov in zagotovljeno varno bivališče.



Strategija izvajanja in vključevanje deležnikov

Za zagotovitev učinkovitosti politike delovnih in človekovih pravic Rastoder d.o.o. sledi naslednjim načelom.

Preseganje zakonskih okvirov in ambicioznost: naš pristop temelji na upoštevanju veljavne zakonodaje, vendar si prizadevamo stopiti korak dlje. S spremljanjem tržnih trendov, družbenih sprememb in pričakovanj javnosti nenehno nadgrajujemo svoje prakse. Naš cilj ni zgolj skladnost (*compliance*), temveč aktivno postavljanje višjih standardov na področju etike in pravic delavcev.

Identifikacija in sodelovanje z deležniki: zavedamo se, da so naši deležniki ključni za uspeh politike. Redno identificiramo in posodabljammo seznam notranjih in zunanjih deležnikov, ki vključuje:

- **Zunanji deležniki:** Investitorji, kupci, dobavitelji, nevladne organizacije in lokalna skupnost.
- **Notranji deležniki:** Vodje oddelkov, predstavniki delavcev in vsi zaposleni.

Notranje odgovornosti in vesplošna zavezanost: učinkovita implementacija zahteva aktivno vlogo specifičnih funkcij, kot so pooblaščenec za varnost in zdravje pri delu (VZD) ter vodja kadrovske službe (HR). Vendar pa [Ime podjetja] poudarja, da spoštovanje človekovih pravic ni naloga posameznega oddelka, temveč zahteva vključenost in podporo vseh zaposlenih na vseh ravneh podjetja.



Elementi učinkovitega izvajanja politike delovnih in človekovih pravic

Za zagotavljanje visoke ravni integritete in družbene odgovornosti v skladu s standardom SA8000, podjetje Rastoder d.o.o. opredeljuje naslednje ključne elemente upravljanja.

A. Ključna vsebinska področja

Politika celovito obravnava področja, ki so najbolj relevantna za našo dejavnost distribucije:

- **Zdravje in varnost zaposlenih:** Zagotavljanje varnega delovnega okolja v skladiščih in pri transportu.
- **Delovni pogoji:** Spoštovanje delovnega časa, počitka in poštenega plačila.
- **Socialni dialog:** Spodbujanje odprte komunikacije med zaposlenimi in vodstvom.
- **Razvoj kariere in usposabljanje:** Redno izobraževanje zaposlenih za strokovno rast.
- **Preprečevanje prisilnega dela in dela otrok:** Stroga kontrola v celotni dobavni verigi (zlasti pri uvozu eksotičnega sadja).
- **Raznolikost, pravičnost in vključenost (DEI):** Preprečevanje diskriminacije na vseh ravneh.

Človekove pravice zunanjih deležnikov: Spoštovanje pravic lokalnih skupnosti in partnerjev.

B. Področje uporabe (komu je politika namenjena)

Ta politika je zavezujoča in se uporablja za vse deležnike, ki so v stiku z našim poslovanjem:

- Vse zaposlene (redno zaposleni, študenti, agencijski delavci).
- Vodstvo podjetja.
- Obiskovalce in stranke na lokacijah podjetja.
- Dobavitelje in pogodbene partnerje.

C. Odgovornost in pooblastila

Za izvajanje, nadzor in redno posodabljanje te politike so odgovorne naslednje funkcije:

- **Kadrovska služba:** Odgovornost za področje delovnih pravic, izobraževanja in nediskriminacije.
- **Pooblaščenec za varnost:** Odgovornost za zdravje in varnost pri delu.
- **Vodstvo podjetja:** Odgovornost za zagotavljanje virov in končno skladnost s standardom SA8000.

D. Zaveza k nenehnemu izboljševanju

- Podjetje se ne zavezuje le k vzdrževanju doseženih standardov, temveč k njihovem nenehnemu izboljševanju. Vsako leto bomo na podlagi povratnih informacij deležnikov in rezultatov presoj posodobili svoje cilje in ukrepe.

