

# **Etický kódex**

## **spoločnosti CNC frézovanie, s. r. o.**

## **Čl. I**

### **Účel a oblasť platnosti**

1. Etický kódex spoločnosti CNC frézovanie, s. r. o. (ďalej len „spoločnosť“) poukazuje na záväzok spoločnosti vykonávať svoje podnikanie čestne, zodpovedne, udržateľne a dodržiavať platné právne predpisy.
2. Etický kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov spoločnosti a jeho mandatórov a jeho porušenie môže byť dôvodom na disciplinárne konanie (v závislosti od rozsahu a závažnosti porušenia môže byť chápané ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny).
3. Dodržiavanie tohto Etického kódexu je primerane požadované aj od obchodných partnerov.
4. Konateľ spoločnosti je garantom tohto Etického kódexu a zverejňuje ho aj na webovej stránke spoločnosti. Všetci zamestnanci musia byť preukázateľne oboznámení s týmto Etickým kódexom. Preškolenie vykonáva konateľ min. 1x ročne, alebo pri zmene Etického kódexu.
5. Žiadame všetkých zamestnancov, mandatórov ako aj externých partnerov aby akékoľvek podozrenie na porušenie tohto Etického kódexu bezodkladne nahlásili priamo konateľovi na nasledovný kontakt: Branislav Bánsky, tel.: 0904 159 269, bansky@cncfrezovanie.sk

## **Čl. II**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia**

1. Spoločnosť dbá o vysokú úroveň zdravotnej a sociálnej starostlivosti o zamestnancov a mandatórov a vytvára podmienky pre bezpečné pracovné prostredie.
2. Od dodávateľov vykonávajúcich práce v našej prevádzke vyžadujeme identické podmienky ako od našich zamestnancov a mandatórov.
3. Všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú premietnuté do súvisiacich vnútorných predpisov v oblasti BOZP, Ochrany pred požiarmi a Hygieny práce.
4. Striktne dodržiavame platnú legislatívu v oblasti bezpečnosti a verejného zdravia. Za týmto účelom využívame kompetentných externých poskytovateľov.
5. Vytvárame podmienky pre otvorenú komunikáciu vo veci bezpečnosti so zamestnancami, mandatármi a partnermi.

## **Čl. III**

### **Ochrana životného prostredia**

1. Všetci zamestnanci a mandatári sú povinní pracovať v súlade so zákonmi a nariadeniami týkajúcimi sa ochrany životného prostredia, ktoré sa vzťahujú na ich pracovisko.
2. Našími podnikateľskými aktivitami vplyvame na životné prostredie a preto sa zaväzujeme zlepšovať naše pôsobenie na životné prostredie prostredníctvom preventívnych opatrení a používať technológie priateľské voči životnému prostrediu.

## **Čl. IV**

### **Protikorupčné predsavzatie**

1. V oblasti korupcie vyhlasujeme nulovú toleranciu.
2. Nikdy nevyžadujeme od svojich obchodných partnerov žiadne priame ani nepriame formy úplatkov. Rovnako tak úplatky neposkytujeme.
3. Prehlasujeme že všetky podozrenia z korupčnej činnosti prešetříme a podľa situácie

nahlásime v súlade s právnymi predpismi.

4. Zamestnancov a mandatórov podnecujeme k tomu aby hlásili akékoľvek korupčné incidenty s ktorými sa stretnú počas svojej práce.

## **Čl. V**

### **Politika darov**

1. Dary akceptujeme len v primeranej forme a hodnote.
2. Dary musia byť prijaté/poskytnuté len za okolností z ktorých nevyplýva že sa očakáva protislužba alebo protihodnota.
3. Neposkytujeme ani neprijímame finančné dary.
4. Pohostenie obchodných partnerov považujeme za akceptovateľnú formu spoločenskej a obchodnej aktivity.

