

# **Etický kódex MAIND**

**Kódex Správania a Podnikateľská  
Etika**

**maind**

Pre internú potrebu

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016


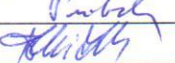

## Copyright

Všetky práva vyhradené.

Tento dokument je vlastníctvom spoločnosti MAIND, s.r.o. Žiadna jeho časť sa nesmie akýmkoľvek spôsobom (elektronickým, mechanickým) poskytnúť tretej strane, rozmnožovať, kopírovať, vrátane spätného prevodu do elektronickej podoby, bez písomného povolenia spracovávateľa.

### Popisné charakteristiky dokumentu

Dokument	Etický kódex MAIND		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

Vypracoval	Róbert Sándor		Podpis	Dátum	21.6.2016
Preveril	Štefan Priehoda		Podpis	Dátum	21.6.2016
Schválil	Rastislav Mičík		Podpis	Dátum	21.6.2016

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## **OBSAH**

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
1.1. Oblasť platnosti .....	5
1.2. Predhovor .....	5
<b>2. ZÁKLADNÉ PRINCÍPY</b> .....	<b>6</b>
2.1. Čo je to etický kódex .....	6
2.2. Hodnoty spoločnosti .....	6
2.3. Rovnosť príležitostí / slušné zaobchádzanie .....	7
2.4. Rešpektovanie zákonov a pravidiel verejnej súťaže .....	8
2.5. Ochrana dobrého mena spoločnosti .....	8
2.6. Spoločenská zodpovednosť .....	8
<b>3. PROTIKORUPČNÉ AKTIVITY A KONFLIKT ZÁUJMOV</b> .....	<b>9</b>
3.1. Korupcia.....	9
3.2. Konflikt záujmov.....	9
3.3. Dary a odmeny (dary, pozornosti, pohostenia a iné výhody) .....	10
3.4. Sponzorstvo a darcovstvo.....	11
<b>4. VZŤAHY S INTERNÝM A EXTERNÝM PROSTREDÍM</b> .....	<b>11</b>
4.1. Vzťah so zamestnancami / vzťahy medzi spolupracovníkmi a firemná kultúra .....	11
4.2. Vzťah so zákazníkmi.....	12
4.3. Vzťahy s dodávateľmi .....	12
4.4. Vzťahy s inštitúciami .....	13
4.5. Vzťahy voči majiteľom spoločnosti .....	13
4.6. Komunikácia s verejnosťou .....	13
<b>5. OCHRANA A DÔVERNOSŤ INFORMÁCIÍ</b> .....	<b>13</b>

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

5.1.	Ochrana osobných údajov a súkromia .....	14
5.2.	Ochrana informácií, dôvernosť a mlčanlivosť .....	14
5.3.	Používanie firemného majetku a jeho ochrana.....	15
5.4.	Vykazovanie, finančné výkazy .....	15
<b>6.</b>	<b>BEZPEČNOSŤ, OCHRANA ZDRAVIA, ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA A MAJETKU .....</b>	<b>15</b>
6.1.	Ochrana zdravia a bezpečnosti .....	15
6.2.	Otázky ochrany životného prostredia / záväzky voči životnému prostrediu.....	16
<b>7.</b>	<b>UPLATŇOVANIE A OZNAMOVANIE.....</b>	<b>16</b>
7.1.	Dodržiavanie legislatívnych požiadaviek.....	16
7.2.	Dodržiavanie etického kódexu.....	17
7.3.	Hlásenie nesúladu – podávanie podnetov.....	17
7.4.	Posudzovanie porušenia kódexu .....	18
7.5.	Sankcie za porušenie etického kódexu.....	18
<b>8.</b>	<b>ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA .....</b>	<b>19</b>

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## 1. Úvod

### 1.1. Oblasť platnosti

Tento dokument je záväzný pre všetkých zamestnancov a spolupracovníkov spoločnosti MAIND, s.r.o. (ďalej len "MAIND") vystupujúcich v jej mene (ďalej len "spolupracovníci") ako aj obchodných partnerov ktorým boli ustanovenia dokumentu oznámené.

Kódex neposkytuje návod na všetky možné situácie a nepokrýva každú tému v plnom rozsahu. Ak majú zainteresovaní pochybnosti o tom, ako vyhodnotiť danú situáciu, mali by sa obrátiť na svojho nadriadeného.

### 1.2. Predhovor

Vážení zamestnanci, vážení spolupracovníci a obchodní partneri,

Tento kódex udáva všeobecnú predstavu o tom, aké sú zásady správania sa spoločnosti MAIND v podnikateľskom prostredí.

Etický kódex vyžaduje, aby každý zamestnanec a spolupracovník prijal a dodržiaval zásady v ňom uvedené. Oceňujeme jednoznačný záväzok našich zamestnancov dodržiavať morálne požiadavky, zásady a princípy uvedené nižšie. Je samozrejmosťou, že konatelia, ako aj manažment spoločnosti sú tiež osobne viazaní pravidlami uvedenými v kódexe. Našou ambíciou je stať sa v tomto ohľade vzorom pre našich zamestnancov.

V prípade, ak by naše správanie mohlo byť vnímané ako porušenie Etického kódexu, žiadame každého zamestnanca, aby nám poskytol spätnú väzbu.

S úctou, konatelia spoločnosti.



Ing. Róbert Sándor



Ing. Štefan Priehoda



Ing. Rastislav Mičík

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## 2. Základné princípy

### 2.1. Čo je to etický kódex

Etický kódex predstavuje súhrn morálnych požiadaviek, pravidiel, princíпов a ideálov, podľa ktorých by sa mal riadiť každý zamestnanec, spoločnosť ako celok, a to vo vzťahu k externému i internému prostrediu. Opisuje možné porušenia, poskytuje návod pri identifikácii a riešení etických problémov a vysvetľuje, ako treba nahlasovať porušenia etických zásad.