DRUŽBA
"Skupne korenine"

Blaginja in varnost zaposlenih
Zavezujemo se k zagotavljanju varnega in spodbudnega delovnega okolja s ciljem ničelne stopnje poškodb prek najvišjih ergonomskih standardov ter h krepitvi korporativne integritete z vzpostavitvijo varnega sistema za anonimno poročanje o etičnih odklonih brez tveganja za povračilne ukrepe.

Etična nabava in integriteta vrednostne verige
Zavezujemo se k zagotavljanju najvišjih etičnih in socialnih standardov v celotni verigi vrednosti z izključno distribucijo certificiranega sadja.

Podpiramo okolje v katerem delujemo
Zavezujemo se h krepitvi skupnosti, v katerih delujemo, z aktivno podporo športu, kulturi in humanitarni pomoči, s čimer prek spodbujanja zdravih življenjskih slogov in ustvarjalnega izražanja investiramo v lokalne pobude za splošno blaginjo ter ohranjanje skupnih korenin.

Strategija enakosti spolov in vključenosti

- **Odprava plačnih vrzeli:** zavezujemo se k načelu "Enako plačilo za delo enake vrednosti". Izvajamo letne revizije plačnih razredov, da preprečimo sistemsko diskriminacijo.
- **Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja:** zagotavljamo podporne mehanizme za starše (fleksibilen delovni čas, podpora ob vrnitvi s porodniškega dopusta).
- **Zastopanost v vodstvu:** ciljamo na povečanje deleža žensk na vodilnih položajih prek mentorskih programov in transparentnih postopkov napredovanja.
- **Ničelna toleranca do nasilja na podlagi spola:** vsaka oblika nadlegovanja ali seksizma se obravnava kot huda kršitev delovnih dolžnosti.

Spremljanje in poročanje o delovnih standardih ter človekovih pravicah

Podjetje vzpostavlja formaliziran sistem zbiranja kvantitativnih podatkov za spremljanje učinkovitosti upravljanja s človekovimi pravicami in delovnimi pogoji. Namen je zagotoviti transparentnost do deležnikov (kupcev, investitorjev, regulatorjev).

Vsi kazalniki (KPI), vključeni v poročanje, morajo izpolnjevati naslednje kriterije:

- **Aktualnost:** podatki se osvežujejo letno in ne smejo biti starejši od 2 let.
- **Merske enote:** vsak kazalnik mora imeti jasno določeno SI enoto (npr. število ur, odstotek %, število dogodkov).
- **Obseg:** podatki pokrivajo celotno ocenjevano podjetje in njegove ključne operacije v distribucijski verigi.

Zdravje in varnost pri delu (H&S):

- **Stopnja pogostosti poškodb pri delu:** število poškodb na 1.000.000 opravljenih delovnih ur.
- **Izobraževanje o varnosti:** povprečno število ur usposabljanja o varnosti in zdravju na zaposlenega na leto.

Upravljanje kariere in usposabljanje:

- **Vlaganje v zaposlene:** povprečno število ur usposabljanja na zaposlenega (ločeno po spolu in kategoriji dela).
- **Letni razgovori:** odstotek (%) zaposlenih, ki so prejeli redni pregled delovne uspešnosti in razvoja kariere.

Preprečevanje diskriminacije in raznolikost:

- **Raznolikost vodstva:** odstotek (%) žensk na vodilnih položajih.
- **Plačna enakost:** razmerje med osnovno plačo žensk in moških po enakih kategorijah delovnih mest.

Nadzor verige preskrbe:

- **Socialne revizije dobaviteljev:** odstotek (%) dobaviteljev sadja in zelenjave iz držav z visokim tveganjem, ki so bili v zadnjih 2 letih predmet socialne revizije
- **Skladnost s kodeksom:** odstotek (%) aktivnih dobaviteljev, ki so podpisali zavezujoč Kodeks ravnanja za dobavitelje (*Supplier Code of Conduct*).



Mehanizem za pritožbe in žvižgaštvo

Vzpostavili smo robusten sistem, ki omogoča vsem deležnikom (zaposlenim, lokalnim skupnostim, dobaviteljem) varno prijavo nepravilnosti.

