

## Etický kódex spoločnosti

Obchodná filozofia spoločnosti vychádza z hodnôt, ktoré sú základom jej úspešného rozvoja.

Na podporu spomínaných hodnôt bol spracovaný tento Etický kódex s cieľom zabezpečiť rovnaké pochopenie základných operačných štandardov spoločnosti zamestnancami i manažmentom a súčasne im sprostredkovať očakávania našich zákazníkov a investorov.

Zaväzujeme sa k napĺňaniu týchto štandardov a zaisťujeme trvalú kontrolu ich dodržiavania v celej organizácii, pričom sa týmto usilujeme vyhnúť pre naše podnikanie nežiaducim situáciám.

### Náš návod ako sa stať správnym zamestnávateľom

Naša spoločnosť vystupuje ako zodpovedný zamestnávateľ, ktorý zohľadňuje ekonomické, sociálne a environmentálne vplyvy, pričom zámerom jeho Etického kódexu je maximalizovať výhody a znížiť akékoľvek negatívne dopady na vlastné celosvetové podnikanie.

#### 1.1. Ľudské práva

Spoločnosť podporuje princípy vydané Organizáciou spojených národov vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv a zaviazala sa dodržiavať spomínané princípy vo svojich stratégiách, postupoch a praktikách. Rešpekt voči ľudským právam vedie a bude naďalej v plnom rozsahu sprevádzať všetky jej kroky.

Je našou snahou obchodovať s partnermi, ktorí vedú svoje firmy spôsobom, ktorý je kompatibilný s našou politikou naklonenou ľudským právam a etickému správaniu. Budeme spolupracovať aj so zákazníkmi, aby sme sa uistili, že požiadavky obsiahnuté v zmluvách nie sú v rozpore s ľudskými právami.

Prijímame opatrenia, aby sme zabezpečili, že práca našich zamestnancov je v súlade s medzinárodne prijatými konvenciami v oblasti ľudských práv, uznávajúc rozmanitosť miestnych kultúr v krajinách, v ktorých pôsobíme.

#### 1.2. Životné prostredie

Budeme riadiť našu spoločnosť s rešpektom a ohľadom k životnému prostrediu. Za pomoci riadenej kontroly tvorby odpadu, emisií vozidiel a spotreby energií sa pousilujeme minimalizovať negatívne dopady na životné prostredie.

#### 1.3. Miestne spoločenstvá

Naša spoločnosť sa plne zaväzuje, že bude podporovať a napomáhať komunitám, v ktorých pôsobíme, ktoré zahŕňajú podporu charity, sponzorstvo projektov komunít a poskytovanie dobrovoľníkov z radov našich zamestnancov. Vedeťme našu spoločnosť s rešpektom a ohľadom na dobro miestnych komunít, pričom vyvíjame kroky, ktoré minimalizujú akékoľvek narušenie spôsobené našou činnosťou. Taktiež napomáhame aj miestnym záujmom pri vytváraní vhodných pracovných pozícií a poskytovaní účinných služieb a produktov.

## 2 . Naše štandardy obchodnej praxi

Prijatým etickým štandardom sa v našom podnikaní zaväzujeme dodržiavať bezúhonnosť našich zamestnancov a našej organizácie.

### 2.1. Úplatkárstvo a korupcia

Naša spoločnosť rozhodne bojuje proti negatívnym javom ako sú podplácanie a korupcia, nezávisle od toho, v akej forme sa vyskytnú. Dary či pozornosť /pohostenie/ sa môžu ponúknuť tretej strane, len ak sú v súlade s obchodnou praxou v danej oblasti, nevykazujú vysokú hodnotu a nemôžu byť interpretované ako podnet k obchodu. V prípade neistoty sa zriadi dozor, ktorý predstavuje spravidla personálny riaditeľ, finančný riaditeľ alebo generálny riaditeľ. Za žiadnych okolností sa nesmú tretej strane /osobe/ alebo jednotlivcom z organizácií klientov, vrátane vládnych činiteľov a reprezentantov odovzdať žiadne finančné dary alebo iné stimuly.

Zisky za služby a produkty spoločnosti, ako aj nákupy produktov a služieb od dodávateľov sa smú zabezpečovať len na základe kvality, výkonu, ceny, hodnoty a výhody pre spoločnosť a v žiadnom prípade nie na základe prísľubu, prijatia alebo doručenia podnetov vo forme platieb, darov, pozorností alebo zábavy v akejkoľvek forme.

Zamestnanci nesmú prijímať dary, peniaze alebo pozornosti od tretej osoby /organizácie/ alebo jednotlivcov, u ktorých by vznikla odôvodnená domnienka, že by ovplyvnili obchodné transakcie. Dary a ďalšie pozornosti nízkej hodnoty, by sa mali vrátiť. V kultúre, kde by podobný čin mohol spôsobiť urážku, by sa daný dar mal venovať spoločnosti a ak je užitočný, tak ho venovať charite.