Etický kódex je nástrojom, ktorý zvyšuje štandard správania zamestnancov, podporuje rozvoj etiky a firemnej kultúry, napomáha k zlepšeniu medziludských vzťahov na pracovisku a prispieva tiež k celkovému zlepšeniu dobrého mena spoločnosti.

Etický kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov a spolupracovníkov spoločnosti. Spoločnosť MAIND očakáva, že sa všetci dodávatelia, obchodní partneri, ako aj iné osoby, ktoré vstupujú do spolupráce so spoločnosťou, budú správať v zhode so všeobecnými etickými princípmi.

### 2.2. Hodnoty spoločnosti

#### Zodpovednosť

„Vždy rozhodujeme a konáme zodpovedne voči našim zamestnancom, zákazníkom a partnerom.“

Bezpečnosť práce a ochrana zdravia zamestnancov je spolu so zabezpečením kvalitných služieb pre našich zákazníkov základným kritériom v rozhodovaní a činnosti spoločnosti MAIND. Máme na mysli efektívne využívanie zdrojov, ktoré dbá o záujmy ostatných zainteresovaných strán pri ochrane životného prostredia a bezpečnosti prevádzkovania nám zvereným informačným systémom (IS).

#### Iniciatíva

„Sme aktívni a hľadáme inovatívne prístupy k riešeniu potrieb našich zákazníkov.“

Od každého zamestnanca spoločnosti sa očakáva aktívny prístup k práci a ochota prispieť k ďalšiemu rozvoju našej spoločnosti. Manažment sa usiluje o vytvorenie atmosféry podporujúcej inovatívne nápady a nové návrhy prinášajúce progresívne zmeny.

#### Spravodlivý prístup

„Správame sa k svojim zamestnancom, zákazníkom a partnerom s rešpektom.“

MAIND podporuje slobodné vyjadrenie názoru každého zamestnanca, našim cieľom je, aby komunikácia a vzťahy vo vnútri spoločnosti i navonok boli úprimné a transparentné. Naším obchodným partnerom podávame včasné a úplné informácie s ohľadom na diskretnosť obchodných, odborných a osobných údajov. Pre všetkých zamestnancov spoločnosti platia jasné, zrozumiteľné a transparentné pravidlá.

#### Tímovosť a profesionalita

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

„Spoločnou a kvalitnou prácou dosahujeme lepšie výsledky.“

Vedenie spoločnosti vytvára podmienky na rovnocennú komunikáciu a vyžaduje úzku spoluprácu medzi zamestnancami, podriadenými a nadriadenými i jednotlivými zložkami navzájom. Akákoľvek spätná väzba a názor sú súčasťou dobrej pracovnej atmosféry a prispievajú k rozvoju jednotlivca i celej spoločnosti.

Vedenie vytvára podmienky na vzdelávanie sa a neustály rozvoj svojich zamestnancov a očakáva, že každý jej zamestnanec má vôľu neustále sa zdokonaľovať a svoje poznatky a schopnosti efektívne využívať vo svojej každodennej práci. Vysoká odbornosť zamestnancov je spojená s dodržiavaním princípov a pravidiel profesionálneho správania.

### **2.3. Rovnosť príležitostí / slušné zaobchádzanie**

Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami na všetkých úrovniach navzájom sú založené na úcte a dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv.

Spoločnosť MAIND sa zaväzuje ochraňovať morálnu integritu svojich zamestnancov a garantovať ich právo na pracovné podmienky rešpektujúce dôstojnosť jednotlivca. So zreteľom na to spoločnosť MAIND chráni svojich zamestnancov pred psychickým násilím a bráni všetkým takým postojom alebo formám správania, ktoré majú za následok diskrimináciu alebo ohrozujú jednotlivca, alebo jeho presvedčenie či osobné priority.

Povinnosťou každého zamestnanca je vytvárať atmosféru vzájomnej úcty, slušnosti, dôvery a spolupatričnosti. V spoločnosti MAIND nie sú tolerované prejavy fyzického, psychického alebo sexuálneho obťažovania. Zakázané sú aj akékoľvek iné formy správania alebo slovného prejavu, ktoré by mohli rušivo pôsobiť na pocity jednotlivca. Zamestnanec sa nesmie zapájať do žiadnej formy ohrozovania, zastráňovania alebo nepriateľského konania, najmä nie do ohrozovania, zastráňovania alebo nepriateľského konania na základe odlišnej rasy, farby pleti, pohlavia, národnosti, veku, sexuálnej orientácie, počtu odpracovaných rokov, zdravotného stavu, náboženského alebo politického presvedčenia. Zamestnanec takisto nesmie odosielať, zverejňovať alebo rozširovať na pracovisku akékoľvek materiály vyvolávajúce nepriateľstvo voči jednotlivcovi alebo skupine z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, národnosti, veku, sexuálnej orientácie, počtu odpracovaných rokov, zdravotného stavu, náboženského alebo politického presvedčenia, prípadne vyvíjať činnosti poškodzujúce iného zamestnanca, obchodného partnera alebo zástupcu tretej strany. Zamestnanec, ktorý je presvedčený, že sa stal obeťou obťažovania alebo akejkoľvek diskriminácie, má právo oznámiť túto skutočnosť manažmentu alebo majiteľom spoločnosti, ktorý preskúma, či došlo k porušeniu Etického kódexu.