Dostopnost in anonimnost: Prijave so mogoče prek anonimne e-pošte, telefonske linije ali fizičnih nabiralnikov.

Proces obravnave:

Potrditev prejema: V roku 7 dni.

Preiskava: Neodvisna komisija za etiko razišče dejstva ob polni zaščiti identitete prijavitelja.

Povratna informacija: Prijavitelj je obveščen o izidu v roku 30 dni.

Prepoved povračilnih ukrepov: Noben zaposleni ne sme trpeti negativnih posledic (odpoved, šikaniranje) zaradi dobronamerne prijave kršitev.

Socialni dialog in kolektivno sodelovanje

- **Socialni dialog kot temelj stabilnosti:** V našem podjetju razumemo, da so najboljše rešitve rezultat sodelovanja. Verjamemo v kulturo, kjer ima vsak glas svojo težo in kjer se odločitve sprejemajo na podlagi odprte izmenjave mnenj.
- **Svoboda združevanja in kolektivno zastopanje:** Spoštujemo osnovno pravico vsakega zaposlenega, da se svobodno združuje ali vključuje v sindikate in druge interesne skupine. Zagotavljamo okolje, v katerem uveljavljanje te pravice ne vodi do diskriminacije, ustrahovanja ali kakršnih koli povračilnih ukrepov. Sindikalne predstavnike priznavamo kot konstruktivne partnerje pri oblikovanju boljših delovnih pogojev.
- **Strukturirana komunikacija in vključenost:** Dialog ni le naključen dogodek, temveč proces. Z rednimi mesečnimi sestanki med upravo in svetom delavcev (ali predstavniki zaposlenih) vzpostavljamo most zaupanja. Ta format zagotavlja, da so zaposleni pravočasno obveščeni o strateških usmeritvah podjetja in imajo realno možnost vplivati na ključne odločitve, ki zadevajo njihovo delovno okolje in prihodnost.
- **Kultura odprtih vrat:** Poleg formalnih kanalov spodbujamo neposredno komunikacijo na vseh ravneh. Vodstvo podjetja se zavezuje k dostopnosti in pripravljenosti na prisluh predlogom, ki prihajajo neposredno iz logističnih centrov, pisarn ali s terena.



Upravljanje talentov in vseživljenjsko učenje

- **Letni razvojni intervjuji:** Verjamemo, da je odprt dialog ključen za uspeh. Vsak zaposleni ima pravico do letnega pogovora z vodjo, kjer prejme konstruktivno povratno informacijo o svojem delu. Skupaj oblikujemo individualni karierni načrt, ki upošteva želje posameznika in potrebe podjetja.
- **Kultura nenehnega učenja:** Spodbujamo pridobivanje novih znanj in veščin. Vseživljenjsko učenje ni le floskula, temveč nuja v dinamičnem svetu distribucije. Podpiramo udeležbo na izobraževanjih, delavnicah in pridobivanje certifikatov, ki krepijo strokovnost naših ekip.
- **Interni prenos znanja in mentorstvo:** Cenimo izkušnje starejših sodelavcev in sveže ideje novih talentov. Prek mentorskih programov zagotavljamo, da se dragoceno znanje o logistiki in trgu prenaša znotraj podjetja, kar krepi našo skupno stabilnost.

Poslovna integriteta in preprečevanje korupcije

- **Darila in gostoljubje:** Prepovedano je sprejemanje daril, ki bi lahko vplivala na nepristranskost poslovnih odločitev (mejna vrednost določena v internem pravilniku). Družba deluje z brezkompromisno integriteto. Naša zaveza h krpanju vrzeli med etiko in dobičkom se odraža v naslednjih stebrih upravljanja. Družba strogo prepoveduje ponujanje, obljubljanje, dajanje, sprejemanje ali zahtevanje kakršnih koli ugodnosti, ki bi služile kot spodbuda za nezakonito, neetično dejanje ali kršitev zaupanja.
- **Kvalitativni cilj:** Vzpostaviti kulturo ničelne tolerance do podkupovanja v vseh poslovnih enotah in pri vseh zunanjih partnerjih.
- **Kvantitativni cilj:** Do leta 2030 izvesti celovito oceno tveganja korupcije za 100 % vseh lokacij in poslovnih enot družbe.

