

**Etický kódex zamestnanca spoločnosti SAT Systémy
automatizačnej techniky s. r. o.
(Business Conduct Guidelines)**

vydaná v máji 2009

A. ZÁKLADNÉ POŽIADAVKY NA SPRÁVANIE	3
A.1. Správanie v súlade so zákonom	3
A.2. Vzájomná úcta, čestnosť a bezúhonnosť	3
A.3. Zodpovednosť za dobré meno spoločnosti SATSK.....	3
A.4. Riadenie, zodpovednosť a dozor	3
B. STYKY S OBCHODNÝMI PARTNERMI A TRETÍMI OSOBAMI	4
B.1. Dodržiavanie zákona o hospodárskej súťaži a protimonopolného zákona	4
B.2. Boj proti korupcii: ponúkание a poskytovanie výhod.....	5
B.3. Boj proti korupcii: požadovanie a prijímanie výhod.....	5
B. 4. Príspevky politickým stranám, dary na dobročinnosť a sponzorovanie.....	6
B. 5. Štátne zákazky.....	6
B. 6. Boj proti praniu špinavých peňazí.....	6
B.7. Kontrola obchodu.....	7
B.8. Spolupráca s dodávateľmi	7
C. PREDCHÁDZANIE KONFLIKTU ZÁUJMOV.....	7
C.1. Konkurencia spoločnosti SATSK.....	8
C.2. Vedľajšia práca	8
C.3. Podiely v tretích spoločnostiach	8
D. ZAOBCHÁDZANIE SO ZARIADENÍM FIRMY.....	8
E. ZAOBCHÁDZANIE S INFORMÁCIAMI	9
E.1. Pravdivé údaje v záznamoch a finančných výkazoch.....	9
E.2. Dôverný charakter informácií	9
E.3. Ochrana a bezpečnosť údajov	9
E.4. Zabránenie nelegálnemu využitiu interných informácií.....	10
F. ŽIVOTNÉ PROSTREDIE, BEZPEČNOSŤ A ZDRAVIE.....	11
F.1. Životné prostredie a technická bezpečnosť	11
F.2. Bezpečnosť práce	11
G. SŤAŽNOSTI A PRIPOMIENKY	11
H. ZABEZPEČENIE DODRŽIAVANIA PREDPISOV A JEHO MONITOROVANIE	11
ĎALŠIE INFORMÁCIE A KONTAKTY	12
PRÍLOHA	13

A. Základné požiadavky na správanie

A.1. Správanie v súlade so zákonom

Dodržiavanie zákonov a právnych predpisov v každej krajine našej pôsobnosti je základnou zásadou spoločnosti SATSK¹. Okrem príslušných smerníc spoločnosti SATSK musia všetci zamestnanci dodržiavať zákony a predpisy právneho poriadku krajiny, v ktorej pracujú. V každom prípade sa musí zabrániť porušeniu zákona.

Každý zamestnanec musí v prípade porušenia zákona okrem možných zákonom stanovených sankcií počítať aj s disciplinárnym konaním v dôsledku porušenia pracovných povinností.

A.2. Vzájomná úcta, čestnosť a bezúhonnosť

Rešpektujeme osobnú dôstojnosť, súkromie a osobné práva každého jednotlivca. U nás spoločne pracujú osoby rôznych národností, kultúr, náboženstva, veku, zdravotných obmedzení, rasovej príslušnosti, sexuálnej orientácie, svetonázoru a rodovej príslušnosti. V súlade s našimi firemnými zásadami a pracovným právom platným v krajinách nášho pôsobenia nestrpíme žiadnu diskrimináciu na základe vyššie uvedených charakteristík ani žiadne sexuálne alebo iné osobné obťažovanie alebo urážky.

Tieto zásady sa vzťahujú tak na internú spoluprácu, ako aj na správanie sa voči externým partnerom. Rozhodujeme sa s kým budeme spolupracovať – vyberáme si zamestnancov, dodávateľov, odberateľov a obchodných partnerov – výlučne na základe primeraných kritérií, nie na základe nevhodných postupov, akými sú napr. diskriminácia alebo nátlak.

Sme otvorení a čestní a vedomí si svojej zodpovednosti. Sme spoľahlivým partnerom a dávame iba také prísľuby, ktoré vieme dodržať. A od svojich zamestnancov očakávame, že sa budú správať čestne.

A.3. Zodpovednosť za dobré meno spoločnosti SATSK

Dobré meno spoločnosti SATSK je do značnej miery vytvárané našim konaním, vystupovaním a správaním. Protizákonné, resp. neprimerané správanie čo i len jedného zamestnanca môže spoločnosti spôsobiť výrazné škody.

Každý zamestnanec je povinný dbať na zachovanie a šírenie dobrého mena spoločnosti SATSK v krajine svojej pôsobnosti.