## **Čl. VI**

### **Konflikt záujmov**

1. Zamestnanci a mandatári sú povinní deklarovať každý skutočný a/alebo potenciálny konflikt záujmov.
2. Nikto zo zamestnancov spoločnosti a mandatórov nesmie využívať také výhody pre seba, svojich známych, či rodinných príslušníkov a príbuzných, ktoré sú nevhodné, alebo hocijakým iným spôsobom môžu poškodiť spoločnosť, či sa jedná o podvod, alebo nie.
3. Potenciálny konflikt záujmov zahŕňa všetky situácie a okolnosti, kedy môže vzniknúť dojem, že zamestnanci a mandatári spoločnosti si navzájom podporujú svoje osobné záujmy, či záujmy svojich známych, rodinných príslušníkov a príbuzných a to i napriek tomu, že nejde o skutočný konflikt záujmov.
4. V prípade skutočného konfliktu záujmov ide hlavne o finančné, materiálne, alebo iné osobné záujmy zamestnancov, ich známych, či rodinných príslušníkov a príbuzných, týkajúce sa všetkých činností.

## **Čl. VII**

### **Ochrana osobných údajov**

1. Spoločnosť v súlade s platnými zákonmi chráni informácie a údaje o súčasných, bývalých, alebo potenciálnych zamestnancoch, mandatóroch, zákazníkoch, dodávateľoch, alebo iných obchodných partneroch a ich zamestnancoch a ostatných tretích stranách.
2. Za účelom zákonnej ochrany osobných údajov sú vypracované a dodržiavané osobitné interné normy.

## Čl. VIII

### Ľudské práva

1. Ľudské práva sú súhrnom práv a slobôd, ktoré sú prisudzované každej ľudskej bytosti. Spoločnosť sa pri dodržiavaní ľudských práv riadi Ústavou SR, Zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou, Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Dodržíjeme domácu aj európsku legislatívu, týkajúcu sa ľudských práv a slobôd.
2. Dodržiavanie ľudských práv chápeme ako nevyhnutnú súčasť zrelosti firmy a zároveň ako nevyhnutnú súčasť zdravých, korektných a nediskriminujúcich štruktúr spoločnosti.
3. Dôraz kladieme na nasledovné aspekty ľudských práv a dôstojnosti:
  - Sloboda prejavu – slobodu prejavu si vážime a podporujeme ju. Žiadny zamestnanec ani mandatár spoločnosti nesmie byť trestaný, alebo inak poškodený kvôli prejavému názoru alebo myšlienke.
  - Sloboda združovania sa – podporujeme právo jednotlivca slobodne sa rozhodnúť, či sa chce alebo nechce združovať. Sloboda združovania sa týka predovšetkým slobody zúčastňovať sa na organizovaných pracovných, či odborových aktivitách.
  - Štandardy práce – dbáme na to, aby boli splnené zákonné požiadavky pre odmeňovanie zamestnancov a mandatárov, pracovný čas, sociálne prínosy a pracovné prostredie.
  - Nútená práca – nezamestnávame a nesúhlasíme so zamestnávaním ľudí proti ich slobodnej vôli.
  - Detská práca – nezamestnávame a nesúhlasíme so zamestnávaním detí pod legislatívou povolenú vekovú hranicu.
  - Práva menšín – nediskriminujeme a súhlasíme so zákazom diskriminácie na základe pohlavia, náboženstva, rasy, príslušenstva k rase alebo etnickej skupine, kultúrneho alebo sociálneho pôvodu, handicapu, sexuálnej orientácie, manželského statusu, veku alebo politického názoru.

