

# ETIČNI KODEKS RTH, d.o.o. Trbovlje

## UVOD

Družba RTH, Rudnik Trbovlje - Hrastnik d. o. o., Trbovlje, (v nadaljevanju družba RTH) je bila ustanovljena in registrirana leta 1995 kot naslednica Rudnikov rjavega premoga Slovenije.

Osnovna strategija družbe RTH je usmerjena v doseganje kvalitete poslovanja. Ta se na eni strani odraža v doseganju količinskih in kakovostnih parametrov, tako na področju proizvodnje premoga, kot tudi na področju izvedbe zapiralnih del v jamah rudnika ter sanacijskih del na degradiranih površinah, na drugi strani pa se odraža v uspešni izvedbi letnih kadrovske-socialnih programov in v aktivnih pripravah na prestrukturiranje družbe v nove poslovne dejavnosti na podlagi priložnosti, ki jih RTH vidi v izrabi razpoložljivih rudniških zemljišč, objektov in poslovnih prostorov ter kadrovskih potencialov, ki bodo glavni akterji uresničevanja ciljev, definiranih v dokumentu z naslovom »Strategija Skupine RTH«.

Etični kodeks RTH predstavlja osnovno vodilo vsakodnevnega ravnanja, poslovnih odločitev in odnosov zaposlenih v RTH.

## I.DEL: OSNOVNE VREDNOTE DRUŽBE RTH, d.o.o.

### 1. Naše etične osnovne vrednote

**Neoporečnost:** Naše obnašanje do naših interesnih skupin (sodelavcev, dobaviteljev, podizvajalcev, vladnih in nadzornih organov, medijev) in družbe kot celote je brezhibno.

**Odgovornost:** Izpolnimo svoje obveznosti in prevzamemo osebno odgovornost za svoje ravnanje. Damo le takšne obljube, ki jih lahko držimo. Svojih interesnih skupin ne zavajamo.

**Poštenost:** S svojimi interesnimi skupinami ravnamo vljudno in v skladu z interesi. Podpiramo okolje, za katerega je značilno pošteno obnašanje in enaka obravnava.

**Skladnost:** Priznavamo pomembnost vseh zakonov, vseh internih in eksternih predpisov, smernic in standardov ter jih upoštevamo. Zahtevamo vzorno vedenje nadrejenih in se zavezujemo k prvovrstnemu okolju kontrole in skladnosti.

**Transparentnost:** S svojimi interesnimi skupinami negujemo konstruktiven, transparenten in odkrit dialog, za katerega sta značilna spoštovanje in profesionalnost.

## **2. Odgovornost**

Razlikujemo naslednja področja odgovornosti in zasledujemo naslednje cilje:

- do sodelavcev: Za doseg ciljev podjetja stavimo na učinkovitost in pristojnost naših sodelavcev. Z izobraževanjem in nadaljnjim usposabljanjem spodbujamo znanje v podjetju, podpiramo osebni razvoj sodelavcev, skrbimo za ustrezne informacije in primerne pogoje dela.
- do lastnikov: Z lastnino ravnamo odgovorno. Izrekli smo se za transparentno informacijsko politiko ter dobro in odgovorno vodenje podjetja.
- do nadzornih in vladnih organov: Strogo upoštevamo zakone, predpise, smernice in standarde.
- do poslovnih partnerjev: Z vsemi svojimi poslovnimi partnerji ravnamo pošteno. Vsi sodelavci so pri oblikovanju pogodb in cen ter pri izstavitvi računov dolžni upoštevati vidik poštenosti in transparentnosti.
- do medijev: Priznavamo funkcijo medijev, negujemo dialog z novinarji in jih podpiramo pri njihovi nalogi objektivnega poročanja o našem podjetju.
- do družbe: Spoštujemo človekove pravice in podpiramo dobrobit, upoštevamo veljavno zakonodajo in se zavedamo odgovornosti do okolja. Pri izvajanju storitev si prizadevamo za obzirno ravnanje z energijo in surovinami ter za zmanjšanje emisij in odpadnih snovi.

