

Kodi i sjelljes

I TOI TOI & DIXI GROUP





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

Struktura

Fjala hyrëse nga Bordi Drejtues
Kodi i sjelljes

- I.** Ne i zbatojmë ligjet dhe veprimet në mënyrë të drejtë dhe me respekt kundrejt klientëve tanë, konkurrentëve dhe partnerëve të tjerë të biznesit
- II.** Ne respektojmë me njëri-tjetrin në vendin e punës
- III.** Mbrojtja e mjedisit, mbrojtja e shëndetit dhe siguria
- IV.** Përgjegjësia jonë kundrejt firmës dhe partnerëve tanë të biznesit
- V.** Ndalimi i ryshfetit dhe korrupsionit
- VI.** Konkurrenca e ndershme
- VII.** Ne i ndajmë interesat private nga interesat e biznesit
- VIII.** T'i flasësh gjërat hapur
- IX.** Personi i kontaktit

Fjala hyrëse nga Bordi Drejtues

Korporata jonë është në zhvillim të vazhdueshëm. Rritja dhe ndryshimi formojnë një proces dinamik, gjatë të cilit na presin çdo ditë sfida të reja.

Për të arritur dhe për të siguruar një rritje të vazhdueshme e të qëndrueshme dhe një sukses të qëndrueshëm, objektivat e qarta të kompanisë dhe rregullat e detyrueshme në fuqi janë tejet të rëndësishme. Për këtë arsye kemi vendosur që të përcaktojmë rregulla të qarta dhe këto të fundit t'i integrojmë në këtë kod sjelljeje. Rregullat e këtij kodi sjelljeje na ndihmojnë që të veprojmë në mënyrë të drejtë dhe me përgjegjësi kundrejt kolegeve, kolegëve, klientëve, shoqërisë dhe mjedisit. Ato na mbështetin gjithashtu që të dallojmë herët shkeljet e mundshme ligjore dhe t'i shmangim që në gjenezë.

Kjo është akoma më e rëndësishme, duke qenë se në punën e përditshme ne kujdesemi për nevojat bazike të klientëve tanë. Për të përmbushur kërkesat më të larta - të klientëve tanë dhe vetë kërkesat tona - është tejet e rëndësishme që gjithmonë t'u ofrojmë klientëve tanë një shërbim të shkëlqyeshëm, të sigurt dhe të besueshëm, si dhe që të veprojmë në përputhje me të gjitha dispozitat ligjore dhe rregullat e brendshme. Vetëm nëpërmjet sjelljes së duhur mund të fitojmë dhe të kemi besimin e klientëve tanë dhe të partnerëve të biznesit.

Për këtë arsye, të gjithëve në korporatë na kërkohet që t'i lexojmë me vëmendje rregullat e këtij kodi sjelljeje dhe t'i ndjekim ato me rreptësi në aktivitetet e përditshme.

Bordi juaj Drejtues,



Max Teichner
Chief Executive Officer

Frank Feuerstacke
Chief Operating Officer

Renate Gerstenberg
Chief Financial Officer

Dr. Holger Wirtz
Chief Technology Officer

Kodi i sjelljes

Ky kod sjellje zbatohet për kompaninë TOI TOI & DIXI Group GmbH dhe shoqëritë e lidhura me të brenda dhe jashtë vendit (së bashku «TOI TOI & DIXI Group»). Ai shërben si direktivë e njësuar për aktivitetin e biznesit të bordit drejtues, nivelit drejtues dhe punonjësve të TOI TOI & DIXI Group (për thjeshtësim, fjala «punonjës» nënkupton edhe personat e gjinisë femërore, dhe ata të gjinisë mashkullore).

Nëse në shtetet e veçanta në të cilat operojnë shoqëri të TOI TOI & DIXI Group zbatohen dispozita ligjore ose rregulla që devijojnë nga dispozitat e kodit të sjelljes, duhet të zbatohen dispozitat më të rrepta.



I.

Ne i zbatojmë ligjet dhe veprimet në mënyrë të drejtë dhe me respekt kundrejt klientëve tanë, konkurrentëve dhe partnerëve të tjerë të biznesit

Për ne është diçka e natyrshme që të respektojmë të gjitha ligjet në fuqi, dispozitat ligjore dhe rregulloret e brendshme.