## Čl. IX

### Vzťahy v spoločnosti

1. Úcta k človeku - základ medziľudských vzťahov v spoločnosti:
  - a) Vzťahy k zamestnancom, mandatárom a medzi zamestnancami a mandatármi, ako i medzi nadriadenými a podriadenými v spoločnosti sú založené na úcte k dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv v duchu Všeobecnej deklarácie ľudských práv OSN.
  - b) Od každého zamestnanca a mandatára sa vyžaduje vytvárať atmosféru vzájomnej úcty, dôvery, spolupatričnosti a spolupráce -tímovosti, bez ktorých nemožno dlhodobo dosahovať vynikajúce hospodárske výsledky.
  - c) V spoločnosti nebude tolerovať žiadne fyzické, psychické alebo sexuálne obťažovanie. V spoločnosti je neprípustná akákoľvek forma zneužívania, ponižovania, šikanovania a dehonestácie ľudskej osobnosti či diskriminácie. Fyzické a preukázané psychické násilie bude disciplinárne stíhané.
  - d) Každý zamestnanec spoločnosti a mandatár nesie zodpovednosť za svoje konanie, čo sa prejavuje aj v dôslednom plnení si úloh. Mal by sa správať tak, aby neškodil svojim spolupracovníkom, aby im nesťažoval prácu a nebránil v ich iniciatíve.
  - e) Spoločnosť zakladá svoju úspešnosť na profesionalite svojich zamestnancov a mandatárov, očakáva od nich aktívne a cieľavedomé konanie, vyhľadávanie a využívanie možností zlepšovania práce i vlastnej výkonnosti. Každý, kto si myslí, že môže niečím prispieť k zlepšeniu v ľubovoľnej oblasti spoločnosti, má právo byť vypočutý a získať spätnú väzbu na svoje návrhy.

## 2. Dôstojná práca:

- a) Spoločnosť prijíma zamestnancov a mandatárov a usmerňuje ich kariéru na základe ich predpokladov na danú prácu, bez akejkolvek rasovej, náboženskej či národnostnej diskriminácie, bez ohľadu na farbu pleti, pohlavie, vek, stav, sexuálnu orientáciu.
- b) Spoločnosť venuje pozornosť odbornému a osobnému rozvoju svojich zamestnancov a mandatárov. Zaväzuje sa vytvárať podmienky na rozvíjanie vedomostí, zručností a schopností svojich zamestnancov a mandatárov zodpovedajúcich súčasným a budúcim potrebám firmy. Od zamestnancov a mandatárov očakávame aktívne využívanie týchto možností.
- c) Spoločnosť sa zaväzuje uskutočňovať spravodlivú politiku odmeňovania, bez akejkolvek diskriminácie. Spôsob odmeňovania má odrážať individuálne výsledky, aktivitu a význam pracovnej pozície vo väzbe na hospodárske výsledky spoločnosti.
- d) Spoločnosť sa zaväzuje v procese prepúšťania/ rozvázovania spolupráce rešpektovať objektívne kritériá a základné etické normy. Proces ukončovania pracovného pomeru alebo spolupráce musí byť zákonný, včas oznámený, transparentný, vychádzajúci zo základných psychologických poznatkov a nesmie zraňovať dôstojnosť človeka.
- e) Spoločnosť sa zaväzuje vytvárať hygienicky neškodlivé, bezpečné pracovné prostredie. Zamestnanci a mandatári sú však povinní rešpektovať všetky bezpečnostné predpisy a dbať, aby neohrozili seba, spolupracovníkov, iné osoby a nespôsobili materiálne škody.

## 3. Etika komunikácie, šírenia a ochrany informácií:

a) Vedenie spoločnosti vytvára priestor na slobodné vyjadrenie vlastného názoru každého zamestnanca a mandatára bez rizika zastrašovania alebo sankcií.

b) Vedenie spoločnosti sa zaväzuje vysvetľovať svoje ciele a zámery, ako aj význam jednotlivých činností a aktivít, podporovať aktívnu komunikáciu a aktivizovať zamestnancov a mandatárov na zdokonaľovanie ich pracovného výkonu, ako aj celkového výkonu spoločnosti. Osobitnú pozornosť venuje príprave spolupracovníkov na zmeny v spoločnosti.

c) Spoločnosť podporuje kultivovanú komunikáciu nielen medzi jednotlivými zamestnancami a mandatármi. Zámerné utajovanie informácií, ktoré by mohli prispieť ku skvalitneniu práce spoločnosti sa považuje za morálne neprípustné.

d) Všetci zamestnanci a mandatári spoločnosti sú povinní chrániť informácie, ktoré patria spoločnosti alebo ktoré súvisia s jej podnikateľskými aktivitami. Takéto informácie sa považujú za dôverné, môžu sa používať len pre pracovné účely a nikdy nie na osobné ciele. Zamestnanci a mandatári, ktorí odchádzajú zo spoločnosti, musia i naďalej chrániť informácie patriace spoločnosti.

