

Na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju ZDR-1), Ustave Republike Slovenije, Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Ur. l. RS, št. 33/16 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju ZVarD), Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/11; v nadaljevanju ZVZD-1) ter ob upoštevanju mednarodnih standardov varstva človekovih pravic, direktorja sprejemata naslednjo

POLITIKA SPOŠTOVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC IN DELOVNIH POGOJEV

POSLANSTVO IN ZAVEZA

1. člen

Podjetje se zaveda svoje odgovornosti do zaposlenih, poslovnih partnerjev, lokalnih skupnosti, širše družbe in okolja ter se zavezuje k spoštovanju človekovih pravic, zagotavljanju dostojnih delovnih pogojev ter zakonitemu, etičnemu in trajnostnemu poslovanju v celotni vrednostni verigi.

Politika temelji na:

- splošno priznanih človekovih pravicah,
- načelih Mednarodne organizacije dela (ILO),
- Vodilnih načelih OZN o podjetništvu in človekovih pravicah (UNGP),
- smernicah OECD za multinacionalna podjetja,
- veljavni nacionalni in evropski zakonodaji.

Podjetje pričakuje spoštovanje načel te Politike v celotni dobavni verigi.

Podjetje pri svojem poslovanju in v delovnih razmerjih spoštuje človekove pravice ter zagotavlja enako obravnavo, varstvo dostojanstva, varno in zdravo delovno okolje ter zakonito in etično ravnanje vseh oseb.

Postopki spoštovanja temeljnih človekovih pravic in delovnih pogojev so podrobneje urejeni v posebnih internih aktih Podjetja.

V nadaljevanju so določena temeljna načela Politike.

TEMELJNA NAČELA

2. člen

(Dostojni delovni pogoji)

Podjetje zagotavlja dostojne delovne pogoje, ki vključujejo:

- zakonito in pravično plačilo za delo,
- spoštovanje pravic iz socialnega zavarovanja,
- zakonit delovni čas in pravico do počitka,
- varno in zdravo delovno okolje.

3. člen

(Varno in zdravo delovno okolje)

Podjetje izvaja sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu, kar vključuje:

- preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih bolezni,
- ocenjevanje in obvladovanje tveganj,
- stalno izboljševanje sistema varnosti,
- vključevanje zaposlenih v izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu.

Cilj Podjetja je ustvarjanje varnega delovnega okolja in zmanjševanje tveganj na najmanjšo možno raven.

4. člen **(Prepoved otroškega in prisilnega dela ter varstvo mladih delavcev)**

Podjetje ne zaposluje oseb, mlajših od zakonsko določene starosti za zaposlitev.

Pri zaposlovanju mladih delavcev Podjetje zagotavlja:

- da delo ne ogroža njihovega zdravja ali razvoja,
- da se spoštujejo omejitve delovnega časa,
- da delo ne posega v njihovo izobraževanje.

Podjetje ne dopušča:

- suženjstva,
- služabništva,
- dolžniškega dela,
- prisilnega ali pod prisilo opravljenega dela,
- trgovine z ljudmi.

Zaposlitev mora biti prostovoljna. Zaposleni ne smejo predajati osebnih dokumentov ali plačevati stroškov zaposlitve.

5. člen **(Etično zaposlovanje)**

Postopki zaposlovanja morajo biti pregledni, zakoniti, nediskriminatorni in brez zavajanja glede pogojev zaposlitve.

Kandidati za zaposlitev ne smejo nositi stroškov zaposlitve, zaposlitev pa mora temeljiti na prostovoljni odločitvi.

6. člen **(Enake možnosti in prepoved diskriminacije)**

Podjetje zagotavlja:

- enako obravnavo vseh oseb v zvezi z zaposlitvijo, delom, napredovanjem, usposabljanjem, nagrajevanjem in prenehanjem delovnega razmerja,
- spodbuja raznolikost in vključujoče delovno okolje,
- preprečuje nadlegovanje in diskriminacijo,
- spoštuje načelo enakih možnosti,
- zakonito in pravično plačilo,
- spoštovanje minimalnih standardov plačila,
- pravočasno in pregledno izplačevanje plač,
- vse pravice iz socialnih zavarovanj.

Nezakoniti odbitki ali prikrite oblike zmanjševanja plačila niso dopustni.

Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija na podlagi katere koli osebne okoliščine, zlasti pa na podlagi spola, starosti, narodnosti ali etničnega porekla, državljanstva, vere ali drugega prepričanja, invalidnosti, spolne usmerjenosti ali spolne identitete, političnega ali drugega osebnega prepričanja, socialnega položaja, družinskega stanja, zdravstvenega stanja, ali katere koli druge osebne okoliščine.

Odločitve o zaposlitvi, napredovanju in plačilu temeljijo izključno na strokovnih kriterijih.