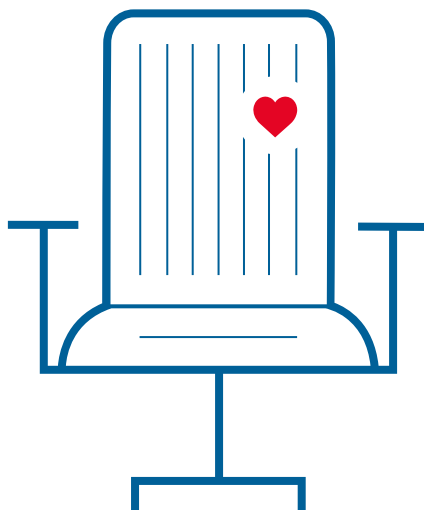
Ne jemi të ndërgjegjshëm që shkeljet ligjore mund të kenë si pasojë gjopa të larta, përjashtimin nga tenderët publikë ose privatë, kërkimin e dëmshpërblimit dhe dëmtimin e imazhit.

Të gjithë punonjësit, që janë përfshirë në lidhjen dhe zbatimin e kontratave me zyra shtetërore duhet t'i kuptojnë, t'i ndjekin dhe në rast dyshimi të marrin këshillim ligjor për ligjet dhe dispozitat vendore që zbatohen për këto marrëveshje. Menaxhimi lokal merr përsipër përgjegjësinë për këtë gjë.

Sjellja me ndershmëri dhe respekt kundrejt klientëve, konkurrentëve dhe partnerë të tjerë të biznesit është shumë e rëndësishme për ne. Për këtë arsye, ne i trajtojmë partnerët tanë të biznesit dhe kontaktet e tjera të biznesit në atë mënyrë siç do të donim që të trajtoheshim edhe ne.

Pyetja: A është dëmtimi i imazhit me të vërtetë një gjë kaq e keqe për firmën?

Përgjigja: Sigurisht! Para disa vitesh një gazetë e njohur gjermane mbante titullin: “Tualetet DIXI po rrjedhin: stacioni Merianplatz i mbyllur”. Pavarësisht se një konkurrent yni ishte përgjegjës për mbylljen e një stacioni të metrosë për orë të tëra, edhe TOI TOI & DIXI duhej të luftonte me pasojat e incidentit. Duhej të caktohej një avokat dhe të përpilohej një version oponent. Gazeta e tërhoqi pohimin e pasaktë, por në kokat e lexuesve ishin fiksuar fillimisht titujt negativ.



II.

Ne respektojmë me njëri-tjetrin në vendin e punës

Ne sillemi në mënyrë të ndershme dhe të drejtë me njëri-tjetrin. Diskriminimi dhe ngacmimi nuk gjejnë vend te ne. Si shembuj të një sjelljeje që nuk pranohet kurrsesi nga ne janë bullizmi në vendin e punës dhe hilet, ngacmimet e padëshiruara seksuale, sulmet verbale, intimidimi dhe sjelljet dëmtuese, siç është dhuna apo përmendja e kërcënimit të dhunës.

Ndalohet çdo formë diskriminimi. Askush nuk mund të penalizohet apo ngacmohet p.sh. për shkak të moshës, ngjyrës, origjinës, besimit fetar apo pikëpamjes politike, gjinisë ose orientimit seksual apo rrethanave të tjera që ia vlejnë të mbrohen.

Merrni guximin që të flitni hapur për një sjellje të tillë kundrejt shkaktarit, një eprori apo personit tuaj të kontaktit në sektorin e personelit. Personat e tjerë të kontaktit, të cilëve mund t'u drejtoheni në çdo kohë i gjeni në kapitullin VIII.

Pyetja: Çfarë nënkuptohet në të vërtetë me diskriminim?

Përgjigjja: Bëhet fjalë për diskriminim nëse njerëzit për shkak të përkatësisë së tyre të vërtetë ose të supozuar në një grup ose pakicë të caktuar trajtohen ndryshe nga të tjerët.



III.