Zavezani smo k preprečevanju situacij, v katerih bi se posameznik ali subjekt znašel pred izbiro med dolžnostmi svojega položaja in lastnimi zasebnimi interesi.

- **Kvalitativni cilj:** Zagotoviti popolno transparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev. Vsak zaposleni je dolžan nemudoma razkriti potencialno nasprotje interesov svojemu nadrejenemu ali etični komisiji.

Družba izvaja stroge nadzorne mehanizme za preprečevanje dejanj, katerih namen je namerno zavajanje z namenom pridobitve nepoštene ali nezakonite prednosti.

- **Kvantitativni cilj:** 100 % zaposlenih na izpostavljenih delovnih mestih (finance, nabava, prodaja) mora letno opraviti usposabljanje o prepoznavanju in preprečevanju gospodarskih prevar.

Strogo prepovedujemo vsakršno prikrivanje izvora, lastništva ali namembnosti nezakonito pridobljenega denarja s prepletanjem z legitimnimi gospodarskimi dejavnostmi.

- **Kvalitativni cilj:** Izvajanje skrbnega pregleda (*due diligence*) vseh novih poslovnih partnerjev in strank pred sklenitvijo kakršne koli transakcije, da se zagotovi zakonitost izvora sredstev.

Zavežujemo se k varnemu zbiranju, obdelavi in shranjevanju informacij tretjih oseb (strank, dobaviteljev, zaposlenih), pridobljenih za poslovne namene.

- **Kvalitativni cilj:** Zagotavljanje skladnosti s standardi varstva podatkov (npr. GDPR) in nenehno izboljševanje sistemov kibernetске varnosti.
- **Kvantitativni cilj:** Doseči ničelno stopnjo (0) kritičnih vdorov v podatkovne baze ali nepooblaščenih razkritij zaupnih podatkov tretjih oseb.



Ključni kazalniki uspešnosti (KPIs) & ESG poročanje

Napredek spremljamo prek kvantitativnih metrik, razkritih v našem letnem poročilu ESG:

Socialni KPI-ji: Povprečno število ur usposabljanja na zaposlenega; Razmerje med plačami po spolu; Stopnja razrešenih pritožb.

Okoljski KPI-ji: Intenzivnost ogljičnega odtisa na enoto tovora.

Upravljavski (governance) KPI-ji: * Odstotek dobaviteljev z visokim tveganjem, ki so formalno ratificirali Kodeks ravnanja za dobavitelje.

Delež lokacij z opravljeno oceno tveganja korupcije.

Število potrjenih primerov korupcije, prevar ali pranja denarja (cilj: 0).

Ključni kazalniki uspešnosti (KPI) in poročanje

Transparentnost skozi podatke: Našo zavezo k etičnemu poslovanju potrjujemo z natančnim spremljanjem napredka. Vsi ključni podatki bodo zbrani v našem letnem **ESG poročilu** (okoljsko, družbeno in upravljavsko poročilo), ki je dostopno vsem deležnikom.

Socialni (Skrb za ljudi):

Vlaganje v znanje: Merimo povprečno število ur usposabljanja na zaposlenega. Naš cilj je nenehna rast kompetenc.

Plačna enakost: Redno spremljamo razmerje plač med spoloma (Gender Pay Gap) znotraj istih tarifnih razredov. Vsako odstopanje analiziramo in sistemsko odpravljamo.

Varno okolje: Beležimo število prejetih in uspešno rešenih pritožb prek anonimnih kanalov, kar odraža zaupanje zaposlenih v naše etične mehanizme.

Okoljski (Odgovornost do planeta):

Učinkovitost transporta: Spremljamo emisijski odtis (CO₂) na tono prepeljanega blaga. Kot uvoznik sadja iz Južne Amerike se osredotočamo na optimizacijo ladijskih in cestnih prevozov, da zmanjšamo vpliv na podnebje.