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## **2.4. Rešpektovanie zákonov a pravidiel verejnej súťaže**

Zabezpečenie súladu so zákonmi a dodržiavanie príslušných legislatívnych noriem sú prioritou spoločnosti MAIND. Spoločnosť sa preto zaväzuje k podpore a k vytvoreniu potrebných podmienok umožňujúcich dodržiavanie súladu prostredníctvom poskytovania príslušných školení a relevantných informácií pre svojich zamestnancov. Povinnosťou každého zamestnanca je oboznámenie sa a následné dodržiavanie legislatívnych noriem súvisiacich s výkonom jeho práce. Vzhľadom na charakter práce sa špeciálny dôraz kladie na ochranu dát a osobných údajov našich zákazníkov. Spoločnosť sa zasadzuje o dodržiavanie právnych predpisov upravujúcich ochranu hospodárskej súťaže vo všetkých jej obchodných zmluvách a rokovaniach s tretími stranami. Nezúčastňuje sa na nezákonných dohodách o cenách ani pokusoch riadiť trhovú vplyv medzi konkurenciou. Spoločnosť neodmieta poskytnutie informácií ani nezatajuje, neskresľuje alebo nepredkladá s oneskorením žiadne informácie, ktoré príslušné orgány požadujú na výkon ich kontrolných činností a riadne s nimi spolupracuje. Majitelia, manažment ani zamestnanci sa nesmú zapájať do žiadnych činností, ktoré by boli v rozpore s pravidlami hospodárskej súťaže.

## **2.5. Ochrana dobrého mena spoločnosti**

Dobrá povesť je základným nehmotným aktívom a cennou obchodnou hodnotou spoločnosti za ktorú sme všetci zodpovední.

Každý zamestnanec a spolupracovník spoločnosti svojím správaním, konaním, prejavom a výzorom reprezentuje nielen sám seba, ale vystupuje aj ako predstaviteľ spoločnosti MAIND. Z tohto dôvodu každý zamestnanec dbá o jej dobré meno a ochranu jej záujmov.

## **2.6. Spoločenská zodpovednosť**

Zodpovedný prístup voči externému prostrediu a spoločnosti je dôležitý na zabezpečenie a udržanie úspechu a rastu spoločnosti.

Spoločenské prijatie vo všetkých oblastiach jej pôsobnosti je preto nevyhnutným predpokladom ďalšieho rozvoja.

Spoločnosť si je vedomá toho, že jej aktivity môžu mať priamy aj nepriamy vplyv na podmienky, ekonomický a sociálny rozvoj.

MAIND usiluje o to, aby sa jej činnosti a aktivity realizovali spôsobom únosným nielen pre životné prostredie.



Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## 3. Protikorupčné aktivity a konflikt záujmov

### 3.1. Korupcia

Korupcia predstavuje negatívny spoločenský jav a je prekážkou dobrého fungovania spoločnosti. Má za následok zvyšovanie nákladov, znižovanie ekonomickej efektivity, je znakom nedostatku solidarity a môže ohroziť dôstojnosť a integritu tých, ktorí proti svojej vôli znášajú jej dôsledky. Vo všeobecnosti sa korupciou rozumejú protispoločenské i protiprávne javy vo verejnom i súkromnom sektore.

Aktívna korupcia spočíva v poskytnutí výhody inej osobe s úmyslom zabezpečiť, aby táto osoba konala alebo sa zdržala konania tak, že poruší svoje povinnosti vyplývajúce zo zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie najmä s cieľom čiastočne alebo úplne obísť štandardný rozhodovací mechanizmus daného subjektu.

Pasívna korupcia pozostáva z prijatia výhody, ktorej protihodnotou je ovplyvnenie rozhodovania. Spoločnosť MAIND nedovoľuje, aby obchodné rozhodnutia ovplyvňovali ponuky alebo prísluby jej partnerov v zmysle poskytnutia nezákonných zvýhodnení a ani takéto ponuky neakceptuje. Zároveň platí, že od svojich partnerov nezákonné ponuky nevyžaduje.

Preto spoločnosť MAIND odmieta a zavrhuje korupciu v akejkoľvek forme, kedykoľvek, kdekoľvek a za akýchkoľvek okolností. Neponúka, nesľubuje ani neposkytuje protiprávne výhody s cieľom zabezpečiť si zvýhodnenie alebo ovplyvniť rozhodnutie vo svoj prospech. Spoločnosť je presvedčená, že úspech, udržateľné výsledky a rast dosiahne v čestnom konkurenčnom boji vďaka svojim kvalitným službám.

V prípade prísluby, ponuky alebo požiadania úplatkov sú zamestnanci povinní bez zbytočného odkladu o tom informovať manažment a majiteľov spoločnosti. To isté platí v prípade, ak sa dozvedia o skutočnostiach nasvedčujúcich korupčnému správaniu.

### 3.2. Konflikt záujmov

Konflikt záujmov predstavuje situáciu, pri ktorej osobné záujmy alebo aktivity zamestnanca nevhodne ovplyvňujú alebo zasahujú alebo by mohli zasiahnuť do jeho pracovnej činnosti alebo efektívnej výkonnosti pre spoločnosť MAIND, alebo v prípade, keď zamestnanec alebo člen jeho rodiny získava neoprávnené osobné výhody v dôsledku postavenia zamestnanca v spoločnosti. Zapájanie sa zamestnancov do činností, pri ktorých dochádza ku konfliktu záujmov, resp. pri ktorých by mohlo dôjsť ku konfliktu záujmov, nie je povolené. Zamestnanci sa musia správať etickým spôsobom a nevyhľadávajú ani neprijímajú nijaký osobný prospech na úkor spoločnosti. Spoločnosť má právo preskúmať podozrivé vzťahy a nevhodné správanie svojich zamestnancov.

