

Organizačná smernica			
Identifikačné číslo :	OS-R01-9_2	Účinnosť od:	01.07.2022
Výtlačok číslo:	1	Číslo vydania:	1
Počet strán:	5	Stav:	Vydaný

Etický kódex

–

Zásady protikorupčného správania



	Priezvisko a meno	Dátum	Podpis
Spracoval:	Mgr. Claudia Cuninková	29.06.2022	
Schválil:	Mgr. Miroslav Novotný	30.06.2022	

STENGL	Organizačná smernica	OS-R01-9_2
	Etický kódex – Zásady protikorupčného správania	Strana 2 z 5

Táto organizačná smernica integrovaného systému manažérstva je duševným majetkom:

**stengl a.s.
Sumbalova 1A
841 04 Bratislava
Slovenská republika**

**Vykonávanie neriadených kópií príručky ISM
môže byť uskutočnené len so súhlasom
predstaviteľa manažmentu pre ISM.**

**Predstaviteľ manažmentu pre ISM:
Radoslav Bisták**

1. Predmet a cieľ

Účelom dokumentu je zdefinovať základné zásady protikorupčného správania zamestnancov spoločnosti stengl, a.s. Tento predpis je záväzný pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa a jeho štatutárnych zástupcov.

2. Oblasť platnosti

Táto organizačná smernica je záväzná pre celú oblasť stengl a.s. podľa platnej organizačnej štruktúry.

3. Symboly a pojmy

3.1 Symboly

stengl	-	stengl a.s.
ISM	-	Integrovaný systém manažérstva
PISM	-	Príručka integrovaného systému manažérstva
OS	-	Organizačná smernica

3.2 Pojmy

Korupcia ponúkanie, sľubovanie, dávanie, prijímanie alebo požadovanie neoprávnenej výhody akejkoľvek hodnoty (ktorá by mohla byť finančná alebo nefinančná), priamo alebo nepriamo a bez ohľadu na miesto (miesta), v rozpore s platnými právnymi predpismi, etickým kódexom, ako aj úplatok alebo odmena pre osobu, ktorá koná alebo sa zdráha konať v súvislosti s výkonnosťou plnenia povinnosti tejto osoby

Konflikt záujmu situácia, keď by obchodný, finančný, rodinný, politický alebo osobný záujem mohol zasahovať do úsudku osôb pri výkone ich povinností pre organizáciu

Etický kódex súbor etických zásad, ktoré majú pomôcť zamestnancom konať čestne a morálne. Etické zásady sú založené na základných hodnotách organizácie a štandardoch, ktorými sa zamestnanec riadi.

Kódex správania súbor zásad a pravidiel vychádzajúci z etického kódexu, ktorými sa vymedzuje spôsob transparentného a protikorupčného správania sa na pracovisku a pri interakcii s osobami z prostredia mimo pracoviska v konkrétnych situáciách, ktoré obsahujú potenciálne alebo existujúce korupčné riziko.

Funkcia dohľadu nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel osoba so zodpovednosťou a právomocou na účely prevádzkovania systému manažérstva proti korupcii. V podmienkach spoločnosti stengl, a.s. túto funkciu vykonáva p. Radoslav Bisták

4. Etický kódex

4.1 Úplatky a korupcia

- Každý zamestnanec sa zaväzuje, že neposkytne, neponúkne ani nesľúbi úplatok v hotovosti, službu, dar či osobné pozvanie zainteresovanej strane v úmysle získať neprimeranú výhodu. Taktiež sa zaväzuje nedať takýto úplatok či dar a neposkytnúť takúto službu cez sprostredkovateľa.
- Každý zamestnanec sa zaväzuje, že neposkytne, neponúkne ani nesľúbi, nepožiadá ani neprijme úplatok, službu, dar či osobné pozvanie od externého partnera ani externému partnerovi v úmysle získať neprimeranú výhodu (napríklad uzavretie zmluvy v rozpore so zákonom). Zakázané sú aj takéto ponuky či prijatie ponuky sprostredkované cez tretiu stranu.
- Každý zamestnanec sa zaväzuje, že neprijme ani neponúkne hotovosť, dar či pozvanie v súvislosti s výberovým konaním a/alebo v priebehu výberového konania či iného vyjednávania.

4.2 Úplatky a rýchle vybavenie

Úplatok za rýchle vybavenie je jednou z foriem korupcie bez ohľadu na to, či ho poskytla spoločnosť priamo alebo nepriamo – cez sprostredkovateľa.


4.3 Dary a pozvania

Ponúknuť alebo prijať dar či pozvanie môže byť obyčajným prejavom ústretovosti, čo môže prispievať k dobrému priebehu vzťahov s partnermi. Môže sa však ponášať alebo to môže byť vnímané ako čin aktívnej alebo pasívnej korupcie. Každý dar či pozvanie preto musí byť rozumný, primeraný, v súlade s hodnotami spoločnosti a bez postranných úmyslov. Zlatým pravidlom je transparentnosť.