## **3. Zgled vodstva podjetja**

Vodstvo podjetja ima funkcijo zgleda. Organi upravljanja in vodstvo so z etičnega vidika zgled z brezhibnim obnašanjem. Etično brezhibno obnašanje na delovnem mestu pomeni poštenost pri ravnanju s sodelavci, dobavitelji, upravnimi organi in javnostjo. Neoporečnost in dober ugled našega podjetja sta odločilnega pomena pri poslovanju.

## **4. Načela kadrovske politike**

Za doseg ciljev podjetja stavimo na učinkovitost in kompetentnost naših sodelavcev. Z odkrito komunikacijo podpiramo in vodimo osebni in strokovni razvoj naših sodelavcev ter skrbimo za ustrezne informacije. Skrbimo za primerne pogoje dela ter za varnost in zdravje naših sodelavcev.

## **5. Odgovornost vodstva in sodelavcev**

Vsak vodja in vsak sodelavec ima naslednje odgovornosti:

- upošteva zakone, smernice in predpise ter interne smernice družbe RTH, vključno z vrednotami in načeli Etičnega kodeksa;
- zavzema se za skupne cilje v kolektivu po svojih najboljših močeh;

- prispeva k delovnemu vzdušju, v katerem vlada zaupanje, profesionalnost, učinkovitost, spoštovanje in samospoštovanje;
- vedno ravna v dobri veri, z odgovornostjo, s primerno skrbnostjo in pristojnostjo ter brez napačnega prikaza dejstev;
- vedno ravna na pošten in etičen način, tudi pri konfliktnih situacijah;

## **II. DEL: IZVAJANJE**

### **1. Komunikacija**

Načela Etičnega kodeksa se redno sporočajo vsem sodelavcem v podjetju. Pazimo na strokovno in pravočasno komunikacijo z našimi interesnimi skupinami. Informacije, ki jih predložimo organom ali javnosti, so v vseh bistvenih vidikih popolne, poštene, primerne, objektivne, pravočasne in razumljive.

Komunikacija temelji na naslednjih načelih:

- odprtosti in transparentnosti,
- sodelavce obveščamo pred drugimi interesnimi skupinami ali sočasno z njimi.
- v odnosu do medijev imamo jasno opredeljene predstavnike.

#### **1.1 Konkretni ukrepi za posredovanje vsebine Etičnega kodeksa**

Da bi vsebine Etičnega kodeksa ustrezno posredovala vsem sodelavcem in s tem v najboljši možni meri zagotovila upoštevanje pravil Etičnega kodeksa, je družba RTH predvidela naslednje ukrepe:

- Etični kodeks se objavi na intranetni in na spletni strani podjetja;
- Etični kodeks je priloga k pogodbi o zaposlitvi;

### **2 Interni organizacijski ukrepi**

Uporabljamo primerne in obsežne instrumente, postopke in soglasja za zagotavljanje upoštevanja Etičnega kodeksa.

#### **2.1 Načelo štirih oči in ločevanje funkcij**

Uporaba načela štirih oči in ločevanje nezdružljivih dejavnosti so primerni ukrepi za preprečevanje nepravilnosti, predvsem pri izvajanju naročil. V okviru ločevanja funkcij je treba paziti na ločevanje med odločitvijo, izvajanjem, preverjanjem in poročanjem. S tem

v zvezi se morajo v družbi RTH, odvisno od velikosti in pomembnosti odločitve, ustrezno vključiti različne ravni hierarhije in pridobiti ustrezna soglasja.

## **2.2 Posebna področja odgovornosti**

Odgovorni za upoštevanje pravil Etičnega kodeksa so načeloma organi, vodstvo in sodelavci podjetja. Izvajanje in upoštevanje pravil v podjetju preverja v ta namen ustanovljen etični odbor, ki ga imenuje poslovodstvo. Sestavljen je iz treh članov.