Upravljavski (Etična veriga vrednosti):

Skladnost dobaviteljev: Merimo odstotek dobaviteljev in logističnih partnerjev, ki so podpisali naš *Kodeks ravnanja za dobavitelje*. Naš cilj je 100-odstotna pokritost, saj etika ne pozna meja med celinami.



Pregled specifičnih ciljev do leta 2030

Podjetje se zavezuje, da bo do konca leta 2030 aktivno spremljalo in poročalo o napredku pri doseganju naslednjih ključnih ciljev:

Varnost in zdravje pri delu

- Cilj:** Doseči **ničelno stopnjo (0)** delovnih nezgod. **Način spremljanja:** Vodenje evidence o poškodbah pri delu, redni mesečni pregledi skladiščne opreme in voznega parka ter obvezna varnostna usposabljanja za vse nove zaposlene.

Socialni dialog in pravice delavcev

- Cilj:** Povečati skupno število zaposlenih, ki jih zajemajo **kolektivne pogodbe**, za **50 %** v primerjavi z izhodiščnim letom 2020. **Način spremljanja:** Letna revizija pogodb o zaposlitvi in spremljanje deleža vključenosti zaposlenih v sindikalne dejavnosti ali svete delavcev.

Razvoj kadrov in usposabljanje

- Cilj:** Povečati skupno število **ur usposabljanja** za **10 %** glede na izhodiščno leto 2020. **Način spremljanja:** Centralni register izobraževanj, v katerega se beležijo vsa interna in ekterna usposabljanja (vključno s področji etike, SA8000 standardov, okolja, varstva pri delu in logističnih procesov).

Ocena tveganja za korupcijo in podkupovanje

V dejavnosti distribucije hrane (še posebej banan in uvoženega sadja) so tveganja specifična (carina, logistika, odnosi s trgovskimi verigami).

- Integriteta v logistični verigi in carinskih postopkih:** "Zavezuje se k popolni transparentnosti pri uvoznih postopkih. Strogo prepovedujemo kakršna koli 'plačila za olajšanje' (*facilitation payments*) carinskim uslužbencem ali logističnim agentom z namenom pospešitve pregleda blaga ali sprostitve zabojnikov s sadjem."
- Odnosi s ključnimi partnerji in trgovskimi verigami:** "Vsi komercialni pogoji s trgovskimi verigami temeljijo na pošteni konkurenci. Prepovedano je kakršno koli ponujanje ali sprejemanje nedovoljenih ugodnosti, ki bi vplivale na uvrstitev naših proizvodov na prodajne police ali na pogoje dobave."
- Nadzor nad izvorom in dobavitelji v Južni Ameriki:** "Vzpostavljamo redne revizije in skrbne preglede (due diligence) naših partnerjev na izvoru. Ne toleriramo koruptivnih praks pri pridobivanju izvoznih dovoljenj ali certifikatov o kakovosti."



Načelo odgovornosti za tretje osebe

V skladu z mednarodno zakonodajo (npr. *UK Bribery Act*, *US FCPA* in direktive EU) se družba zaveda, da lahko nosi pravno odgovornost za koruptivna dejanja ali etične kršitve, ki jih v njenem imenu storijo tretje osebe (agenti, svetovalci, dobavitelji, distributerji ali partnerji v skupnih vlaganjih). Sodelovanje s tretjimi osebami je zato dovoljeno le po predhodno opravljenem in dokumentiranem skrbnem pregledu.

Družba izvaja strukturiran proces zbiranja neodvisnih informacij za oceno tveganj, ki vključuje:

- **Preverjanje identitete in ozadja:** Identifikacija dejanskih lastnikov in preverjanje na mednarodnih seznamih sankcij (npr. OFAC, EU Sanctions Map).
- **Politična izpostavljenost (PEP):** Preverjanje povezav tretjih oseb s politično izpostavljenimi osebami, kar je kritično pri pridobivanju uvoznih dovoljenj v tropskih krajih in na trgih Bližnjega vzhoda.
- **Analiza ugleda :** Spremljanje negativnih medijskih objav, povezanih s korupcijo, kršitvami delovnih standardov ali okoljskimi incidenti.
- **Samocena etike:** Tretje osebe morajo izpolniti vprašalnik o lastnih sistemih upravljanja skladnosti in etičnih kontrolah.
- Za zagotovitev dokazov o skladnosti (Evidence of Compliance) družba uvaja naslednje mehanizme:
- **Register tretjih oseb:** Centralizirana baza vseh odobrenih partnerjev z arhiviranimi poročili o skrbnem pregledu.
- **Etična klavzula v pogodbah:** Vse pogodbe s tretjimi osebami morajo vključevati standardno "protikorupcijsko klavzulo", ki podjetju omogoča takojšnjo prekinitev sodelovanja v primeru etičnih kršitev.
- **Redni monitoring:** Ponovni pregled ključnih partnerjev na vsaki dve leti ali ob zaznavi povišanega tveganja (npr. sprememba lastništva partnerja).

Posebna pozornost je namenjena **lokalnim agentom in carinskim posrednikom** na trgih z visokim tveganjem korupcije. Brez opravljenega »*Due Diligence*«
pregleda in pisne potrditve Skrbnika etike se s takšnimi subjekti ne sme skleniti nobena pogodba ali izvesti plačilo.

Letni pregled vodstva

Enkrat letno vodstvo podjetja opravi formalni pregled sistema SA8000, kjer:

Preveri doseganje zgoraj navedenih SMART ciljev.

Posodobi **Oceno tveganja za korupcijo** (glede na nove trge ali dobavitelje).

Določi nove cilje za naslednje obdobje, če so trenutni že doseženi.

Metodologija

Tveganje ocenjujemo na podlagi:

Verjetnost (V): 1 (malo verjetno) do 3 (zelo verjetno)

Vpliv (VP): 1 (majhen) do 3 (kritičen)

Stopnja tveganja (R): Rezultat 1-3 = nizko, 4-6 = srednje, 9 = visoko

Proces	Opis tveganja	Verjetnost (1-3)	Vpliv (1-3)	Stopnja (R)	Ukrepi za obvladovanje
Nabava (Uvoz)	Podkupovanje carinskih uslužbencev za hitrejši pregled pokvarljivega blaga (sadje/zelenjava).	2	3	6	Redni revizijski pregledi carinske dokumentacije; uporaba preverjenih špediterjev s certifikati (npr. AEO).
Logistika & Prevoz	Neformalna plačila voznikom ali kontrolorjem na poti za izogibanje cestnim pregledom.	2	2	4	Jasna navodila voznikom; prepoved gotovinskih plačil na terenu brez računov; GPS sledenje.
Prodaja (Trgovske verige)	"Provizije" nabavnikom v verigah za zagotovitev polic ali prednostno uvrstitev izdelkov.	2	3	6	Dvojno odobravanje pogodb (nabava + uprava); transparentni ceniki in rabatna politika.
Skladiščenje (Banane)	Odpisovanje blaga kot "pokvarjeno", medtem ko se dejansko proda "na črno".	1	3	3	Stroga kontrola inventura; vide o nadzor; digitalno vodenje odpisov s potrditvijo tehnologa.
Odvečna hrana/Donacije	Podkupovanje za prevzem neustreznega blaga namesto uničenja.	1	2	2	Protokol o uničenju blaga z uradnimi potrdili pooblaščenih deponij.



Obvladovanje občutljivih transakcij in preprečevanje korupcije

V našem podjetju, kjer logistične poti segajo od tropskih krajev izvora do evropskih trgov, se zavedamo, da so nekatere poslovne dejavnosti podvržene višjim etičnim tveganjem. Občutljive transakcije vključujejo vsa plačila ali ugodnosti, ki bi lahko bila razumljena kot poskus nedovoljenega vplivanja na poslovne odločitve. To vključuje, a ni omejeno na: darila, aranžmaje za potovanja, pogostitve, sponzorstva ali kakršne koli druge oblike gostoljubja, ki presegajo okvire običajne in transparentne poslovne prakse.