- Žiaden zamestnanec nesmie prijať ani darovať peňažný dar.
- Každý zamestnanec je povinný odmietnuť dar či pozvanie od dodávateľa, partnera, iba ak by mal dar zjavne symbolickú hodnotu, ktorá nesmie prekročiť v peňažnom vyjadrení maximálne 100,-EUR. Výnimkou z tohto pravidla môžu byť:
 - obedy, večere, nápoje odôvodnené časom konania a dĺžkou porád či seminárov (pozvanie zo strany stengl, a.s., môže byť max. 50 euro na osobu, pričom povinnosťou je označiť na zadnú stranu účtovného dokladu pre koho boli obedy, večere a nápoje určené, príp. doplniť číslo projektu),
 - pozvania na semináre či podujatia podložené pracovnými dôvodmi.V takom prípade sa pracovník musí poradiť so svojim nadriadeným a odmietnuť akúkoľvek úhradu ubytovania a dopravy. V prípade pochybností alebo v iných osobitných prípadoch sa treba obrátiť na poverenú osobu dohľadom nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel.
- Každý zamestnanec, ktorý prijal a má u seba dar veľkej hodnoty, ktorý nemohol odmietnuť, aby neporušil pravidlá zdvorilosti, musí o tom informovať svojich nadriadených, podeliť sa oň so svojimi spolupracovníkmi alebo ho odovzdať takému oddeleniu, ktoré ho môže venovať nejakej charitatívnej organizácii.
- Každý zamestnanec musí dbať na to, aby prípadné dary a pozvania, ktoré poskytuje, boli vhodné, primerané a zodpovedali hodnotám spoločnosti (v peňažnom vyjadrení maximálne 100,-EUR). Ak má zamestnanec pochybnosti, obráti sa na poverenú osobu dohľadom nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel. Zamestnanec každý poskytnutý dar hlási poverenej osobe dohľadom nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel, ktorý daný dar eviduje v evidencii darov.
- Každý zamestnanec sa v rámci obchodných vzťahov (dodávateľ, zákazník, partner...) musí presvedčiť, že druhá strana je oboznámená s politikou spoločnosti v oblasti boja proti korupcii v súvislosti s darmi a pozvaniami. Zároveň sa každý zamestnanec musí oboznámiť s protikorupčnou politikou svojho partnera.
- Každý zamestnanec musí zakaždým nahlásiť prijaté dary poverenej osobe dohľadom nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel, ktorý daný dar eviduje v evidencii darov.

4.4 Konflikt záujmov

Ku konfliktu záujmov dochádza vtedy, ak by sa osobný záujem zamestnanca mohol dostať do konfliktu so záujmami spoločnosti. Konflikt záujmov nastoľuje nejednoznačné vzťahy, ktoré môžu viesť k spochybneniu

	Organizačná smernica	OS-R01-9_2
	Etický kódex – Zásady protikorupčného správania	Strana 5 z 5

nezávislosti strán a objektívnosti rozhodnutí.

- Každý zamestnanec musí identifikovať prípady konfliktov záujmov, ktorým môže byť vystavený, a nahlásiť ich poverenej osobe dohľadom nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel, aby sa našlo vhodné riešenie. Zdrží sa zasahovania do predmetného rozhodovania.
- Každý zamestnanec sa musí zaviazat', že nenadobudne žiadne podiely v akejkoľvek forme v spoločnosti kontrolovanej konkurentmi, dodávateľmi alebo zákazníkmi bez predchádzajúceho písomného súhlasu predsedu predstavenstva spoločnosti.
- Žiaden zamestnanec nesmie vykonávať pracovnú činnosť mimo spoločnosti bez predchádzajúceho písomného súhlasu predsedu predstavenstva spoločnosti.

4.5 Sprostredkovatelia

Niekedy môže byť pri podnikaní užitočné využiť platené alebo bezodplatné služby sprostredkovateľov, aby sa zjednodušili alebo urýchlili isté kroky, rokovania alebo transakcie s organizáciami z verejného alebo súkromného sektora. V takom prípade platí nasledovné:

- Každý zamestnanec si musí vopred preveriť renomé sprostredkovateľa.
- Každý zamestnanec musí podpísať písomnú zmluvu upravujúcu výšku odmeny/provizie sprostredkovateľa a spôsob úhrady takejto odmeny.
- Každý zamestnanec si musí overiť reálnosť ponúkaných služieb.

4.6 Dary, granty politického alebo charitatívneho charakteru

V spoločnosti sú zakázané akékoľvek dary a dotácie politického charakteru a/alebo poskytnuté politickým stranám.

Ak by spoločnosť chcela venovať dar charitatívneho, spoločenského alebo pedagogického charakteru, musí si overiť právny a etický základ takéhoto daru alebo grantu z hľadiska charakteru spoločnosti a pravidiel a postupov platných v danej krajine.

4.7 Sankcie

Akékoľvek porušenie tohto kódexu môže byť podľa svojej závažnosti alebo frekvencie výskytu dôvodom na udelenie disciplinárnej sankcie, ktorou môže byť až ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

5. Súvisiaca dokumentácia a záznamy

PISM Príručka integrovaného systému manažérstva

Evidencia darov

6. Prílohy

Žiadne