POLITIKA DELA IN ČLOVEKOVIH PRAVIC PODJETJA ELVEZ d.o.o.

1. NAMEN IN PODROČJE UPORABE

Podjetje Elvez d.o.o. spoštuje človekove pravice vseh, na katere vpliva njegovo poslovanje, ter zagotavlja varno, pošteno in spoštljivo delovno okolje.

Politika velja za vse zaposlene, agencijske delavce, študente, izvajalce in poslovne partnerje podjetja, prek pogodbenih zahtev pa tudi za dobavitelje. Je sestavni del skrbnega pregleda pri izbiri in ocenjevanju poslovnih partnerjev.

2. SKLADNOST Z ZAKONODAJO

Vsi, ki jih ta politika zavezuje, izpolnjujejo veljavno zakonodajo, zlasti Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) in kolektivno pogodbo dejavnosti. Kadar zakonodaja ali kupčeva zahteva postavlja strožji standard od te politike, velja strožji standard.

3. ZAVEZA K ČLOVEKOVIM PRAVICAM

Podpiramo Splošno deklaracijo o človekovih pravicah, temeljne konvencije MOD (ILO), Vodilna načela ZN o gospodarstvu in človekovih pravicah ter načela Globalnega dogovora ZN. Tveganja za človekove pravice prepoznavamo in ocenjujemo v lastnem poslovanju in v dobavni verigi ter ukrepamo za preprečevanje in odpravo škodljivih vplivov.

4. PREPOVED OTROŠKEGA IN PRISILNEGA DELA

Ne zaposlujemo oseb, mlajših od 18 let, razen v primeru urejenega praktičnega usposabljanja v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami in pod pogoji, ki jih določa zakonodaja. Starost preverjamo ob zaposlitvi.

Prepovedujemo vse oblike prisilnega dela, dolžniške odvisnosti in trgovine z ljudmi. Zaposlenim ne zadržujemo osebnih dokumentov, za zaposlitev ne zaračunavamo nikakršnih plačil in ne omejujemo svobode gibanja. Enake zahteve veljajo za dobavitelje; ob potrjenem primeru sodelovanje prekinemo ali začasno ustavimo.

Zavezujemo se k ničelnemu številu ugotovljenih primerov otroškega ali prisilnega dela in k temu, da do leta 2030 vsi zadevni dobavitelji podpišejo zavezo k tem zahtevam.

5. DELOVNO OKOLJE, ENAKA OBRAVNAVA IN SVOBODA ZDRUŽEVANJA

Zagotavljamo delovno okolje brez nasilja, nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije. Prepovedujemo diskriminacijo na podlagi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere, političnega prepričanja, sindikalne pripadnosti, narodnosti, socialnega porekla, družinskega statusa, spolne usmerjenostiali katere koli druge osebne okoliščine. Vsako prijavo obravnavamo brez povračilnih ukrepov zoper prijavitelja; zavezujemo se, da obravnavamo vse prijave in da ni potrjenih primerov diskriminacije ali nadlegovanja.

Priznavamo pravico delavcev do svobodnega združevanja, včlanjevanja v sindikate in kolektivnega dogovarjanja brez strahu pred povračilnimi ukrepi ter zagotavljamo enako obravnavo delavcev iz drugih držav.

Zagotavljamo enako obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju in nagrajevanju ter spolno nevtralno sistemizacijo. Do leta 2030 želimo doseči najmanj 30-odstotni delež žensk na vodstvenih mestih in razliko v plačilu med spoloma največ 5 %.

6. PLAČILO, DELOVNI ČAS IN VARNOST PRI DELU

Plačilo je najmanj v višini zakonske minimalne plače in kolektivne pogodbe dejavnosti, do leta 2030 pa noben zaposleni ne sme ostati pod pragom dostojne plače. Delovni čas, počitke, nadure in dopust obvladujemo skladno z zakonodajo, s ciljem ničelnega števila preseganj dovoljenega obsega nadur v posameznem letu.

Varnost in zdravje pri delu vodimo prek certificiranega sistema ISO 45001 z oceno tveganja po ZVZD-1, preventivnimi ukrepi in aktivnim prijavljanjem skorajšnjih dogodkov. Do leta 2030 želimo znižati kazalnik LTIR za 50 % glede na izhodiščno leto in vsako leto povečati število prijav skorajšnjih dogodkov za najmanj 20 %.

7. RAZVOJ IN USPOSABLJANJE

Vse novozaposlene ob uvajanju seznanimo z vsebino te politike. Zaposlene in vodje redno usposabljamo o preprečevanju diskriminacije in nadlegovanja, o njihovih pravicah in dolžnostih ter o načinih prijave kršitev.

Razvoj vodimo prek letnega načrta usposabljanj in letnih razgovorov, pri čemer dajemo prednost internim napredovanjem. Spremljamo ure usposabljanja na zaposlenega, do leta 2030 pa želimo letne razgovore opraviti s 100 % zaposlenih.

8. DOBAVNA VERIGA

Zahteve te politike prenašamo na dobavitelje prek pogodbenih dokumentov, izpolnjevanje pa preverjamo z vprašalniki, izjavami in, kadar tveganje to utemeljuje, s presojami pri dobavitelju. Presoje zajemajo delovne pogoje, varnost in zdravje pri delu, plačilo ter prepoved otroškega in prisilnega dela. Ob odstopanjih zahtevamo takojšnje korektivne ukrepe, ob hujših ali ponavljajočih se odstopanjih pa sodelovanje omejimo ali prekinemo.

9. PRIJAVA KRŠITEV

Vsak zaposleni, dobavitelj ali druga prizadeta oseba lahko kršitev te politike prijavi neposrednemu vodji, kadrovski službi ali prek zaupnega prijavnega kanala, tudi anonimno. Vse prijave obravnavamo nemudoma, nepristransko in zaupno. Povračilni ukrepi zoper osebo, ki je kršitev prijavila v dobri veri, so prepovedani. Potrjenim kršitvam sledijo korektivni in po potrebi disciplinski ukrepi.

10. POROČANJE, DOSTOPNOST IN PREGLED POLITIKE

O kazalnikih te politike — preseganja nadur, LTIR in TRIR, prijave skorajšnjih dogodkov, ure usposabljanja in opravljeni letni razgovori, potrjeni primeri diskriminacije in nadlegovanja, delež zaposlenih pod pragom dostojne plače, delež žensk na vodstvenih mestih in razlika v plačilu med spoloma — poročamo v letnem trajnostnem poročilu, prek platforme EcoVadis in prek kupčevih vprašalnikov.

Politika je posredovana vsem zaposlenim, dobaviteljem in javnosti pa dostopna na spletni strani podjetja. Formalno se pregleduje najmanj vsaka štiri leta ter ob pomembnejših spremembah zakonodaje, kupčevih zahtev ali organizacije dela.

Višnja Gora, 01.10.2026
Simona Petrič
Direktorica ELVEZ d.o.o.