Mbrojtja e mjedisit, mbrojtja e shëndetit dhe siguria

Siguria në vendin e punës dhe siguria e shërbimeve dhe produkteve tona janë me rëndësi të madhe.

Për t'i garantuar ato, çdo punonjës në mjedisin e tij të punës është përgjegjës në mënyrë solidare për mbrojtjen e njerëzve dhe mjedisit. Të gjithë punonjësit duhet të respektojnë gjithmonë ligjet, dispozitat dhe rregullat e brendshme për mbrojtjen e mjedisit, sigurinë e sistemeve dhe sigurinë në punë dhe gjithashtu të ndikojnë te kolegët për respektimin e tyre.

Veproni me kujdes dhe sigurohuni që shëndeti juaj dhe i të tjerëve të mos rrezikohet. Aksidentet duhet të shmangen dhe të parandalohen me çdo kusht; dispozitat përkatëse në fuqi të qarkullimit rrugor dhe të gjitha rregullat e sigurisë duhet të respektohen në mënyrë rigoroze. Ndotja e mjedisit duhet të kufizohet në minimum dhe nuk duhet ta kalojë nivelin e lejuar ligjërisht.

Pyetja: Çfarë duhet të bëj unë në rastin e një aksidenti automobilistik?

Përgjigjja: Siguroni vendin e aksidentit: Në vendngjarjen e aksidentit duhet të vishni menjëherë jelekun e sigurisë, të vendosni trekëndëshin paralajmërues, të bëni gati çantën e ndihmës së shpejtë dhe ndoshta një fikëse zjarri. Në rast të lëndimit të personave njoftoni shërbimin e shpëtimit sa më shpejt të jetë e mundur.



IV.

Përgjegjësia jonë kundrejt firmës dhe partnerëve tanë të biznesit

Ne e menaxhojmë me kujdes pronën e kompanisë dhe e mbrojmë atë nga humbja ose dëmtimi.

Në pronësi të kompanisë, ne kuptojmë nga njëra anë gjëra të tilla si pajisjet e ofruara për punë (automjete, materiale zyre, pajisje të teknologjisë së informacionit etj.), dhe nga ana tjetër informacionet konfidenciale ekzistuese në kompani, si: sekretet tregtare dhe sekretet operacionale, të dhënat e punonjësve dhe të klientëve.

Informacioni konfidencial duhet të trajtohet gjithashtu në mënyrë konfidenciale. Kushdo që përdor informacione konfidenciale për përfitim vetjak ose i bën të aksesueshme për personat e tjerë pa autorizim, bëhet subjekt për ndjekje penale.

Pyetja: Çfarë duhet të kuptoj unë me sekrete tregtare dhe sekrete operacionale?

Përgjigjja: Sekretet tregtare u referohen transaksioneve tregtare (p.sh. të dhënat e klientit dhe të porosisë, letrat e biznesit, dokumentet e kontratës, bilanci e biznesit, faturat e furnitorëve, dokumentet e llogaritjeve, burimet e furnizimit, kushtet, strategjitë e tregut); sekretet operacionale i referohen procesit teknik të funksionimit (p.sh. vizatimet inxhinierike, procedurat e proceseve).

Klientët tanë, punonjësit dhe aktorët e tjerë të prekur presin që ne ta trajtojmë me kujdes dhe në përputhje me ligjet në fuqi informacionin e vënë në dispozicion nga ata dhe të dhënat personale. **Prandaj ne mbledhim, ruajmë ose përpunojmë të dhënat personale vetëm nëse këto të fundit janë të nevojshme për qëllime të përcaktuara, të qarta dhe të lejuara nga ana ligjore.**

Ne mbështesim sigurinë e të dhënave dhe proceset e përpunimit me anë të masave të duhura teknike dhe organizative. Çdo punonjës duhet të respektojë rregullat përkatëse të mbrojtjes së të dhënave që lidhen me fushën e aktivitetit të tij, me kujdesin e nevojshëm.

Ne ruajmë konfidencialitetin për informacionet konfidenciale të kompanisë, të klientëve tanë, të punonjësve dhe të partnerëve të tjerë të biznesit. Ky detyrim i konfidencialitetit zbatohet veçanërisht edhe në sferën private dhe në rrjetet sociale.