Prepoved podkupovanja in olajševalnih plačil

Strogo prepovedujemo kakršno koli obliko podkupovanja, provizij (kickbacks) ali nezakonitih izplačil. Posebno pozornost namenjamo t.i. olajševalnim plačilom (*facilitation payments*) – majhnim zneskom, ki so namenjeni pospešitvi rutinskih administrativnih ali carinskih postopkov. Čeprav so v nekaterih okoljih zunaj EU takšna plačila pogosta, jih naše podjetje obravnava kot obliko korupcije. Zaposleni so dolžni zavrnila takšne zahteve in o njih nemudoma poročati vodstvu ali pooblaščenca za skladnost.

Verifikacijski postopek in odobritev

Za zagotavljanje popolne transparentnosti podjetje vzpostavlja obvezen **postopek verifikacije** za vse občutljive transakcije. Nobena transakcija, ki bi lahko vplivala na ugled ali pravno varnost podjetja, se ne sme izvesti brez predhodne revizije in pisne odobritve. Postopek vključuje:

- **Priglasitev:** Vsaka namera o izvedbi transakcije (npr. pogostitev ključnega dobavitelja ali državnega uradnika) mora biti vnaprej zabeležena v internem registru.
- **Dokumentiranje:** Zahteva mora vsebovati jasen poslovni namen, prejemnika in natančen znesek oziroma vrednost.
- **Dvojno preverjanje:** Vsako občutljivo transakcijo mora potrditi neposredni vodja in pooblaščenec za skladnost ali finančni direktor.
- **Arhiviranje:** Dokazila o odobritvi in izvedbi se hranijo kot del revizijske sledi v sklopu računovodske dokumentacije.



Zaveza k doslednemu ukrepanju

Družba vzpostavlja ničelno toleranco do kršitev Kodeksa poslovne etike. Vsaka ugotovljena kršitev bo obravnavana v skladu s tem protokolom, ki zagotavlja **transparentnost, pravičnost in sorazmernost** ukrepov. Postopki so formalizirani v sodelovanju z zunanjimi pravnimi partnerji, da se zagotovi skladnost z delovnopravno zakonodajo vseh trgov, kjer podjetje posluje (EU, Balkan, Bližnji vzhod).

Kategorija kršitve	Primeri (Distribucija sadja in zelenjave)	Disciplinski ukrep
Lažja kršitev	Nenamerna opustitev evidentiranja manjšega darila; manjša odstopanja pri poročanju o stroških poti.	Pisno opozorilo, obvezna ponovna udeležba na izobraževanju o etiki.
Srednja kršitev	Ponavljajoče se nespoštovanje higienskih standardov; sprejetje daril nad dovoljeno mejo brez prijave.	Resno opozorilo pred odpovedjo; začasna omejitev pooblastil (npr. pri nabavi).
Huda kršitev	Podkupovanje uradnih oseb (carinikov); ponarejanje fitosanitarnih certifikatov; kraja blaga ali pranje denarja.	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi in sprožitve ustreznih kazenskih postopkov.

Družba trenutno izvaja formalizacijo naslednjih korakov za zagotovitev dokazov o izvajanju sankcij:

- **Preiskava:** Vsaka prijava kršitve (preko "*Whistleblowing*" kanala ali notranje kontrole) sproži neodvisno preiskavo, ki jo vodi Skrbnik etike.
- **Sodelovanje zunanjih partnerjev:** Pri ugotavljanju teže kršitev na tujih trgih se posvetujemo z neodvisnimi pravnimi strokovnjaki za zagotovitev nepristranskosti.
- **Dokumentiranje:** Vsak izrečen ukrep se arhivira v osebno mapo zaposlenega in v anonimizirani obliki služi kot dokazilo za revizijske namene (skladnost s standardom o izvajanju sankcij).
- **Pravica do zagovora:** Vsak zaposleni ima v postopku zagotovljeno pravico do zagovora in pravno varstvo.
- **Sankcije niso namenjene zgolj kaznovanju, temveč prevenciji.** Podjetje bo redno (anonimizirano) poročalo o vrstah obravnavanih kršitev in izrečenih ukrepih, da zaposlenim jasno komunicira meje sprejemljivega ravnanja.