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

Keďže nie je možné uviesť všetky situácie alebo vzťahy vytvárajúce aktuálny alebo potenciálny konflikt záujmov a každá konkrétna situácia sa musí vyhodnotiť samostatne, je treba bezodkladne oznamovať všetky okolnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov. Ak zamestnanec zistí konflikt záujmov, je povinný bez zbytočného odkladu a preukázateľným spôsobom informovať manažment spoločnosti a ten s prihliadnutím na okolnosti konkrétneho prípadu posúdi, či ide o konflikt záujmov alebo nie. Ak zamestnanec neoznámí okolnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov, bude táto skutočnosť samotná predstavovať porušenie týchto zásad.

Oznámenie neznamena porušenie pravidiel, naopak, je splnením povinnosti. Ku konfliktu záujmov môže dôjsť napríklad v situácii: Ak zamestnanec MAIND, s.r.o. alebo člen jeho rodiny (manžel, rodičia, súrodenci alebo deti zamestnanca alebo manželka) priamo alebo nepriamo: je aktívny v rovnakej alebo podobnej podnikateľskej činnosti ako činnosť, ktorá predstavuje hlavný predmet činnosti spoločnosti alebo

- vlastní rozhodujúci podiel v podniku, ktorý je v obchodnom vzťahu alebo sa usiluje o nadviazanie obchodného vzťahu so spoločnosťou,
- vstupuje do zmluvného vzťahu so spoločnosťou predmetom ktorého je predaj, prenájom alebo kúpa akéhokoľvek druhu majetku alebo služieb, pokiaľ nejde o rutinné operácie,
- má osobný prospech z predaja, nájmu, kúpy alebo z iných transakcií, pri ktorých spoločnosť vystupuje ako účastník.

Počas trvania pracovného pomeru nesmie zamestnanec bez predchádzajúceho písomného súhlasu spoločnosti vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť v zmysle platných predpisov, ktorá je zhodná alebo obdobná s predmetom činnosti spoločnosti. Pod pojmom výkon zárobkovej činnosti sa rozumie najmä činnosť vykonávaná na základe pracovnej zmluvy, zmluvy o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, prípadne inej zmluvy alebo podnikateľská činnosť.

### **3.3. Dary a odmeny (dary, pozornosti, pohostenia a iné výhody)**

Pojem dar predstavuje akýkoľvek druh úžitku, napríklad predmet, pozornosť, pohostenie, úhradu cestovných nákladov a/alebo úhradu ubytovania, pozvanie na športové alebo kultúrne podujatie, pozvanie na veľtrh, konferenciu alebo vzdelávacie podujatie bez uhradenia účastníckeho poplatku, prísľub získania zamestnania a pod. Spoločnosť MAIND poskytuje len také dary a pozornosti, ktoré nemôžu vzbudiť dojem, že ako protihodnota je očakávané určité správanie, obchodné alebo iné rozhodnutie, alebo ktoré by boli v rozpore s právom, obchodnou praxou alebo etickými kódexmi zákazníkov a partnerov, s ktorými má spoločnosť obchodné alebo iné právne vzťahy. Spoločnosť alebo zamestnanec môže poskytnúť len taký dar, ktorý nepresahuje bežné chápanie obchodnej praxe a zároveň je primeraný okolnostiam.

Dary v podobe peňažnej hotovosti, nákupných poukazov, akcií, dlhopisov, provízií alebo iných peňažných hodnôt nie sú prípustné za žiadnych okolností. Propagačné predmety, ktoré daruje spoločnosť svojim partnerom, sú vnímané ako podpora imidžu a jej obchodného mena. Všetky poskytované dary, s výnimkou darov symbolickej

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

hodnoty, musia byť zdokumentované a musia byť odsúhlasené manažmentom spoločnosti.

Zamestnanci nesmú nikdy vyžadovať dary. Zamestnanci môžu prijať dar iba vtedy, ak v žiadnom prípade nemôže vzniknúť podozrenie, že darca očakáva určité správanie, resp. rozhodnutie obdarovaného ako protihodnotu. V prípade pochybností, a to najmä vtedy, ak je obdarovaný schopný ovplyvniť obchodné rozhodnutie týkajúce sa záujmov darcu, je dar možné prijať až po súhlase priameho nadriadeného.

Zamestnanec smie prijať dar, iba ak nepresahuje bežné chápanie obchodnej praxe a zároveň je primeraný okolnostiam.

Zamestnanec nepripustí, aby sa v súvislosti so svojím pracovným zaradením dostal do postavenia, v ktorom by bol zaviazaný odplatiť preukázanú službu alebo akúkoľvek inú ponúknutú výhodu, čím by sa narušila objektivnosť a nestrannosť jeho rozhodovania. Ak zamestnanec dodatočne zistí, že dar odporuje uvedeným pravidlám, informuje svojho nadriadeného a dar vráti.

### **3.4. Sponzorstvo a darcovstvo**

Sponzorstvo predstavuje zmluvnú spoluprácu s organizáciou alebo usporiadateľom spoločenskej udalosti, ktorá zabezpečí podporu komunikačných a marketingových cieľov spoločnosti za dohodnutú finančnú odplatu. Darcovstvom rozumieme poskytnutie peňažného alebo nepeňažného daru slúžiaceho na podporu neziskových účelov, pričom príjemca a ani iná tretia strana neposkytuje žiadne recipročné plnenie.