Pyetja: Nuk jam i sigurt nëse e kam kuptuar saktë termin “të dhëna personale”. A mund ta shpjegoni më hollësisht?

Përgjigjja: Me të dhëna personale nënkuptohen informacionet personale rreth një personi, i cili është i përcaktuar ose lehtësisht i identifikueshëm. Këto përfshijnë p.sh. emrin, adresën, numrat e telefonit, adresat e emailit, datëlindjen, të dhënat bankare, pagën, vlerësimet ose numrin personal.



V.

Ndalimi i ryshfetit dhe korrupsionit

Ne nuk e tolerojmë korrupsionin dhe përdorim procese transparente që të mos krijohet as përshtypja e sjelljes korruptive.

Ofrimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë ose dhënia e avantazheve të palejueshme (ryshfeti), si dhe kërkesa ose pranimi i këtyre avantazheve (korruptimi) janë rreptësisht të ndaluara në çdo formë. Nuk presim që punonjësit tanë të pranojnë ose të ofrojnë ryshfete, para nën dorë ose përfitime të tjera të palejueshme, ose të marrin pjesë drejtpërdrejt ose nëpërmjet palëve të treta në biznese ose veprime të korruptuara.

Ky ndalim zbatohet për të gjitha kontaktet me autoritetet publike, zyrtarët shtetërorë ose punonjësit e tjerë publikë (Ryshfeti për zyrtarët publikë), si dhe në transaksionet e biznesit me kompani ose persona nga sektori privat (Ryshfeti në transaksione biznesi) brenda dhe jashtë vendit.

Kushdo që shkel ndalimin kryen veprë penale. Ryshfeti dhe korrupsioni janë akte të dënueshme dhe kanë si pasojë humbjen e vendit të punës.

Pyetja: Çfarë është në të vërtetë korrupsioni?

Përgjigja: Korrupsioni është i njëjtë me ryshfetin/ korruptimin dhe do të thotë shpërdorim i pushtetit për përfitim vetjak. Për shembull, një punonjës i një kompanie të menaxhimit të mbetjeve urbane përdor pushtetin nëse ai e lejon një shofer ta shkarkojë automjetin vetëm kundrejt një pagese shtesë të pabazuar.

Edhe çdo shfaqje e pandershmërisë dhe e papërshtatshmërisë duhet të shmanget. Pra, nuk duhet të bëhen oferta, premtime, donacione, ftesa dhe dhurata, nëse ato mund të kuptohen si një përpjekje për të ndikuar ose korruptuar një zyrtar publik ose një partner biznesi.

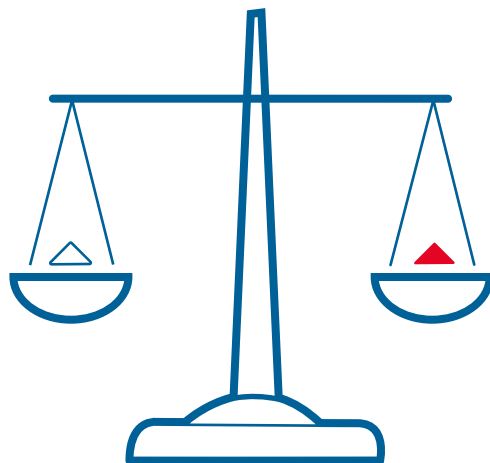
Kjo nuk përfshin dhurata të zakonshme të rastit me vlerë të vogël (të tilla si dhurata reklamash ose artikuj marketingu) dhe ftesat për ngrënie dhe aktivitete në një kuadër të arsyeshëm.

Zyrtarëve publikë nuk mund t'u dorëzohet ose t'u ofrohet asnjë ofertë, donacione, ftesa ose dhurata pa miratimin paraprak me shkrim të Menaxherit të Pajtueshmërisë të TOI TOI & DIXI Group.

Për më shumë informacion, shihni “Udhëzues për trajtimin e dhuratave dhe gostitjeve”.

Pyetja: Kush duhet të konsiderohet si zyrtar publik?

Përgjigjja: Zyrtarët publikë kryejnë detyra të administratës publike, pra janë p.sh. nëpunësit (oficerët e policisë, zyrtarët e doganave, zyrtarët e taksave etj.), gjyqtarët, ministrat ose punonjësit e administratës.