7. člen
(Pravice žensk in staršev)

Podjetje zagotavlja:

- enako plačilo za enako delo,
- zaščito nosečnic in staršev,
- enake možnosti napredovanja,
- preprečevanje spolnega nadlegovanja,
- preprečevanje diskriminacije zaradi nosečnosti in starševstva.

8. člen
(Varstvo dostojanstva in preprečevanje nadlegovanja)

Podjetje spoštuje pravice zaposlenih z družinskimi obveznostmi ter zagotavlja njihovo enako obravnavo v vseh fazah delovnega razmerja.

Podjetje zagotavlja delovno okolje brez:

- nadlegovanja,
- spolnega nadlegovanja,
- psihičnega ali fizičnega nasilja,
- trpinčenja.

Družinski status, starševstvo, nosečnost, koriščenje starševskega ali drugega zakonsko določenega dopusta ter vrnitev na delo po takšni odsotnosti ne smejo predstavljati razloga za manj ugodno obravnavo zaposlenega.

Podjetje zaposlenim omogoča uveljavljanje pravic, ki izhajajo iz veljavne zakonodaje na področju starševskega varstva ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

9. člen
(Varno in zdravo delovno okolje, delovni čas in pravica do počitka)

Podjetje zagotavlja varne in zdrave delovne pogoje v skladu z veljavno zakonodajo ter internimi akti s področja varnosti in zdravja pri delu.

Podjetje izvaja preventivne ukrepe za preprečevanje poškodb pri delu, poklicnih bolezni ter drugih zdravstvenih tveganj, povezanih z opravljanjem dela.

Podjetje spoštuje:

- zakonite omejitve delovnega časa,
- pravico do dnevnega in tedenskega počitka,
- pravico do letnega dopusta,
- omejitve nadurnega dela.

Podjetje pri ocenjevanju tveganj upošteva tudi psihosocialna tveganja ter si prizadeva za ustvarjanje delovnega okolja, ki temelji na spoštovanju, sodelovanju in medsebojnem zaupanju.

Zaposleni so dolžni spoštovati predpise in interne akte s področja varnosti in zdravja pri delu ter ravnati na način, ki ne ogroža njihove varnosti ali varnosti drugih oseb.

10. člen
(Svoboda združevanja)

Podjetje spoštuje pravico zaposlenih do:

- svobodnega združevanja,
- članstva v sindikatih,
- kolektivnih pogajanj,
- sodelovanja v drugih delavskih predstavništvih.

Zaposleni zaradi navedenega ne smejo biti v slabšem položaju.

11. člen
(Pravice manjšin, avtohtonih ljudstev in lokalne skupnosti)

Podjetje spoštuje:

- pravice manjšin,
- kulturno identiteto,
- pravice avtohtonih ljudstev,
- pravico do sodelovanja v odločitvah, ki vplivajo na njihovo okolje.

Podjetje si prizadeva za odprt dialog z lokalnimi skupnostmi.

12. člen
(Pravice do zemljišč, gozdov in vodnih virov ter okoljska politika)

Podjetje spoštuje zakonite lastninske pravice ter:

- ne podpira prisilnih izselitev,
- ne posega nezakonito v zemljišča ali naravne vire,
- upošteva vpliv poslovanja na lokalne prebivalce.

Podjetje podpira cilje razogljičenja in krožnega gospodarstva skladno s podnebno in okoljsko politiko, kar vključuje:

- optimizacijo porabe energije in surovin,
- preprečevanje onesnaževanja,
- zmanjševanje količine odpadkov,
- varovanje biotske raznovrstnosti.

13. člen
(Uporaba varnostnih služb)

Če Podjetje uporablja javne ali zasebne varnostne službe, mora njihovo delovanje spoštovati človekove pravice in načelo sorazmernosti ob doslednem spoštovanju človekovih pravic.

14. člen
(Prijava kršitev)

Podjetje zagotavlja:

- varne kanale za prijavo kršitev,
- zaupnost postopkov in občutljivih podatkov,
- zaščito prijaviteljev pred povračilnimi ukrepi.

15. člen
(Skrbni pregled – due diligence)

Podjetje izvaja ocenjevanje tveganj na področju:

- človekovih pravic,
- delovnih pogojev,
- varnosti in zdravja,
- podnebnih in okoljskih vplivov.

16. člen
(Upravljanje in odgovornost)

Za izvajanje te Politike je odgovorno vodstvo Podjetja.

Vodstvo Podjetja zagotavlja:

- ustrezne vire za izvajanje Politike,
- nadzor nad njenim izvajanjem,
- redno spremljanje ciljev in kazalnikov.

17. člen
(Končne določbe)

Politika je zavezujoča za vse zaposlene in poslovne partnerje v obsegu, kjer Podjetje lahko vpliva na njihovo ravnanje.

Slovenska Bistrica, 08. 09. 2025

Direktorja:
Roman Stegne in Silva Babšek


Predelava aluminija d.o.o.
Kolodvorske 37/a
2310 Slovenska Bistrica