Spoločnosť MAIND sa hlási k svojej sociálnej zodpovednosti, a preto svojimi aktivitami, svojou sponzorskou a darovacou činnosťou podporuje iniciatívy najmä v oblastiach: športu, vo sfére vzdelania, kultúry, životného prostredia a sociálnej oblasti. Realizuje ich prostredníctvom podujatí s garantovanou kvalitou, ktoré majú celonárodný význam alebo zodpovedajú konkrétnym lokálnym alebo regionálnym potrebám. Udelenie sponzorstva alebo daru musí byť maximálne transparentné. Účel a príjemca sponzorstva alebo daru, ako aj potvrdenie prevzatia sú dokumentované a musia byť kedykoľvek overiteľné.

## **4. Vzťahy s interným a externým prostredím**

### **4.1. Vzťah so zamestnancami / vzťahy medzi spolupracovníkmi a firemná kultúra**

Spoločnosť MAIND si ako zamestnávateľ uvedomuje, že jej zamestnanci predstavujú pre spoločnosť najvyššiu hodnotu. Vzťahy k zamestnancom a vzťahy medzi zamestnancami na všetkých úrovniach sú založené na úcte a dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv.

Spoločnosť MAIND sa zameriava na výkon a je odhodlaná dosahovať čo najlepšie výsledky pomocou podpory a odmeňovania kvalitného výkonu. V súlade s týmto

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

zameraním spoločnosť vytvára prostredie poskytujúce podmienky na osobnostný a odborný rast svojich zamestnancov, a to najmä prostredníctvom investícií do rozvoja ich schopností, zručností a vedomostí. Spoločnosť zároveň očakáva od svojich zamestnancov vysoké osobnostné štandardy v pracovných výkonoch, v zamestnaneckých vzťahoch, ako aj v oblasti ochrany bezpečnosti a zdravia. V spoločnosti sa udržiava kultúra otvorenej komunikácie.

Zamestnanci počúvajú ostatných, o témach diskutujú otvorene a profesionálne. Výmenou rôznorodých názorov sa usilujú nachádzať správne riešenie. Pri rozhodovaní a riešení problémov spoločnosť motivuje zamestnancov k vlastnej iniciatíve. Každý zamestnanec môže a má predkladať návrhy, ktorými môže prispieť k zlepšeniu v akejkoľvek oblasti činnosti spoločnosti.

Firemná kultúra pre spoločnosť MAIND je prvoradá. Ako z pohľadu manažmentu, ktoré vníma svojich podriadených a ich vzťahy na pracovisku, tak aj pre zamestnancov a spolupracovníkov a ich komunikáciu v rámci kolektívu.

Spoločnosť považuje firemnú kultúru za kľúčový nástroj úspešnosti organizácie a jej ďalšieho fungovania na trhu.

Každá firemná kultúra je súborom foriem a zvykov chovania, ktoré sa stávajú akousi normou. Základným prvkom pre vymedzenie medziľudských vzťahov v spoločnosti je organizačná štruktúra definovaná v Organizačnom poriadku. Ďalej je firemná kultúra ovplyvnená dodržiavaním zásad uvedených v tomto Etickom kódexe spoločnosti.

## **4.2. Vzťah so zákazníkmi**

Pri svojej podnikateľskej činnosti spoločnosť MAIND uplatňuje čestný, korektný a zodpovedný prístup voči zákazníkovi, pričom uspokojovanie ich potrieb a záujmov považuje za základ úspešného a trvalého obchodného vzťahu. Vzťahy so zákazníkmi zakladá na diskretnosti, zdvorilosti, bez akéhokoľvek zvýhodňovania a diskriminácie. Spoločnosť používa iba legitímne obchodné metódy a informácie od zákazníkov považuje za dôverné. Spoločnosť dodržiava dohodnuté obchodné podmienky. V prípade, že v dôsledku mimoriadnych okolností nemôže splniť dohodnuté podmienky, čo najrýchlejšie iniciuje rokovanie so zákazníkovi s cieľom hľadať alternatívne riešenie. Zamestnanci spoločnosti sú povinní poskytovať včasné, úplné, neskreslené, pravdivé a zrozumiteľné informácie o jej produktoch a službách.

## **4.3. Vzťahy s dodávateľmi**

Pri svojej podnikateľskej činnosti spoločnosť MAIND uplatňuje čestný, korektný a zodpovedný prístup voči dodávateľom. Prostredníctvom princípov vzájomnej úcty a dôvery vytvára obojstranne prospešné podnikateľské vzťahy, založené na diskretnosti, zdvorilosti, bez akéhokoľvek zvýhodňovania a diskriminácie. MAIND vytvára rovnaké a transparentné podmienky pre všetkých svojich obchodných partnerov, používa iba legitímne obchodné metódy a informácie od dodávateľov považuje za dôverné. Spoločnosť dodržiava dohodnuté obchodné podmienky. V

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

prípade, že v dôsledku mimoriadnych okolností nemôže splniť dohodnuté podmienky, čo najrýchlejšie iniciuje rokovanie s obchodným partnerom s cieľom hľadať alternatívne riešenie.

#### **4.4. Vzťahy s inštitúciami**

Všetky vzťahy so slovenskými alebo medzinárodnými inštitúciami vychádzajú z potreby hodnotenia dosahu legislatívnych a administratívnych opatrení na spoločnosť MAIND z nevyhnutnosti spolupráce s regulačnými orgánmi a z potreby ich oboznámenia sa so stanoviskom spoločnosti k relevantným témam. Spoločnosť sa vo vzťahu k verejným inštitúciám správa v súlade so zákonnými a etickými princípmi a postupmi, nevytvára priestor na nezákonnú podporu, podnecovanie alebo nevhodné ovplyvňovanie, ktoré by mohli ohroziť dobrú povesť spoločnosti. Zamestnanci oprávnení vystupovať vo vzťahoch spoločnosti s verejnými inštitúciami sú povinní konať v súlade so zákonom a morálkou tak, aby sa predišlo čo i len náznaku akéhokoľvek nevhodného správania. Zamestnanci v komunikácii s inštitúciami sú povinní poskytovať pravdivé, zrozumiteľné a včasné informácie v primeranom rozsahu.