VI.

Konkurrenca e ndershme

Ne jemi të angazhuar për një konkurrencë të ndershme dhe të pandikuar. Si një drejtues dege, ne bindim me cilësi dhe performancë dhe **nuk tolerojmë asnjë veprim të papranueshëm që kufizon konkurrencën**, siç është p.sh. marrëveshja e çmimeve dhe ndarja e tregut me konkurrentët ose furnitorët, shpërdorimi i pozitës dominuese të tregut ose shkëmbimi i informacionit të palejueshëm ndërmjet konkurrentëve.

Tema e ligjit të konkurrencës është shumë komplekse. Në të njëjtën kohë, shkeljet e ligjit të konkurrencës / ligjit antitrust çojnë në gjopa shumë të mëdha, madje në disa vende edhe në ndjekje penale.

Menaxhimi lokal është përgjegjës për respektimin e ligjeve vendore të konkurrencës dhe ligjeve antitrust. Në rast dyshimi, kontaktoni Menaxherin e Pajtueshmërisë të TOI TOI & DIXI Group dhe/ose merrni këshilla të jashtme ligjore.

Informacione të mëtejshme mund të gjeni tek “Udhëzues për ligjin e konkurrencës dhe ligjin antitrust”.

Pyetja: Një shoku im punon për një konkurrent. Ai përpiqet të flasë vazhdimisht me mua për llogaritjen e çmimeve. A mund ta diskutoj këtë gjë me të?

Përgjigjja: Jo. Edhe shkëmbimi i informacionit të çmimeve mund të shihet si një përpjekje për të rënë dakord për çmimet dhe është e palejueshme.



VII.

Ne i ndajmë interesat private nga interesat e biznesit

Ne presim nga punonjësit tanë besnikëri ndaj kompanisë. Suksesi ynë në biznes sjell përfitime për të gjithë punonjësit. Megjithatë, suksesi i biznesit mund të arrihet vetëm nëse të gjithë punonjësit veprojnë në interes të kompanisë dhe nuk mbizotërojnë interesat private ndaj interesave të kompanisë.

Prandaj, inkurajojmë punonjësit tanë për të shmangur situatat në të cilat interesat personale, edhe pse vetëm në dukje, bien ndesh me interesat e TOI TOI & DIXI Group. **Vendimet e biznesit nuk duhet të udhëhiqen nga interesa dhe marrëdhënie private.** Marrëdhëniet e biznesit mund të iniciohen ose mbahen vetëm sipas kriterëve objektive.

Jo çdo konflikt interesi është një problem. Ne duam që vendimet e biznesit të merren në mënyrë objektive dhe të drejtë. Kjo kërkon që konfliktet e mundshme të interesit të trajtohen me transparencë dhe të deklarohen. Kjo vlen edhe për konfliktet ekzistuese, potenciale të interesit. Për këtë, kontaktoni me eprorin tuaj të drejtpërdrejtë. Personat e tjerë të kontaktit, të cilëve mund t'u drejtoheni në çdo kohë i gjeni në kapitullin VIII.

Pyetja: Si mund të lindin konfliktet e interesit?

Përgjigjja: Konfliktet e interesit lindin p.sh. nga 1. Veprimtaritë shtesë, 2. Investime në konkurrentë, partnerë biznesi ose kompani të tjera, 3. Transaksione biznesi me të afërmit ose persona të tjerë të afërt ose vendime (personale) në lidhje me ta.

Pyetja: Kush quhen të afërm apo persona të tjerë të afërt?

Përgjigjja: Shembuj janë 1. Bashkëshorti, 2. Bashkëjetuesi/bashkëjetesë, 3. Prindërit, vjehri/vjehrra, njerku/njerka, 4. Fëmijët, dhëndër ose nuse, thjeshtër, 5. Vëllezërit e motrat, vëllezër dhe motra nga nëna ose babai, vëllezër dhe motra të gjetura, 6. Shokët, të afërmit e ngushtë, 7. Personat e tjerë me të cilët ekziston një marrëdhënie e ngushtë personale ose ekonomike.