## 4. Ochrana dobrého mena a majetku spoločnosti:

a) Každý zamestnanec a mandatár spoločnosti vystupuje nielen ako súkromná osoba, ale aj ako reprezentant spoločnosti. Preto i na verejnosti má dbať na dobré meno spoločnosti a ochraňovať jej záujmy.

b) Každý zamestnanec a mandatár spoločnosti je povinný ochraňovať duševný i hmotný majetok spoločnosti. Telefóny, elektronická pošta, ako aj všetky počítačové zariadenia, hardvér a softvér, strojárske zariadenia, CNC technológie a iné technológie sa používajú zásadne len na pracovné účely okrem nevyhnutných prípadov. Ďalšie špeciálne pracovné prostriedky sa používajú podľa stanovených pravidiel.

c)Spoločnosť sa zaväzuje rešpektovať autorské právo a vyžaduje rovnaký postoj od svojich obchodných partnerov vo vzťahu k dokumentom a materiálom spoločnosti. V spoločnosti je povolené používať len legálne zakúpený softvér.

d)Zamestnanec a mandatár spoločnosti si neprivlastňuje, nepožičiava a ani neprepožičiava majetok spoločnosti bež dovolenia. Nezákonné privlastnenie firemného majetku alebo jeho použitie na osobné účely alebo cudziu potrebu bez výslovného povolenia sa považuje za rovnako závažné ako priame odcudzenie a môže viesť k rozviazaniu pracovného pomeru alebo spolupráce.

#### 5. Konflikt záujmov:

a)Zamestnanci spoločnosti a mandatári neposkytujú a neprijímajú akýkoľvek úplatok. Všetci sú povinní dodržiavať príslušné ustanovenia Trestného zákona.

b)Každý zamestnanec a mandatár spoločnosti svoje súkromné záujmy vo finančnej, obchodnej či inej činnosti vykonávanej mimo spoločnosti rieši tak, aby sa vyhol skutočnému či potenciálnemu konfliktu záujmov. Tieto činnosti musia byť v súlade s právnymi normami a vnútornými predpismi spoločnosti. V týchto činnostiach nesmie zneužívať zdroje pracoviska, svoje postavenie v spoločnosti, ani ohrozovať dobré meno spoločnosti.

c)Žiadny zamestnanec a mandatár spoločnosti vo finančnej, obchodnej či inej činnosti vykonávanej ním alebo jeho príbuznými mimo spoločnosti nevyužije výhodu alebo zisk z informácie, ktorú získal v rámci svojich pracovných povinností a zodpovednosti v spoločnosti a ktorá nie je všeobecne dostupná.

#### 6. Etika riešenia sporov:

a)Zamestnanci spoločnosti a mandatári sa majú správať tak, aby predchádzali sporom. V prípade, že sa predsa spor či konflikt na pracovisku vyskytne, riešia ho kultivovane, nenásilnou cestou, prostredníctvom dialógu za účasti všetkých zainteresovaných strán.

b)Účastníci konfliktu dbajú na to, aby pracovné konflikty neprerástli do osobnej nevraživosti.

c)V prípade závažného sporu v spoločnosti musia zúčastnené strany prejavíť zodpovednosť a využiť všetky možnosti vyjednávania, aby sa zabezpečila plynulá činnosť spoločnosti.

### Čl. X

#### Vzťahy s dodávateľmi a partnermi

1. S dodávateľmi a partnermi budujeme vzťahy založené na vzájomnej úcte, rešpekte a etike v podnikaní.
2. Svojim partnerom a dodávateľom podávame úplné a pravdivé informácie týkajúce sa predmetu spolupráce.
3. Pri výbere dodávateľov uplatňujeme princípy rovnosti a transparentnosti
4. Prípadné spory sa snažíme riešiť vždy najskôr mimosúdnu cestou.
5. Dodržiavame platobnú morálku.

### Čl. XI

#### Záverečné ustanovenia

1. Etický kódex nadobúda platnosť a účinnosť dňom jeho podpisu.
2. Akékoľvek zmeny alebo doplnenia je potrebné vykonať v písomnej forme, prostredníctvom číslovaných, datovaných a podpísaných dodatkov.

CNC frézovanie, s. r. o.  
Zast. Branislav Bányky  
konateľ