#### **4.5. Vzťahy voči majiteľom spoločnosti**

Spoločnosť MAIND vykonáva svoju podnikateľskú činnosť tak, aby chránila hospodársku a finančnú výkonnosť a ďalej zvyšovala jej hodnotu s cieľom poskytnúť jej majiteľom primeranú odmenu za riziko súvisiace s investovaním kapitálu do spoločnosti. Manažment spoločnosti vytvára podmienky, ktoré umožňujú účasť majiteľov na rozhodnutiach s nimi súvisiacich, zaisťuje rovnosť prístupu k informáciám a chráni záujmy spoločnosti v súlade so stanovami spoločnosti.

#### **4.6. Komunikácia s verejnosťou**

Spoločnosť MAIND rešpektuje a dodržiava princípy slobodného vyjadrovania, nezávislosti médií a ochrany osobnostných práv a práv na prístup k informáciám. Spoločnosť sa zaväzuje v prípade vyžiadania poskytovať úplné a neskreslené informácie. V mene spoločnosti môžu vystupovať iba oprávnené osoby. Zamestnanec, ktorý chce verejne vystúpiť, publikovať alebo zúčastniť sa diskusií súvisiacich so spoločnosťou alebo predmetom jej činnosti, musí získať súhlas od oprávneného nadriadeného okrem prípadov určených všeobecne záväznými predpismi. Všetky požiadavky na komunikáciu s externým prostredím sú zamestnanci povinní bezodkladne adresovať manažmentu spoločnosti.

### **5. Ochrana a dôvernosť informácií**

Spoločnosť kladie dôraz na:

- chápanie požiadaviek v oblasti informačnej bezpečnosti,

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

- plnenie požiadaviek v oblasti implementovania bezpečnostných opatrení v prevádzke,
- napomáha k lepšiemu riadeniu celkového podnikateľského rizika organizácie.

## 5.1. Ochrana osobných údajov a súkromia

Spoločnosť MAIND rešpektuje a chráni osobné údaje všetkých osôb, ktorých údaje má k dispozícii. Osobné údaje sú získavané výlučne so súhlasom dotknutej osoby, na vymedzený alebo ustanovený účel a spracovávané len v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu ich spracovania v zmysle vnútorných postupov a všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky. K osobným údajom majú prístup len zamestnanci, ktorí ich potrebujú poznať z dôvodu ich pracovného zaradenia. Právo na súkromie zamestnancov spoločnosti je rešpektované uplatňovaním všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky. Je zakázané skúmanie údajov týkajúcich sa súkromného života zamestnancov. Zamestnancom nie je dovolené také správanie, ktoré by mohlo viesť k nelegálnemu použitiu osobných údajov a informácií týkajúcich sa súkromia vrátane ich použitia akýmikoľvek inými osobami, ktoré na to nie sú oprávnené.

## 5.2. Ochrana informácií, dôvernosť a mlčanlivosť

Pojem dôverné informácie zahŕňa všetky neverejné informácie, ktoré by mohli byť využité konkurenciou alebo ktorých zverejnenie by mohlo poškodiť spoločnosť. Toto sa týka aj informácií z prostredia zákazníkov spoločnosti ku ktorým zamestnanci a spolupracovníci získali prístup pri výkone svojich povinností.

Spoločnosť MAIND chráni dôvernosť finančných, prevádzkových, obchodných a iných informácií, ktoré jej patria alebo súvisia s jej podnikateľskými aktivitami. Zamestnanci musia zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách, ktoré im boli zverené spoločnosťou okrem prípadu, keď je zverejnenie informácií schválené alebo povinné v zmysle platných právnych predpisov. Zamestnanci nesmú uvedené informácie použiť vo vlastný prospech alebo v prospech akejkoľvek inej osoby. S cieľom zabezpečenia ochrany dôverných informácií sa od každého zamestnanca spoločnosti vyžaduje, aby chránil jej záujmy, tzn. zamestnanec nesmie zverejňovať informácie zvnútra spoločnosti v externom prostredí, počas osobných a telefonických rozhovorov prebiehajúcich na verejnosti zachováva dôvernosť takýchto informácií a chráni firemné dokumenty pred možnosťou neoprávneného prístupu zo strany nepovolaných osôb. V prípade potreby poskytnutia informácií externému partnerovi v snahe zabezpečiť splnenie úlohy je zamestnanec oprávnený poskytnúť iba nevyhnutné informácie, pričom je povinný externého partnera upozorniť na citlivosť a stupeň dôvernosti poskytovaných informácií a uzavrieť Zmluvu o mlčanlivosti. Povinnosť chrániť informácie sa viaže aj na zamestnancov, ktorí ukončili pracovný pomer v spoločnosti.

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

### **5.3. Používanie firemného majetku a jeho ochrana**

Každý zamestnanec je povinný ochraňovať a efektívne využívať všetok hmotný a nehmotný majetok spoločnosti MAIND. Použitie na iné než pracovné účely musí byť v súlade s internými predpismi spoločnosti. Zamestnanec, ktorý zistí, prípadne sa domnieva, že opatrenia na ochranu majetku spoločnosti nie sú dostačujúce, o tom musí upovedomiť svojho nadriadeného, resp. osobu, ktorá má v danom prípade možnosť uskutočniť nápravu. To isté platí aj v prípade zistenia krádeže alebo pokusu o krádež, porušenia autorských práv, sabotáže alebo iného poškodenia majetkových záujmov spoločnosti. Spoločnosť na svoju podnikateľskú činnosť používa len legálne nadobudnutý nehmotný a hmotný majetok.