### 2.2. Politické príspevky

Naša spoločnosť nedotuje politické strany a tento postup by sa mal zachovať na celom svete. Výnimky sú prípustné len v krajinách, kde vykonávať spomínanú činnosť je legálne alebo kde sú zo zákonov podložené a všeobecne prijaté praxi pre takúto činnosť. Za týchto okolností, akákoľvek poukázaná suma musí byť schválená riaditeľom.

### 2.3. Zachádzanie so zákazníkmi /jednanie/

Spoločnosť vysoko hodnotí a buduje vzájomnú dôveru a istotu vo vzťahoch ku svojim zákazníkom. Všetci zamestnanci by sa mali usilovať zákazníkom za ich úhrady poskytovať vynikajúce služby, vychádzať v ústrety ich očakávaniam a predvídať meniace sa požiadavky.

### 2.4. Interní dodávatelia

Akékoľvek vzájomné obchodné transakcie medzi dcérskymi spoločnosťami týkajúce sa dodávok tovarov alebo služieb by mali byť založené na bežných obchodných princípoch nezávislých trhových cien. Tieto princípy by mali zahŕňať tvorbu cien a ostatné zmluvné podmienky a musia byť tak obhájiteľné, ako keby išlo o princípy, na ktorých je možné očakávať, že by sa dohodli nezávislé strany.

## 2.5. Externí dodávateelia

Všetci dodávateelia majú nárok na férový prístup a zároveň všetci potenciálni dodávateelia by mali mať primerané možnosti na získanie zákazky od našej spoločnosti. Je našou stratégiou vyplácať dodávateľov včas, v súlade s dohodnutými podmienkami obchodu. Na druhej strane, našim dodávateľom sme stanovili, v zmysle nášho etického kódexu, vysoké štandardy.

## 2.6. Konkurencia

Naša spoločnosť bude vždy súťažiť na trhu dôrazne, ale férovým a etickým spôsobom. Konkurenčný úspech je postavený na poskytovaní hodnôt a kvalitných služieb. Konkurencia by sa nemala podceňovať. Pri kontakte s konkurenciou by sa zamestnanci mali vyhnúť diskusii o utajovaných skutočnostiach a nevhodnému získavaniu informácií o obchodných tajomstvách konkurencie, či získavať iné utajované informácie. Zamestnanci nesmú hovoriť o cenovej stratégii alebo podnikat' nejaké kroky, ktoré by mohli spôsobiť konflikt so zákonmi aplikovateľnými na príslušný obchod.

## 3. Náš postoj k jednotnému vedeniu

Naša spoločnosť sa zaväzuje k ochrane záujmov našich akcionárov a našej spoločnosti pomocou dodržiavania relevantných právnych a regulačných predpisov a uskutočňovania obozretného manažmentu obchodných rizík.

### 3.1. Súlad so zákonom

Budeme plne konať v zhode so všetkými príslušnými domácimi a medzinárodnými zákonmi a bude konať v súlade s miestnymi smernicami a pravidlami, vrátane tých, ktoré sú špecifické v danom odvetví, a ktoré upravujú naše činnosti.

Je zodpovednosťou všetkých manažérov zabezpečiť, prijatím právnych alebo iných odborných pokynov, že si uvedomujú všetky miestne práva a predpisy, ktoré by mohli ovplyvniť oblasť obchodu, v ktorej sa angažujú, vrátane daňových a výmenných kontrol.

### 3.2 Účtovnícke štandardy a záznamy

Všetka účtovná dokumentácia musí jasne odrážať pravdivý charakter obchodných transakcií, aktíva a pasíva v zhode s príslušnými regulačnými, účtovníckymi a právnymi požiadavkami. Žiadny záznam alebo údaj sa nemôže falšovať, skresliť, rozdeliť alebo zatajiť.

Reporting musí byť presný a kompletný a v súlade s účtovnou politikou a procedúrami tak, ako je to stanovené vo finančných pravidlách našej spoločnosti. Zamestnanci nesmú nesprávne uvádzať alebo vedome prekrúcať informácie pre osobné obohatenie alebo z iných príčin.

### 3.3 Externé informovanie

Spoločnosť môže byť požiadaná, aby vypracovala stanovisko alebo poskytla správu regulačným orgánom alebo vládny inštitúciám. V týchto prípadoch je potrebné zabezpečiť, aby tieto stanoviská alebo správy boli vypracované presne, včas a pravdivo. Ešte pred ich

vypracovaním sa musí vyšší manažment ubezpečiť, že tieto materiály neobsahujú citlivé informácie.

