



	LESY MESTA BREZNO, s.r.o.	Číslo: 2/2023
	Smernica	Účinná od 01.09.2023

Etický kódex spoločnosti LESY MESTA BREZNO, s.r.o.

V záujme úspešného napredovania obchodnej spoločnosti LESY MESTA BREZNO, s.r.o., rozvíjania pracovnej iniciatívy a v záujme skvalitnenia poskytovania služieb klientom, obchodným partnerom a odberateľom, vydávam a zverejňujem internú smernicu „Etický kódex spoločnosti LESY MESTA BREZNO, s.r.o.“

Vypracoval: Mgr. Miroslav Mader v.r. Funkcia: vedúci EO	Podpis:	Dátum: 31.08.2023
Schválil: Ing. Ján Lukáč v.r. Funkcia: konateľ	Podpis:	Dátum: 31.08.2023
Schválil: Ing. Martin Kohút v.r. Funkcia: zástupca zamestnancov za odbory	Podpis:	Dátum: 31.08.2023
Schválil: Martina Kviťková v.r. Funkcia: zástupca zamestnancov	Podpis:	Dátum: 31.08.2023



Obsah

1	Úvod a deklarácia zásad.....	4
2	Spolupráca so zákazníkmi, dodávateľmi a ostatnými obchodnými partnermi	5
3	Zamestnanci a vedenie	7
4	Presadzovanie kódexu správania.....	10

KÓDEX SPRÁVANIA LESY MESTA BREZNO, s.r.o.

V prvej fáze implementácie by si ho mali osvojiť vedúci zamestnanci – manažment organizácie. Svojim každodenným vplyvaním na ostatných zamestnancov by ich mali postupne presvedčiť o jeho pozitívach pre všetky dotknuté strany. Kódex by mal odpovedať na otázky, s ktorými zápasi z času na čas každý zamestnanec a otvoria priestor na širokú diskusiu vo vnútri organizácie ohľadom jej morálnych zásad a zásad správania jej všetkých členov.



Konanie v súlade s hodnotami spoločnosti LESY MESTA BREZNO, s.r.o.

Vážení kolegovia,

V spoločnosti LESY MESTA BREZNO, s.r.o. si ctíme nasledujúce hodnoty:

- morálka, slušnosť a čestnosť,
- otvorenosť,
- ochrana zdravia,
- ochrana prírody,
- spoločenská zodpovednosť,
- dôraz na kvalitu / dodržíme slovo,
- individuálny prístup,
- rešpektovanie zamestnancov,
- celoživotné vzdelávanie.

„V obchodnom styku platí slušnosť a čestnosť. Nespravodlivé správanie našej konkurencie alebo obchodných partnerov nás neoprávňuje k tomu, aby sme sa od tejto zásady odchyľili.“ Tieto vety sú súčasťou našich firemných hodnôt a obchodných zásad a preto sú základom nášho správania. Tieto firemné hodnoty reflektujú náš vzťah k našim obchodným partnerom, ale aj k našim zamestnancom. Poctivosť, slušnosť a čestnosť všetkých našich zamestnancov je základom spoľahlivosti, na ktorej je zložená naša dobrá povesť.

Predpokladáme, že naši vedúci zamestnanci sa s týmito hodnotami stotožnia a že ich budú odovzdávať ďalej; zároveň sú prvými kontaktnými osobami pre zamestnancov, ktorí majú v tejto súvislosti akékoľvek otázky. Každý zamestnanec konajúci v rozpore s týmito predpismi vážne poškodzuje záujmy LESY MESTA BREZNO, s.r.o. jej povesť a povesť všetkých jej zamestnancov. Ako vedenie preto netolerujeme žiadnu formu podplácania, korupcie, kartelových dohôd, diskriminácie alebo žiadne iné formy porušovania našich základných hodnôt. Ak predsa len dôjde k prípadom porušenia týchto základných pravidiel, budeme nútení ich nekompromisne stíhať a trestať.

Riaditeľ



KÓDEX SPRÁVANIA LESY MESTA BREZNO, s.r.o.