## **2.3 Obvladovanje tveganja**

Namen obvladovanja tveganja je zgodnje odkrivanje, preprečevanje in zmanjšanje predvsem tistih tveganj, ki lahko ogrozijo obstoj podjetja ali bistveno negativno učinkujejo na njegov razvoj ali s pomočjo katerega poslovodstvo in nadzorni svet prepoznata prekrške zoper zakone, statute ali poslovniške. Sem štejemo tudi zaježitev korupcije.

Organizacija obvladovanja tveganja družbe RTH predstavlja nadgradnjo kontrole nabave. Dejavnost podpirajo ukrepi, kot so sistem komisij, ki izbira ponudbe, preverja kalkulacije in pridobiva zahtevana soglasja.

## **2.4 Alternative dobaviteljev**

Že iz ekonomskih razlogov naj bi podjetje redno pridobivalo več ponudb. S tem se lahko učinkovito preprečujejo enostranske odvisnosti.

## **2.5 Rotacija osebja na občutljivih področjih**

Če je mogoče, se na poslovnih področjih, ki jih ogroža korupcija, izvaja primerna rotacija osebja. Pri tem je treba jasno opredeliti, da takšna menjava ne pomeni diskriminacije sodelavcev.

## **2.6 Prijava prekrškov – zaupniki**

Naš ugled in pošten način ravnanja je naša najpomembnejša dobrina. V skladu z našo politiko, sodelavci prijavijo prekrške zakonov, predpisov, smernic in Etičnega kodeksa. Pri tem se morajo upoštevati določbe s področja varstva podatkov in delovnega prava.

### **2.6.1 Interni zaupniki**

Interni zaupniki so pristojni nadrejeni in člani sveta delavcev.

### **3 Kontrola in sankcija**

#### **3.1 Preverjanja verodostojnosti**

Izkušnje so pokazale, da so organizacijska načela uspešna le tedaj, če jih spremljajo ustrezni ukrepi nadzora. Le-te podjetje izvaja v obliki primernih kontrol in preverjanja verodostojnosti ter z zunanjimi osebami in institucijami.

#### **3.2 Kontrolni sistem**

Kot dopolnitev naših poslovnih kontrolnih mehanizmov in predvsem za ugotavljanje in obravnavanje relevantnih problemov v zvezi s knjigovodstvom in internim kontrolnim sistemom, se zavezuje k neodvisni eksterni kontroli. Naši odgovorni za vodenje sodelujejo z institucijami, pristojnimi za preverjanje, da bi prispevali k rešitvam in jih pravočasno realizirali.

##### **3.2.1 Eksterni kontrolni sistem**

Zunanji kontrolni sistem je sestavljen iz naslednjih ukrepov:

- Letna revizija, v okviru katere revizor nakaže tudi morebitne predloge za izboljšanje v okviru Pisma poslovodstvu. Pismo poslovodstvu vključuje dopolnilne informacije, s katerimi revizor povzame ugotovitve in napotke na osnovi revizije in vključi predloge za izboljšanje ugotovljene med samo revizijo na področju internega kontrolnega sistema, pripombe glede davčnih posledic ter opozorilo na tveganja ali prepoznavne kazalnike za bodoče krize.
- Preverjanje posameznih vprašanj s strani revizorja, ki presegajo zakonski obseg revizije, v primerih posebnih naročil.

#### **3.3 Sankcije**

V primeru kršitev smernic obnašanja, ki veljajo v podjetju in kršitev zakonskih predpisov, se izvedejo potrebni organizacijski ukrepi ter disciplinski in delovno pravni ukrepi od opomina do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, da se, ne glede na kazensko pravne posledice, ustrezno reagira na ugotovljene kršitve in preventivno učinkuje proti bodočim kršitvam.

### **4. Stalni nadaljnji razvoj**

Čeprav etični kodeks ne ustanavlja zakonsko zavezujočih obveznosti za družbo RTH, niti sodelavcem ali drugim osebam ne podeljuje pravne pravice, ga stalno pregledujemo in redno preverjamo svoje obnašanje ter ovrednotimo svoje izkušnje. Le tako se, ob upoštevanju načel in vrednot opredeljenih v Etičnem kodeksu, lahko stalno izboljšujemo.