Pozornosť musí byť venovaná aj vyhláseniam pre médiá, a to v tom zmysle, že informácie, ktoré sú im poskytované, sú presné a pravdivé. Požiadavky médií majú byť postúpené hovorcovi, ktorý je oprávnenou osobou na poskytovanie požadovaných informácií či stanovísk médiám.

### **3.4. Politika a postupy**

Naša spoločnosť pripúšťa, že sú isté riziká v spojitosti s obchodnými aktivitami. Manažment je preto zodpovedný za zabezpečenie toho, že politiky a postupy sú primerané tomu, aby bolo možné manažovať risk a tiež za rešpektovanie týchto politík a postupov.

## **4. Naše záväzky k našim zamestnancom**

Naša spoločnosť je zaviazaná optimalizovať individuálne a obchodné záležitosti prostredníctvom najlepších ľudí na všetkých stupňoch a vytvárať prostredie, v ktorom zamestnanci chcú a sú schopní prispievať k úspechu spoločnosti. Pre dosiahnutie takéhoto pracovného prostredia, v ktorom panuje tímový duch a odovzdanosť cieľom a hodnotám, spoločnosť zabezpečí, že k jednotlivým zamestnancom sa pristupuje férovo, s dôstojnosťou a rešpektom.

### **4.1 Národné predpisy**

V jednaní s našimi zamestnancami budeme konať v súlade s národnými regulačnými podmienkami a zamestnávateľskými povinnosťami vo vzťahu k zamestnancom v zmysle príslušných pracovných alebo sociálnych zákonných noriem platných v oblasti bezpečnosti a jednotlivé predpisy musia byť rešpektované.

### **4.2 ILO (Medzinárodná organizácia práce) deklarácia o základných princípoch a pracovných právach**

Naša spoločnosť podporuje štyri základné princípy uvedené v deklarácii Medzinárodnej organizácie práce (ILO). Preto, v súlade s miestnou legislatívou a praktikami budeme rešpektovať slobodu združovania a právo na kolektívne vyjednávanie, zamestnanie bude slobodne voliteľné, bez existencie vynútenej alebo detskej práce, a tiež nebudeme nikoho diskriminovať na základe rodu, farby pleti, etnickej príslušnosti, kultúry, náboženstva, sexuálnej orientácie alebo telesného postihnutia.

### **4.3. Obťažovanie**

Obťažovanie môže byť definované ako nechcené správanie, ktoré človek vníma ako zstrašujúce, znepokojujúce, obťažujúce, strápňujúce, zosmiešňujúce alebo útočné. Správanie zahŕňajúce obťažovanie (rasové, sexuálne alebo akéhokoľvek iného druhu) ktoréhokoľvek zamestnanca je neakceptovateľné. Ak je zamestnanec presvedčený, že bol obťažovaný – on alebo ona, záležitosť by mala byť postúpená príslušnému manažérovi pre ľudské zdroje, ktorý zariadi, že vyšetrovanie bude bezodkladné, nezaujaté a dôverné.

#### 4.4. Rovnaké možnosti

Vážime si všetkých našich zamestnancov za ich príspevok k nášmu obchodu a zaväzujeme sa, že ich príležitosti na služobný postup budú rovnaké a nebudú ovplyvnené posudzovaním iných vlastností, ako je ich pracovný výkon, schopnosť a spôsobilosť. Zamestnancom bude taktiež poskytnutá príležitosť rozvíjať ich vlastný potenciál, a ak je to primerané, ďalej rozvíjať ich kariéry v rámci spoločnosti.

#### 4.5. Zdravie a bezpečnosť

Naša spoločnosť kladie najvyššiu prioritu podpore zdravia a bezpečnosti svojich zamestnancov v práci. Predovšetkým, budeme neustále a trvalo preverovať efektivitu našich operačných metód, aby sme čo najlepšie ochránili tých, ktorí pracujú vo vysoko rizikovom prostredí.

#### 4.6. Podmienky zamestnania

Zamestnanci by mali pracovať tak, aby sa vytvárali dlhodobé obchodné vzťahy. Zamestnanci budú platení za odpracované hodiny tak, ako je to stanovené v národnej legislatíve alebo v dohodách alebo stanovené priemyselnými normami.

#### 4.7. Predzamestnanecké preverovanie a selekcia

V záujme ochrany našich zamestnancov a zákazníkov, a kvôli povahe nášho obchodu, spoločnosť bude uplatňovať prísne preverovanie a výberové techniky pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu.

### 5. Záväzky zamestnancov voči spoločnosti

Zamestnanci musia predchádzať situáciám, v ktorých hrozí porušenie dobrých mravov v obchodnom styku, aj keď okolnosti obchodu by inak nenarušili tieto etické pravidlá alebo príslušné regulačné normy.