### **5.4. Vykazovanie, finančné výkazy**

Všetky záznamy a výkazy spoločnosti MAIND sú pripravované presne, včas, zrozumiteľne, porovnateľne a zodpovedajú skutočnosti. Sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a vnútornými predpismi spoločnosti MAIND. Zamestnanci sú povinní poskytovať súčinnosť pri aktivitách spojených s finančným výkazníctvom tak, aby záznamy o obchodných transakciách boli vždy aktuálne, úplné a odzrkadľujúce skutočný stav, musia spolupracovať s internými a externými audítormi.

## **6. Bezpečnosť, ochrana zdravia, životného prostredia a majetku**

### **6.1. Ochrana zdravia a bezpečnosti**

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov pri práci (BOZP) sú pre MAIND prvoradé. Spoločnosť preto kladie veľký dôraz na dodržiavanie a podporu pravidiel a princípov s tým súvisiacich, uplatňuje predpisy ochrany pred požiarmi, vytvára a poskytuje bezpečné pracovné prostredie, rozvíja povedomie o možných rizikách, vynakladá snahu na ich elimináciu a podporuje zodpovedné správanie zamestnancov. Spoločnosť vykonáva svoju podnikateľskú činnosť bezpečne, pričom vychádza zo zodpovednej a bezpečnej prípravy každej činnosti, systematickej prevencie, ale aj realizácie nevyhnutných sankcií a postihov v záujme dodržiavania bezpečnosti práce, aby zaistila bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov a tiež záujmy ostatných zainteresovaných strán. Uvedené princípy uplatňuje nielen vo vnútri spoločnosti, ale aj v spolupráci s inými zainteresovanými stranami, ktoré sa podieľajú na jej aktivitách. Spoločnosť vytvára podmienky na to, aby každý zamestnanec bol oboznámený s platnými bezpečnostnými predpismi, ako aj predpismi týkajúcimi sa ochrany zdravia a ochrany pred požiarmi a to prostredníctvom pravidelných školení. Každý zamestnanec je povinný dodržiavať tieto predpisy. Každý zamestnanec koná

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

tak, aby seba ani ostatných nevystavil ohrozeniu zdravia a života, a to najmä používaním predpísaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré sú spôsobilé riadne plniť svoju funkciu. Dbá pri tom, aby tak konali aj ostatní zamestnanci a ostatné osoby nachádzajúce sa v priestoroch spoločnosti. V prípade identifikácie nebezpečných alebo zdravie poškodzujúcich pracovných podmienok je zamestnanec povinný tieto okamžite hlásiť príslušnému nadriadenému, aby sa rýchlo a účinne zabránilo možným nebezpečenstvám a obmedzili sa škody. Konzumácia alkoholu, používanie drog alebo iných omamných látok sú na pracoviskách spoločnosti zakázané. Zároveň nie je akceptovateľný nástup do práce pod vplyvom alkoholu, drog alebo iných omamných látok.

## **6.2. Otázky ochrany životného prostredia / záväzky voči životnému prostrediu**

Spoločnosť MAIND kladie dôraz na:

- ochranu životného prostredia a prevenciu znečisťovania,
- opatrenia podporujúce ochranu životného prostredia a trvalo udržateľný rozvoj v tejto oblasti,
- záujem a snahu organizácie dosiahnuť a preukázať environmentálne správanie.

Spoločnosť sa zaväzuje k ochrane životného prostredia a so zreteľom na práva budúcich generácií sa pri svojej podnikateľskej činnosti usiluje o rovnováhu medzi ekonomickými a environmentálnymi záujmami. S cieľom dodržania tohto záväzku spoločnosť prijíma preventívne opatrenia znižujúce environmentálne riziká a usiluje sa odstraňovať, resp. zmierňovať dosah svojej podnikateľskej činnosti na životné prostredie, a to prostredníctvom dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov a profesionálnych postupov v predmete svojho podnikania.

Povinnosťou každého zamestnanca je dodržiavanie všetkých platných predpisov na ochranu životného prostredia. Vzdelávaním v oblasti životného prostredia spoločnosť zvyšuje environmentálne povedomie všetkých zamestnancov. Každý zamestnanec je povinný oboznámiť sa s nepriaznivými vplyvmi, ktoré má jeho práca na životné prostredie, a vykonávať ju s ohľadom na životné prostredie a stanovené postupy. Ak sa zamestnanec dozvie o nejakom skutočnom alebo možnom škodlivom vplyve na životné prostredie spôsobenom prevádzkou spoločnosti, mal by ihneď upozorniť príslušného nadriadeného, aby mohli byť bezodkladne prijaté nápravné opatrenia.

## **7. Uplatňovanie a oznamovanie**

### **7.1. Dodržiavanie legislatívnych požiadaviek**

Spoločnosť má objednané všetky legislatívne normy, ktoré sa týkajú predmetu činnosti spoločnosti v zmysle členenia v zozname právnych aspektov. V prípade, že



Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

sa novela legislatívy týka záujmovej oblasti, aktualizuje sa tabuľka riadených legislatívnych noriem – Zoznam zákonov, vyhlášok a nariadení.