1. Úvod a deklarácia zásad

Dôvera našich zákazníkov, zamestnancov a verejnosti v náš podnik závisí vo veľkej miere od správania sa každého jedného zamestnanca. Základom tejto dôvery je dodržiavanie právnych predpisov a dodržiavanie našich interných pravidiel. Spoločnosť LESY MESTA BREZNO, s.r.o. (ďalej len LMB) si je vedomá tejto zodpovednosti voči spoločnosti. V tomto kódexe správania zhrňuje najdôležitejšie záväzné normy, platné pre všetkých zamestnancov, ktorých cieľom je pokračovať v napĺňaní zásad čestnosti a slušnosti, ku ktorým sa spoločnosť hlási. LMB zároveň každému zamestnancovi poskytuje týmto kódexom návod, ktorý mu pomôže konať v súlade s našimi hodnotami. Každý jeden zamestnanec je zodpovedný za to, že jeho správanie bude neustále zodpovedať pravidlám stanoveným v tomto kódexe správania. Naši vedúci zamestnanci musia ísť z titulu svojej funkcie príkladom, pravidlá dodržiavať a požadovať ich plnenie aj od svojich podriadených. Naši vedúci zamestnanci sú prvými kontaktnými osobami pre ostatných zamestnancov, ktorí majú akékoľvek otázky súvisiace s týmto kódexom správania. Tento kódex správania tvorí časť nášho systému riadenia rizík, ktorého cieľom je chrániť LMB, jeho vlastníka – Mesto Brezno, ako aj jej zamestnancov. LMB očakáva dodržiavanie tohto kódexu správania aj od všetkých ostatných interných zamestnancov (napr. praktikanti, poradcovia, brigádnici a pod.).

2. Spolupráca so zákazníkmi, dodávateľmi a ostatnými obchodnými partnermi

Naši zákazníci, dodávatelia a ostatní obchodní partneri očakávajú okrem kvality našich výrobkov a služieb aj vysokú profesionalitu. Preto kladieme dôraz na korektnosť, čestnosť a transparentnosť každej komunikácie a vo všetkých zmluvných vzťahoch.

2.1 Spravodlivá hospodárska súťaž

LMB dodržiava pravidlá spravodlivej hospodárskej súťaže a preto sa zriekne každej zákazky, ktorú by mohla získať len porušením platných zákonov.

2.1.1 Dohody, kartely a odstúpenie od hospodárskej súťaže

Každý zamestnanec je povinný dodržiavať zákony na ochranu pred obmedzením hospodárskej súťaže. Je zakázané uzatvárať s konkurentmi formálne alebo neformálne dohody, ktorých účelom by bolo neprípustné obmedzenie hospodárskej súťaže. Medzi konkurentmi je neprípustné najmä rozdeľovanie oblastí alebo zákazníkov. Neprípustné je aj poskytovanie informácií o dodávateľských vzťahoch, cenách, maržách, nákladoch, podmienkach, kapacitách a informácie o obsahu ponúk alebo správaní v rámci ponúk.

2.1.2 Korupcia a podplácanie

LMB netoleruje žiadnu formu korupcie alebo podplácania. Všetky obchodné aktivity týkajúce sa firmy musia byť založené na čestnom a zodpovednom zamýšľaní a konaní.

2.1.2.1 Ponúkание a poskytovanie výhod

Sú zakázané akékoľvek dohody, ktoré sa vzťahujú na poskytnutie výhod v prospech jednotlivých osôb súvisiace so sprostredkovaním, zadávaním, schválením, dodávkou, plnením alebo úhradou zákaziek. Týka sa to najmä všetkých dohôd s našimi obchodnými partnermi, ich zamestnancami alebo verejnými činiteľmi. Takéto zakázané výhody môžu tvoriť peňažné alebo materiálne príspevky. Poskytnutie výhod určitej osobe môže byť zakázané aj vtedy, keď je tejto osobe výhoda poskytovaná len nepriamo; takouto nepriamou výhodou môže byť napríklad určitá služba príbuznému tejto osoby alebo plnenie (napr. dary) iným tretím stranám, vďaka ktorým táto osoba získa výhodu, napríklad vo forme vylepšenia spoločenského alebo politického postavenia. Dary a pozvánky sú prípustné len vtedy, ak sú takého rozsahu, že na základe svojej hodnoty, finančného rámca alebo z iného hľadiska nie sú spôsobilé zakázaným spôsobom ovplyvňovať konanie a rozhodnutia príjemcu alebo uviesť

príjemcu do zaväzujúcej závislosti. V prípade pozvánok na podujatia je potrebné dbať na to, či ide o bežné obchodné podujatie vhodné typovo aj rozsahom. Peňažné dary sú zakázané.

2.1.2.2 Požadovanie a prijímanie výhod

Dary od obchodných partnerov sú bežné v obmedzenom rozsahu, ale môžu ohroziť povest' nášho podniku alebo viesť ku konfliktu záujmov. Zamestnancom LMB sa prísne zakazuje požadovať alebo prijímať osobné výhody. Výnimku tvoria príležitostné dary nízkej hodnoty, napríklad koncoročné balíčky s reklamnými predmetmi, v hodnote do 20€.