#### 5.1. Dôverné informácie

Zamestnanci nesmú používať dôverné informácie, ktoré získajú v čase svojho pôsobenia vo firme, vo svoj osobný prospech a ani nesmú poskytovať takéto informácie tretej osobe v čase svojho pôsobenia vo firme ani po ukončení spolupráce so spoločnosťou. „Dôverné informácie“ sú buď informácie, ktoré boli špecificky označené za dôverné alebo sa inak za dôverné považujú vzhľadom na okolnosti, ktoré ich obklopujú.

Pojem „dôverná informácia“ nezahŕňa informácie vo verejnej oblasti, alebo informácie, ktoré môže zverejniť jednotlivec na to zákonom oprávnený.

#### 5.2. Konflikt záujmov

Každý zamestnanec má povinnosť predísť obchodom, finančným alebo iným priamym či nepriamym záujmom alebo vzťahom, ktoré sú v rozpore so záujmami spoločnosti, alebo ktoré narúšajú jeho lojalitu voči spoločnosti. Je potrebné predchádzať akejkoľvek činnosti, ktorá čo i len naznačuje vznik konfliktu záujmov alebo ju ukončiť, s jedinou výnimkou, ak sa na

príslušnom stupni manažmentu dospeje k názoru, že aktivita nie je neetická alebo nevhodná, nenasahuje integritu a nie je škodlivá pre reputáciu a postavenie spoločnosti.

### 5.3. Sociálne siete

Spoločnosť očakáva od zamestnancov, ktorí sa angažujú v sociálnych sieťach na internetových stránkach alebo v skupinách, ktoré na ne odkazujú, že sa budú správať v súlade s hodnotami a politikou spoločnosti. Zamestnanci preto musia dbať na to, aby nebolo poškodené dobré meno spoločnosti, aby bola zabezpečená ochrana a bezpečnosť zamestnancov a aby neboli ohrození zákazníci a široká verejnosť. Firemné logá a ochranné známky, fotografie, obrázky, videá od kolegov, uniformy, obchodné priestory, budovy a miesta spoločnosti, nie je možné použiť bez predchádzajúceho výslovného súhlasu spoločnosti. Hanlivé alebo urážlivé komentáre týkajúce sa spoločnosti, alebo niektorého z jej zamestnancov, kolegov, partnerov, zákazníkov alebo spolupracovníkov by nikdy nemali byť zverejnené na akúkoľvek sociálnu sieť a osobné blogy - príspevky a komentáre by mali obsahovať jasné vyhlásenie o tom, že zverejnené názory sú názory autora a nereprezentujú pohľad celej spoločnosti.

## 6. Implementácia /realizácia/

Tento etický kódex sa musí prijať ako minimálny štandard a musia sa s ním oboznámiť všetci členovia vyššieho manažmentu. Bude publikovaný na našej www stránke, alebo iným vhodným spôsobom.

### 6.1. Sťažnosti zamestnancov, podnety a návrhy

Zamestnanci môžu očakávať, že spoločnosť bude brať do úvahy ich konštruktívne návrhy a bude venovať náležitú pozornosť ich oprávneným podnetom a sťažnostiam. Za takéto podnety môžu byť považované informácie o spreneverách, skresľovaní či falšovaní údajov, krádežoch, obťažovaní, diskriminácii a nesúlade konania s predpísanými regulačnými normami, zákonmi, politikami a procedúrami.

Podnety sa musia vyšetriť nezaujato, tak, aby práva zamestnanca boli ochránené. Zamestnanci, ktorí majú obavy, že potenciálne dôjde k neetickému chovaniu, by sa mali poradiť v prvom rade so svojim riaditeľom. Ak si to želajú, môžu tak urobiť anonymne. Aby sa zabezpečilo zachovanie diskretnosti, zamestnanci by nemali hovoriť o danej záležitosti s kolegami alebo s treťou stranou, až kým na to nemajú špecifické oprávnenie alebo právny nárok.

### 6.2. Monitoring dodržiavania

Pravidelne monitorujeme súlad s týmto etickým kódexom, pričom využívame spätnú väzbu z rôznych zdrojov, akými sú informačné linky, interný/externý audit a reporty manažmentu.

### 6.3. Oddanosť zásadám

Pretože naša spoločnosť je zameraná na udržanie vysokých etických štandardov pri realizácii svojich obchodov, praktiky akéhokoľvek druhu, ktoré nie sú v súlade s princípmi našej spoločnosti, nebudú tolerované. Oddanosť týmto princípmom je podmienkou zamestnania v spoločnosti. Preto akákoľvek činnosť zamestnanca, ktorá vedome a nevedel narušuje

spomínanú etickú politiku môže vyústiť až do disciplinárneho konania a kde bude potrebné, tak sa konflikt bude riešiť aj právnou cestou.

V Žiline, dňa 25.3.2019

Riaditeľ spoločnosti