

ETICKÝ KÓDEX TEPLÁREŇ KOŠICE, A.S.

1. PREAMBULA

- a) Tepláreň Košice, a.s. (ďalej len „spoločnosť“) je akciovou spoločnosťou, ktorej hlavným predmetom podnikania je výroba, výkup a odbyt elektrickej energie a výroba, výkup, rozvod a odbyt tepla.
- b) Spoločnosť patrí k najväčším výrobcom a distribútorom tepla vo forme horúcej vody a pary v sústave centralizovaného zásobovania teplom na Slovensku. Pôsobí na trhu s teplom v Košiciach, pričom zabezpečuje tepelnú pohodu pre košické domácnosti, množstvo školských a zdravotníckych zariadení, základnú a vyššiu vybavenosť miest, podnikateľské subjekty a priemyselné podniky. Spoločnosť pri svojej činnosti vychádza z energetickej politiky Slovenskej republiky a jej hlavným cieľom je uspokojovať požiadavky obyvateľov a ostatných odberateľov tepla na kvalitnú a spoľahlivú dodávku tepla. Ponúka ucelený súbor služieb od bežnej dodávky tepla vo vykurovacom období, celoročnej dodávky teplej úžitkovej vody, dodávky tepla mimo vykurovacej sezóny až po servis a opravu zariadení a odstraňovanie havárií a porúch.
- c) Spoločnosť si je vedomá svojej zodpovednosti voči verejnosti žijúcej v prostredí jej podnikania, preto je výroba a dodávka energií pod neustálou kontrolou a zodpovedá legislatívnym požiadavkám Slovenskej republiky a Európskej únie. Tepelná a elektrická energia sú vyrábané metódou kogenerácie, t. j. spoločnou výrobou tepelnej a elektrickej energie, ktorá je charakteristická vysokou účinnosťou. Uvedená metóda výrazne prispieva k ochrane životného prostredia. Kvalita dodávaných produktov, služieb a poradenstva, komplexnosť poskytovaných služieb v oblasti tepelnej energie a šetrnosť k životnému prostrediu, to sú základné piliere, na ktorých spoločnosť stavia svoje podnikanie.
- d) Spoločnosť si uvedomuje svoje postavenie v spoločnosti a svoju zodpovednosť voči dodávateľom, odberateľom a svojim zamestnancom. Pri pôsobení na verejnosti a v obchodnom prostredí je cieľom spoločnosti udržať si dobrú povesť spoločnosti a naplňať plán prosperity a rastu podniku.
- e) K faktorom, ktoré nesporne prispievajú k tomuto cieľu, patrí etické konanie na všetkých úrovniach našej spoločnosti. Jeho výsledkom má byť dobré meno spoločnosti, adekvátna podniková kultúra a dôvera v ňu zo strany jej zamestnancov, obchodných partnerov a širokej verejnosti.
- f) Podniková kultúra ako súbor všeobecne rešpektovaných hodnôt a očakávaní, prístupov, deklarovaných noriem a vzájomných vzťahov sa prejavuje v individuálnom i skupinovom správaní sa zamestnancov v rôznych situáciách sociálnej interakcie, a to tak vnútri spoločnosti, ako aj vo vzťahu k okoliu a odlišuje vhodné a akceptovateľné správanie od nežiaduceho.
- g) Aby sa k vyššie uvedeným hodnotám dospelo, pristupujeme k cieľavedomému ovplyvňovaniu etického správania sa v rámci našej spoločnosti i smerom k vonkajšiemu prostrediu. Konkrétnou podobou tohto procesu je prejav nášho odhodlania uskutočňovať našu

podnikateľskú činnosť v súlade so všetkými právnymi predpismi a najvyšším štandardom podnikateľskej etiky. Výsledkom tejto snahy je vydanie tohto etického kódexu spoločnosti, ktorý ako súčasť pracovného poriadku je záväzný pre všetkých zamestnancov, členov orgánov spoločnosti a iné osoby konajúce v mene spoločnosti, ako aj pre spoločnosť samotnú.

- h) Tým chceme zároveň zabezpečiť zákazníkov i verejnosť o tom, že spoločnosť sa vo svojej činnosti pridržiava štandardných morálnych a etických princípov a prípadné rozpory môže prostredníctvom etického kódexu kontrolovať.

2. OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

- a) Spoločnosť plní stanovené úlohy na úseku ochrany a tvorby životného prostredia s cieľom zabezpečiť trvalo udržateľný rozvoj spoločnosti a aj regiónu, pokiaľ je to možné. Za tým účelom mieni využívať ekologické a obnoviteľné zdroje.
- b) Ochrana a tvorba životného prostredia patrí medzi základné úlohy spoločnosti. Spoločnosť sa v rámci všetkých svojich činností trvalo usiluje o zmiernenie dopadov svojich činností na životné prostredie a prijíma preventívne opatrenia na znižovanie nepriaznivých environmentálnych vplyvov, ktorým sú vystavení obyvatelia a životné prostredie.
- c) Cieľom spoločnosti je dodržiavať požiadavky vyplývajúce z legislatívy životného prostredia a zabezpečovať trvalo udržateľný rozvoj v regióne. Na dosiahnutie týchto cieľov mieni spoločnosť využívať ekologické a obnoviteľné zdroje.

3. VZŤAHY K OBCHODNÝM PARTNEROM A KLIENTOM

- a) Vzťahy s obchodnými partnermi a klientmi sú založené na vzájomnej úcte a dôvere.
- b) Zakazuje sa zverejňovanie informácií o dodávateľoch a odberateľoch. Tieto informácie sa považujú za dôverné a vo vzťahu k nim sa uplatňuje záväzok mlčanlivosti.
- c) Spoločnosť vytvára korektné a transparentné podmienky pri výbere dodávateľov a odberateľov a pri uzatváraní zmlúv.
- d) Zamestnanec spolupracuje so zodpovednými útvarmi spoločnosti na utváraní bezpečnosti pracovného prostredia dodávateľov a ich zamestnancov združujúcich sa na pracoviskách spoločnosti. Zároveň od nich vyžaduje dodržiavanie všetkých bezpečnostných predpisov spoločnosti.

4. VZŤAHY K ŠTÁTNYM ORGÁNOM A ORGÁNOM VEREJNEJ SPRÁVY

- a) Spoločnosť dôsledne dodržiava všeobecne záväzné právne predpisy.
- b) Spoločnosť poskytuje štátnym orgánom a orgánom štátnej správy pravdivé a relevantné informácie.
- c) Spoločnosť dodržiava korektné vzťahy so štátnymi orgánmi a orgánmi verejnej správy tak, aby boli v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a morálkou a bez náznaku nelegálneho a neetického správania sa zo strany zamestnanca a samotnej spoločnosti.

5. OCHRANA DOBREJ POVESTI SPOLOČNOSTI

- a) Zamestnanec spoločnosti reprezentuje na verejnosti nielen sám seba, ale aj spoločnosť, ktorej je zamestnancom. Preto musí na verejnosti dbať na zachovanie dobrej povesti spoločnosti a ochraňovať jej záujmy.
- b) Zamestnanec je lojálny k spoločnosti, neznevažuje a neohovára ju na verejnosti. Všetky pracovné problémy rieši vo vnútri spoločnosti. Tým nie je dotknuté oprávnenie zamestnanca obrátiť sa na príslušný súd, inšpektorát práce alebo odborovú organizáciu.
- c) Spoločnosť nevyužíva svoju dobrú povest' ani obchodné meno na podporu žiadnej politickej strany alebo politického hnutia. Zamestnanci nesmú byť v pracovnom čase a na pracoviskách spoločnosti politicky aktívni.

6. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNANCAMI

- a) Vzťahy medzi zamestnancami sú založené na úcte k dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných práv a slobôd.
- b) Zamestnanec má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Zakázaná je akákoľvek forma ohovárania, šírenia nepravdivých, pravdu skresľujúcich alebo hanlivých informácií, intrigovania, osočovania, ponižovania, šikanovania a používanie neslušných výrazov.
- c) Zamestnanec zodpovedá za svoje správanie a konanie. Správa sa tak, aby svojím konaním nespôsobil ujmu sebe ani svojmu okoliu.
- d) Spoločnosť nezasahuje do súkromného a rodinného života zamestnanca.
- e) Spoločnosť utvára atmosféru vzájomnej úcty, dôvery a spolupatričnosti, s cieľom kultivovať pracovné vzťahy a dosahovať dobré hospodárske výsledky.
- f) Zakazujú sa akékoľvek prejavy diskriminácie, psychické a fyzické násilie. Zakazuje sa ohrozovanie, zastráňovanie, nepriateľské konanie alebo urážky inej osoby alebo skupiny osôb na základe najmä odlišnej rasy, farby pleti, náboženstva, pohlavia, národnosti, veku, politickej príslušnosti, zdravotného stavu alebo sexuálnej orientácie.
- g) Zákaz sa týka aj rozširovania, posielania alebo vystavovania písaného alebo grafického materiálu, ktorý by bol prejavom takejto nevraživosti.
- h) Zakazuje sa akákoľvek forma sexuálneho obťažovania alebo sexuálneho správania sa na pracovisku alebo v pracovnom čase aj mimo pracoviska. Osobitne sa zakazujú pokusy o sexuálne zblíženie, akákoľvek žiadosť o sexuálnu priazeň alebo iné, či už slovné alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy.
- i) Zakazuje sa diskriminácia zamestnanca zo strany zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu oznámenia kriminality alebo protispoločenskej činnosti a výkon právnych úkonov alebo vydanie rozhodnutí v pracovnoprávnom vzťahu postihujúcich zamestnanca z dôvodu oznámenia kriminality alebo protispoločenskej činnosti, ak zamestnanec konal v dobrej viere.
- j) Komunikácia na všetkých úrovniach spoločnosti musí byť efektívna, kvalitná a pravdivá. Musí umožňovať vzájomné odovzdávanie informácií, upevňovať pracovné zaujatie a spolupatričnosť.
- k) Každý, kto chce prispieť k zlepšeniu v ktorejkoľvek oblasti činnosti spoločnosti, má právo na vypočutie.

7. KONFLIKT ZÁUJMOV

- a) Zamestnanec nesmie vyvíjať žiadnu činnosť, ktorou by získal neoprávnené výhody v dôsledku svojho postavenia v spoločnosti pre seba, osoby jemu blízke alebo tretie osoby. Zamestnanec nesmie využívať svoje oficiálne postavenie v spoločnosti na súkromné účely a musí sa vyhýbať vzťahom, ktoré prinášajú so sebou riziko korupcie a ktoré spochybňujú jeho objektivnosť a nezávislosť pri výkone jeho činnosti pre spoločnosť. Musí sa správať eticky, nevyhľadávať ani neprijímať žiaden osobný prospech na úkor spoločnosti. Osobné záujmy zamestnanca nesmú zasahovať do plnenia jeho povinností pre spoločnosť.
- b) Zamestnanec nesmie prijímať ani vyžadovať od obchodných partnerov žiadne peňažné a nepeňažné dary. Môže prijať iba reklamné dary a pohostenie, ak sa ich prijatím nezaviaže kohokoľvek zvýhodniť alebo znevýhodniť.
- c) Zamestnanec nesmie poskytnúť žiadne dary, pohostenie a iné pozornosti (s výnimkou drobných reklamných firemných darov), ktorými by obchodných partnerov alebo potenciálnych obchodných partnerov navádzal na korupciu alebo iné nelegálne a neetické konanie.
- d) Zamestnanci nesmú použiť a zneužiť dôverné informácie na také účely, na ktoré nie sú určené, ktoré nesúvisia s plnením ich pracovných úloh pre zamestnávateľa, alebo ktoré sú v rozpore so záujmami spoločnosti alebo by mohli spoločnosť inak poškodiť.

8. ZÁVÄZNOSŤ

- a) Ustanovenia tohto etického kódexu sa rovnako ako pre zamestnancov vzťahujú aj na členov orgánov spoločnosti a ďalšie osoby oprávnené konať za spoločnosť.
- b) Dodržiavanie pravidiel stanovených v tomto etickom kódexe sa od zamestnancov, členov orgánov spoločnosti a ďalších osôb oprávnených konať za spoločnosť vyžaduje na pracovisku a počas pracovného času aj mimo pracoviska.
- c) Pokiaľ nie je uvedené v tomto etickom kódexe inak, dodržiavanie pravidiel stanovených v tomto etickom kódexe sa vyžaduje, pokiaľ to súvisí s prácou pre zamestnávateľa, aj mimo pracovného času.
- d) Zamestnanci, členovia orgánov a ďalšie osoby oprávnené konať za spoločnosť sú povinní oznámiť zamestnávateľovi alebo svojmu priamemu nadriadenému vedúcemu zamestnancovi správanie, ktoré je v rozpore s týmto etickým kódexom.
- e) Porušenie pravidiel obsiahnutých v tomto etickom kódexe sa považuje za porušenie právne záväzných pravidiel správania sa a ako také bude posudzované s následkom disciplinárneho postihu zamestnanca a možnosťou skončenia pracovného pomeru.