V zásade je zakázané prijímať peňažné dary akéhokoľvek typu. V prípade ponuky darov alebo výhod mimo týchto prípadov musí zamestnanec ponuku zdvorilo odmietnuť, je vhodné o tom informovať nadriadeného zamestnanca.

2.1.2.3 Dary a sponzoring

LMB dostáva od rozličných organizácií a inštitúcií žiadosti o dary. Dary sa poskytujú transparentným spôsobom, teda musí byť známy príjemca aj spôsob použitia. Je zakázané poskytovať príspevky organizáciám, ktoré by mohli poškodiť našu povest'. Používa sa zmluva o spolupráci alebo reklame pri podpore športových alebo kultúrnych podujatí. Pri sumách vyšších ako 500 € je v zmysle stanov potrebný aj písomný súhlas valného zhromaždenia.

2.2 Výber dodávateľov a poskytovateľov služieb

LMB skúma všetky ponuky svojich dodávateľov spravodlivým a nezaujatým spôsobom. Kontrola, rozhodnutie, zadanie a realizácia zákazky sa musia vykonávať výhradne na základe vecných hľadísk a musia byť transparentné. Neopodstatnené uprednostnenie alebo obmedzovanie dodávateľov je v zásade zakázané. Pri výbere obchodných partnerov je nutné, aby aj naši partneri dodržiavali hodnoty uvedené v tejto smernici. Ich porušenie zo strany nášho partnera môže viesť k ukončeniu obchodného vzťahu.

3. Zamestnanci a vedenie

Produktivita a ľudskosť sú neoddeliteľnou súčasťou, potrebnou pre trvalo udržateľný úspech LMB. Vieme ju zabezpečiť len prostredníctvom našich zamestnancov. Vedenie LMB aktívne vytvára priestor pre spoločné aktivity zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pre podporu dobrých medziľudských vzťahov, ktoré zlepšia vzťahy medzi zamestnancami, posilnia tímovosť kolektívu a spríjemnia pracovnú atmosféru.

3.1 Kultúra vedenia a dôvery

V rámci kultúry dôvery, sú vedúci zamestnanci zodpovední zato, aby nedochádzalo k žiadnemu porušovaniu tohto kódexu, ktorému by bolo možné zabrániť alebo predísť na základe primeraného dohľadu.

3.2 Tolerancia a rovnosť príležitostí

LMB nestrpí žiadnu nezákonnú diskrimináciu, obťažovanie alebo ponižovanie. Netolerujeme najmä žiadne znevýhodňovanie z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, vierovyznania alebo ideológie, politického presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej identity.

3.3 Spravodlivé pracovné podmienky

LMB ponúka svojim zamestnancom primeranú mzdu a spravodlivé pracovné podmienky, ktoré zodpovedajú všetkým zákonným požiadavkám. Preto takisto odmietame akúkoľvek formu nútenej práce alebo práce detí, ako aj obmedzovanie zákonného zastúpenia záujmov zamestnancov.

3.4 Podpora vzdelávania

Vedenie LMB aktívne podporuje všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o zvyšovanie kvalifikácie. Vedúci zamestnanci majú povinnosť sledovať potenciál svojich podriadených zamestnancov a navrhovať ich zvyšovanie kvalifikácie či podporovať ich osobný profesionálny rozvoj.

3.5 Predchádzanie konfliktu záujmov a vedľajšia činnosť

LMB kladie dôraz na to, aby sa jej zamestnanci pri vykonávaní svojich pracovných povinností nedostali do konfliktu záujmov alebo konfliktu lojality. Prijatie vedľajšej činnosti za odmenu musí byť vopred písomne schválené riaditeľom LMB, ktorý preskúma všetky potrebné súvislosti.

3.5.1 Stranícko-politické aktivity

Zamestnancom LMB v žiadnom prípade nebráni, aby sa vo svojom voľnom čase primeraným spôsobom zúčastňovali na politickom dianí. Dôrazne vítame občiansku a spoločenskú, ako aj charitatívnu a sociálnu angažovanosť našich zamestnancov. Zamestnanci, ktorí sa angažujú v tomto rámci, vykonávajú túto činnosť ako súkromné osoby. Túto činnosť však musia vykonávať takým spôsobom, aby bol v každom prípade vylúčený konflikt záujmov s pracovnými záujmami. Pri používaní internetu je potrebné dbať na to, že je zakázané sťahovať a ďalej odosielať informácie, ktoré vyzývajú k rasovej neznášanlivosti, oslave násilia a iným trestným činom, alebo ktoré majú urážajúci obsah.

