

## POLITIKA OBVLADOVANJA KONFLIKTA INTERESOV

### 1. Uvod

Kot je zapisano tudi v Etičnem kodeksu, se mora vsak zaposleni izogibati situacijam, ki bi ga lahko vodile v konflikt z interesi podjetja. Zaposleni so tako dolžni obvestiti delodajalca o obstoju vseh njihovih odnosov oz. povezav (finančnih in drugih) s strankami, konkurenco, poslovnimi partnerji in drugimi subjekti, ki sodelujejo s podjetjem. Vsak zaposleni mora biti seznanjen s to politiko in skladno z njo tudi delovati.

### 2. Cilj

Cilj politike je vzpostavitev pravil za odkrivanje, upravljanje in preprečevanje konflikta interesov.

### 3. Področje in uporaba

Politika konflikta interesov se nanaša na vse zaposlene ter dopolnjuje zakonske regulative s tega področja. Opisuje situacije, ki bi lahko vodile v konflikt interesov in pravila, ki jih moramo v teh primerih upoštevati.

### 4. Definicija

Okoliščine, zaradi katerih se lahko zaposleni znajde v konfliktu interesov s podjetjem, so na primer:

- zaposleni iz finančnega ali drugega razloga daje prednost enemu poslovnemu partnerju pred drugim;
- zaposleni pridobi ugodnosti ali se izogne izgubi, pri tem pa škoduje interesom in ugledu podjetja;
- zaposleni opravlja enako dejavnost kot podjetje;
- zaposleni pridobi od poslovnega partnerja finančno korist zaradi opravljene storitve;
- zaposleni je vključen v dejavnost, ki lahko škoduje ugledu, ekonomskim ali finančnim interesom podjetja, in je hkrati zaposlen kot direktor ali uslužbenec v podjetju;
- zaposleni in njegovi sorodniki so medsebojno v podrejenem/nadrejenem položaju na delovnem mestu.

### 5. Pravila za preprečevanje konflikta interesov/potencialnih tveganj

5.1 Zaposleni naj se vzdržijo vseh dejanj, ki bi lahko spodkopala kredibilnost in integriteto kateregakoli zaposlenega in podjetja ter bi lahko povzročila konflikt interesov med zaposlenim in podjetjem.

5.2 Zaposleni mora obvestiti delodajalca v primeru, da ima on ali kdo od njegovih sorodnikov lastniški delež v konkurenčnem podjetju oz. so člani v upravnem ali nadzornem odboru konkurenčnega podjetja.

5.3 Če zaposleni prepozna potencialni konflikt interesa med njim in podjetjem, mora o tem nemudoma obvestiti svojega nadrejenega, ki sprejme odločitve o nadaljnjih ukrepih (npr. prepoved opravljanja tistih delovnih nalog, pri katerih obstaja nevarnost konflikta interesov).

5.4 Če neposredno nadrejeni ve za obstoj potencialnega konflikta interesov med njegovim podrejenim in podjetjem, mu ne sme zaupati nobene delovne naloge, pri kateri bi dejansko lahko prišlo do konflikta interesov.

5.5 V kolikor se zaposleni ne more izogniti situaciji iz točke 5.4 in mora nalogo kljub obstoju konflikta interesa opraviti, izvaja njegov nadrejeni poostren nadzor, da zavaruje interese podjetja.

5.6 Zaposleni ne smejo uporabljati imena, logotipa in tiskovin podjetja za izvajanje aktivnosti, ki niso povezane z delovnimi nalogami.

5.7 IT oprema in službeni avtomobili se lahko uporabljajo samo v službene namene, razen če je v pogodbi drugače opredeljeno.

5.8 Zaposleni oz. podjetje, v katerem zaposleni nastopa kot lastnik ali član nadzornega odbora, ne more izvajati storitev oz. zagotavljati drugih produktov za naše podjetje brez predhodne odobritve s strani vodstva našega podjetja in hkrati izkazane koristi za naše podjetje. Zaposleni ne sme sodelovati v postopku izbire dobavitelja, če je podjetje, v katerem nastopa kot lastnik ali član nadzornega odbora, eden izmed ponudnikov.

5.9 Zaposleni z dostopom do zaupnih informacij podjetja morajo te skrbno varovati in jih v nobenem primeru ne smejo uporabiti za pridobitev lastne koristi ali koristi sorodnikov.

5.10 Zaposleni, ki so v sorodstvenem razmerju, ne smejo biti v medsebojno podrejenem/nadrejenem položaju na delovnem mestu. Če pride do takšnega primera, mora vodja primerno ukrepati (npr. prerazporeditev v drug SM).

5.11 Vodstvo podjetja naj analizira potencialni konflikt interesov, ki izhaja iz podrejenega oz. nadrejenega položaja sorodnikov na delovnem mestu, zaposleni pa so dolžni delodajalca obvestiti o obstoju tovrstnih razmerij, npr. odnosi med brati in sestrami ter njihovimi partnerji ter odnosi med starši in otroci, ki ne živijo v istem gospodinjstvu.


## 6. Ukrepanje v primeru kršitev

V primeru zaznane kršitve politike obvladovanja konflikta interesov je potrebno obvestiti direktorja splošnega sektorja, ki ukrepa v skladu s pooblastili in Etičnim kodeksom podjetja.

V Slovenski Bistrici, 04. 04. 2019

Direktorja:

Silva Babšek



aluminium ket...

**emmi**

Roman Stegne

2

Predavarna  
Kaldovska 37/a  
2310 Slovenska Bistrica