VIII.

T'i flasësh gjërat hapur

Nëse mendoni se diçka në mjedisin tuaj të punës nuk po funksionon siç duhet, duhet të flitni hapur për këtë gjë. Gabimet ndodhin. Nëse ato ndodhin, është gjithashtu detyra juaj për të kontribuar në përmirësim.

Nëse mendoni se një veprim apo sjellje bie ndesh me këtë kod sjelljeje, rregullat e brendshme, dispozitat ligjore ose ligjin, ju keni detyrimin ta raportoni këtë shkelje.

Asnjë punonjës, i cili në mirëbesim vë në pah një sjellje të gabuar, nuk duhet të ketë frikë nga disavantazhet, edhe atëherë kur sinjalizimi rezulton si i pabazë. Duhet të shmangen dyshimet e rreme të ndërgjegjshme dhe që më pas sjellin pasoja për iniciatorin.

Sinjalizimet mund të bëhen dhe në formë anonime. Të gjitha sinjalizimet hyrëse do të trajtohen në mënyrë konfidenciale dhe do të trajtohen me kujdesin e duhur. Të gjitha sinjalizimet do të ndiqen dhe, nëse është e nevojshme, do të ndërmerren masat e duhura. Nëse dëshironi, ju do të merrni përgjigje për sinjalizimin tuaj.

Shkelja e rregullave të përshkuara në kodin e sjelljes, në rregulloret e brendshme ose në ligj mund të ketë pasoja të rënda për kompaninë dhe punonjësit. Na ndihmoni për të parandaluar ose për të zbuluar shkeljet.

Ka disa mënyra për t'ï adresuar shqetësimet tuaja:

Kontakttoni me,

- Eprorin tuaj ose shefin e sektorit;
- Personin e kontaktit në sektorin e personelit;
- Personin e kontaktit për pajtueshmërinë në vend;
- Menaxherin e Pajtueshmërisë të TOI TOI & DIXI Group;
- Sistemin e sinjalizimit tonë të operuar nga jashtë “Let us know!” që është në dispozicionin tuaj 24/7 online ose me telefon:

Hyrje online:

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

Linja telefonike e Pajtueshmërisë:

Evropë +49 2102 9538001

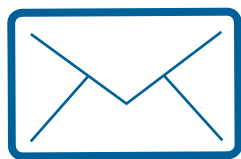
SHBA +1 404 8239020

Azi +852 800931713

Nëse përdorni formularin online të sinjalizimit ose linjën telefonike të pajtueshmërinë, ju keni mundësinë ta parashtroni kërkesën tuaj anonim, nëse dëshironi.

Pyetja: Megjithatë u frikësohem disavantazheve për veten time. Si mund ta dorëzoj sinjalizimin tim në mënyrë anonime?

Përgjigjja: P.sh. ju mund të krijoni një adresë emaili të sajuar dhe të dërgoni email te compliance@toitoidixi.com. Gjithashtu ju mund të përdorni me telefon ose online sistemin tonë të sinjalizimit të operuar nga jashtë “Let us know!” Në këto raste anonimati juaj garantohet në mënyrë absolute, nëse e dëshironi këtë gjë.



IX.

Personi i kontaktit

Nëse keni ndonjë pyetje në lidhje me përmbajtjen e kodit të sjelljes, kërkesat ligjore ose rrethanat specifike, ju lutemi të kontaktoni me personin tuaj të kontaktit për pajtueshmërinë ose me Menaxherin e Pajtueshmërisë të TOI TOI & DIXI Group

Katja Schützeberg

Email: katja.schuetzeberg@toitoidixi.com

ose compliance@toitoidixi.com

Telefon: +49 2102 852 128

Pyetja: Çfarë duhet të bëj nëse një çështje nuk trajtohet në kodin e sjelljes?

Përgjigjja: Natyrisht që kodi i sjelljes nuk mund të mbulojë të gjitha çështjet dhe situatat që ndodhin në punën e përditshme. Nëse keni ndonjë pyetje kontaktoni me eprorin tuaj, me personin lokal të kontaktit për pajtueshmërinë ose me Menaxherin e Pajtueshmërisë të TOI TOI & DIXI Group.