3.6 Ochrana majetku

LMB od svojich zamestnancov požaduje, aby chránili hmotný a nehmotný majetok firmy. K tomuto majetku patria okrem iného nehnuteľnosti, prevádzkové prostriedky a skladové zásoby; cenné papiere a peňažná hotovosť; zariadenia kancelárií a kancelárske potreby; informačné systémy a know-how. Porušenia práva ako podvod, krádež, sprenevera a pranie špinavých peňazí sú trestno-právne stíhané. Všetky priestory a zariadenia sa môžu využívať len služobne, pokiaľ nie je ich súkromné využitie povolené vedúcim zamestnancom.

3.6.1 Princíp „štyroch očí“

Princíp „štyroch očí (dvojitej kontroly)“ je navrhnutý tak, aby sa znížilo riziko chybných rozhodnutí jednak pri interných rozhodovaniach ako aj pri zastupovaní spoločnosti navonok. Ak podľa zákona nie je možné spoločné zastupovanie spoločnosti navonok, je potrebné prijať interné pravidlá, ktoré zabezpečia princíp „štyroch očí“. Individuálne poverenia právomoci môžu byť poskytnuté iba na jednotlivé konanie a len s predchádzajúcim súhlasom riaditeľa.

3.6.2 Mlčanlivosť

V prípade interných záležitostí, ktoré nie sú zverejňované, je potrebné zachovávať mlčanlivosť. Žiaden zamestnanec nesmie sprostredkovať nové poznatky alebo výrobné tajomstvá v akejkoľvek podobe tretím stranám. Platí to aj po ukončení pracovného vzťahu. Získanie osobných výhod pre seba alebo iné osoby využitím interných firemných poznatkov je zakázané. To isté platí pre neoprávnené odovzdanie informácií o takýchto interných skutočnostiach.

3.6.3 Ochrana údajov a zabezpečenie informácií

Pracovné podklady a dátové nosiče musia byť dôkladne chránené pred prístupom tretích strán. Účinná prevencia proti týmto rizikám je zároveň úlohou vedenia, ako aj úlohou každého jednotlivca a dôležitou súčasťou manažmentu informačných technológií.

3.6.4 Riadne predkladanie správ

Pri internom ako aj externom predkladaní správ sú zamestnanci povinní poskytovať pravdivé písomné alebo slovné vyhlásenia. Akákoľvek manipulácia s obsahom je zakázaná.

3.7 Bezpečnosť pri práci, ochrana zdravia a životného prostredia a trvalá udržateľnosť

Ochrana života a zdravia všetkých zamestnancov a zodpovedné zaobchádzanie so zdrojmi a nebezpečnými látkami je pre LMB samozrejmosťou. Úlohou zamestnancov je zabrániť ohrozeniu ľudí na pracovisku, minimalizovať vplyv na životné prostredie a šetrne zaobchádzať so zdrojmi. Pri vývoji a výrobe našich výrobkov sa riadime zásadami trvalej udržateľnosti a ekologickej nezávadnosti. Podrobnosti o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci sú uvedené v internej smernici o BOZP a poskytovaní OOPP.

3.8 Kvalita

Trhový úspech našich výrobkov a služieb je neoddeliteľne spojený s ich kvalitou. Na našich zamestnancov kladieme vysoké požiadavky kreativity, zručnosti a starostlivosti a demonštrujeme tým naše kritériá zákazníkom a tretím stranám. Nestrpíme zámerné alebo nedbalé správanie, ktoré má za následok zníženie našej kvality.



4. Presadzovanie kódexu správania

4.1 Sťažnosti a upozornenia

Každý zamestnanec má možnosť a právo nahlásiť LMB porušenie kódexu správania alebo prípadné podozrenie z jeho porušenia. Kontaktnou osobou v tomto prípade môže byť podľa výberu zamestnanca jeho priamy nadriadený, riaditeľ alebo zástupca zamestnancov (zástupca zamestnancov volený všetkými zamestnancami a zástupca zamestnancov volený odborovou organizáciou). Zamestnanec, ktorý na základe konkrétnych dôkazov dospel v dobrej viere k presvedčeniu, že došlo k porušeniu kódexu správania alebo by k takémuto porušeniu mohlo dôjsť a následne využije svoje právo nahlásiť takéto porušenie alebo podozrenie, sa nemusí obávať žiadnej ujmy v akejkoľvek forme.