## 7.2. Dodržiavanie etického kódexu

Etický kódex spoločnosti MAIND sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločnosti vrátane členov orgánov spoločnosti. Všetci zamestnanci spoločnosti si uvedomujú, že porušovanie Etického kódexu narúša dôveru v spoločnosť. Od všetkých zamestnancov sa očakáva, že sa oboznámia s týmto Etickým kódexom a pri vykonávaní svojej každodennej práce budú dodržiavať a uplatňovať princípy v ňom uvedené. S cieľom zabezpečenia tejto povinnosti bude každý zamestnanec a externý spolupracovník oboznámený s miestom kde sa uvedený dokument nachádza a bude vyzvaný na jeho preštudovanie. Od manažmentu a majiteľov sa očakáva aktívna účasť na implementácii a na presadzovaní Etického kódexu. Sú zodpovední za to, že zamestnanci sú s obsahom Etického kódexu oboznámení a konajú podľa jeho princíпов pri výkone svojej práce.

## 7.3. Hlásenie nesúladu – podávanie podnetov

Zamestnanci a členovia všetkých orgánov spoločnosti sú povinní bez zbytočného odkladu oznámiť každé porušenie alebo podozrenie z porušenia Etického kódexu manažmentu a majiteľom spoločnosti ktorý sú zodpovední za analýzu oznámenia a vykonanie všetkých potrebných úkonov súvisiacich s objasnením prípadu. Oznámenia o porušení alebo podozrení z porušenia Etického kódexu (zo strany zamestnanca aj externého partnera) je možné podávať prostredníctvom komunikačných kanálov zriadených spoločnosťou.

V prípade, ak má zamestnanec podozrenie, alebo sa dozvedel o skutočnostiach, ktoré by mohli svedčiť o závažnej alebo inej protispoločenskej činnosti u zamestnávateľa, musí bezodkladne podať písomný podnet v podobe písomnej listiny alebo je možné podať podnet v elektronickej podobe prostredníctvom adresy [podnet@maind.sk](mailto:podnet@maind.sk).

Podnet by mal obsahovať nasledujúce náležitosti:

- meno dotknutej osoby;
- relevantné informácie potrebné na posúdenie nahláseného porušenia etického kódexu;
- prehlásenie oznamovateľa, že okolnosti porušenia, ktorých si je vedomý považuje za pravdivé a oznamuje ich v dobrej viere.

Zamestnanec, ktorý oznamuje podozrenie z porušenia tohto kódexu, nebude sankcionovaný a nijakým spôsobom znevýhodňovaný. Spoločnosť MAIND sa zaväzuje dodržiavať dôvernosť v súvislosti s identitou jednotlivca, ktorý oznámenie poskytol, a do objasnenia oznámenia aj v súvislosti s identitou osoby, voči ktorej oznámenie smeruje (s výnimkou prípadov ustanovených všeobecne záväznými

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

právnymi predpismi Slovenskej republiky). Zároveň prijíma opatrenia na ochranu týchto osôb pred možnou diskrimináciou alebo inou formou negatívnych následkov spojených s nahlásením porušenia, resp. podozrenia z porušenia Etického kódexu. Každý zjavne nepravdivý oznam podaný so zámerom poškodiť iného zamestnanca bude považovaný za porušenie Etického kódexu. Zamestnanci môžu pri kladení otázok alebo žiadostí o vysvetlenie použiť všetky komunikačné kanály určené na oznamy. Takisto môžu žiadať o vysvetlenie a poradenstvo priameho nadriadeného.

#### **7.4. Posudzovanie porušenia kódexu**

Každý nahlásený prípad je posudzovaný samostatne s ohľadom na jeho špecifiká. Posudzovateľmi sú konatelia spoločnosti, s výnimkou prípadov, kde sú priamo zainteresovaní; nemôže byť očakávané nestranné konanie alebo môže vzniknúť konflikt záujmov. Do 7 dní od prijatia podnetu sú konatelia povinní vydať jedno z dvoch rozhodnutí o vyšetrení podnetu:

- a) Informácie obsiahnuté v podnete nie sú dôvodom na zahájenie vyšetrenia;
- b) Informácie obsiahnuté v podnete sú dôvodom na zahájenie vyšetrenia vo veci porušenia etického kódexu.

V prípade zahájenia bude vyšetrenie prebiehať formou osobných rozhovorov s oznamovateľom (zamestnanec, ktorý podal podnet) a dotknutou osobou (zamestnanec, ktorého sa podnet týka). Vyšetrenie podnetu prebieha podľa princípov ochrany oznamovateľa a dotknutých osôb v kapitole 7.3. V prípadoch, ktoré vyžadujú vyšetrenie sú konatelia povinní vydať rozhodnutie o výsledku vyšetrenia do 30 dní od prijatia podnetu a to:

- a) zamietnutie podnetu;
- b) určenie, či dotknutá osoba porušila etický kódex.

Na rozhodnutí sa musia zhodnúť aspoň dvaja z troch konateľov. V prípade porušenia etického kódexu bude dotknutej osobe udelená sankcia.

#### **7.5. Sankcie za porušenie etického kódexu**

O sankciách za porušenie etického kódexu rozhodujú v konsenze aspoň dvaja z troch konateľov spoločnosti. Podľa závažnosti a špecifickosti porušenia môže byť udelená jedna z nasledujúcich sankcií:

- napomenutie;
- napomenutie s následnou povinnosťou verejného ospravedlnenia;
- otvorená diskusia o porušení etického kódexu pred kolektívom;
- náhrada škody.

Dokument	Etický kódex MAIND, s.r.o.		
Verzia	1.0	Dátum	21.6.2016

## 8. Závěrečné ustanovenia

Tento etický kódex bude uverejnený v elektronickej podobe na \\192.168.33.20\share\data\Interné smernice\Etický kódex a v tlačenej forme v priestoroch spoločnosti MAIND.

Kódex nadobúda účinnosť 21.06.2016.