A.4. Riadenie, zodpovednosť a dozor

Kultúra čestného konania, bezúhonnosti a compliance pravidiel sa začína na najvyššej úrovni. Všetci vedúci pracovníci si musia plniť svoje organizačné a riadiace povinnosti. Každý vedúci pracovník nesie zodpovednosť za jemu podriadených pracovníkov. Ich uznanie si musí získať príkladným osobným správaním, výkonom, otvorenosťou a svojím vystupovaním. To okrem iného znamená, že každý vedúci pracovník musí klásť dôraz na dôležitosť etického správania a dodržiavanie predpisov, aby sa tieto témy stali súčasťou každodennej činnosti, a musí ich presadzovať osobným vedením a školením. Okrem toho každý vedúci pracovník musí stanoviť jasné, ambiciózne a realistické ciele a vedie ostatných tak, že sám im je príkladom.

¹ Výrazy „spoločnosť“ alebo „SATSK“ označujú spoločnosť SAT Systémy automatizačnej techniky spol. s r. o.

Vedúci pracovníci by mali ponechať svojim pracovníkom toľko vlastnej zodpovednosti a voľného priestoru, koľko je len možné, pričom by malo byť jasné, že v každom prípade a v každom čase sa vyžaduje dodržiavanie compliance požiadaviek. Okrem toho by každý vedúci pracovník mal byť podriadeným zamestnancom k dispozícii v prípade, keď chcú oznámiť možné porušenie predpisov, klásť otázky alebo diskutovať o pracovných alebo osobných problémoch.

To, že vedúci pracovníci majú spomínané zodpovednosti, nezbavuje zamestnancov ich vlastnej zodpovednosti. Všetci musíme spolupracovať na tom, aby sme dodržiavali príslušné zákony a zásady spoločnosti SATSK. Uvádzame tieto konkrétne zodpovednosti vedúcich pracovníkov, aby sme zamestnancom poskytli obraz o úlohe vedenia a o tom, akú podporu môžu očakávať od svojich nadriadených.

Všetci vedúci pracovníci sú zodpovední za to, aby zabezpečili, že v oblasti ich kompetencie nedôjde k takému porušeniu zákona, ktorému by sa patričnou riadiacou činnosťou dalo predísť. Zodpovednosti sa nezbavujú ani pri delegovaní jednotlivých úloh.

Na vedúcich pracovníkov všeobecne sa vzťahujú tieto povinnosti:

1. Vedúci pracovník si musí starostlivo vyberať zamestnancov podľa ich osobných a odborných spôsobilostí a vhodnosti na danú pozíciu. Povinnosť svedomitého výberu stúpa s dôležitosťou úlohy ktorú má zamestnanec vykonávať (výberová povinnosť).
2. Vedúci pracovník musí dávať zamestnancom presné, úplné a záväzné pokyny, predovšetkým v súvislosti s dodržiavaním zákona (povinnosť dávať pokyny).
3. Vedúci pracovník musí zabezpečiť priebežnú kontrolu dodržovania zákonných požiadaviek (kontrolná povinnosť)
4. Vedúci pracovník musí zamestnancom jasne komunikovať dôležitosť čestného konania a dodržiavania predpisov v každodennej praxi. Okrem toho musí zamestnancov informovať, že porušovanie zákona sa nebude tolerovať a že bude mať pracovno-právne následky (povinnosť dávať pokyny).

B. Styky s obchodnými partnermi a tretími osobami

B.1. Dodržiavanie zákona o hospodárskej súťaži a protimonopolného zákona

Len čestná obchodná súťaž umožňuje trhu slobodný rozvoj sprevádzaný sociálnymi výhodami. Zásada čestného konania sa preto vzťahuje aj na konkurenčný boj o získanie podielu na trhu.

Každý zamestnanec je povinný dodržiavať pravidlá čestnej hospodárskej súťaže.

Môže byť ťažké určiť, či došlo k porušeniu protimonopolného zákona, predovšetkým preto, že platia rôzne pravidlá v jednotlivých krajinách a od prípadu k prípadu. Napríklad na mnohých miestach sa konkrétne požiadavky protimonopolného zákona vzťahujú na veľké spoločnosti.

Uvádzame príklady správania, ktoré môže viesť k porušeniu protimonopolných zákonov.

Zamestnanci nesmú:

- rozprávať s konkurenciou o cenách, výstupoch, kapacitách, tržbách, ponukách, ziskoch, ziskových maržách, nákladoch, metódach distribúcie alebo akýchkoľvek iných faktoroch, ktoré určujú alebo ovplyvňujú konkurenčné správanie spoločnosti s cieľom vyvolať podobné správanie u konkurencie,

- uzatvárať s konkurenciou dohody o zrieknutí sa hospodárskej súťaže, o obmedzení rokovanií s dodávateľmi, o predkladaní fiktívnych ponúk do verejnej súťaže, o rozdelení si zákazníkov, trhov, oblastí alebo výrobných programov, alebo
- akýmkoľvek spôsobom ovplyvňovať predajné ceny, ktoré sa účtujú našim odberateľom, ani sa pokúšať o obmedzenie vývozu alebo dovozu výrobkov, ktoré dodáva spoločnosť SATSK.

Okrem toho zamestnanci si nesmú obstarávať informácie o konkurencii prostredníctvom priemyselnej špionáže, podplácania, krádeže alebo tajného odpočúvania, ani vedome rozširovať nepravdivé informácie o konkurentoch, ich produktoch alebo službách.

B.2. Boj proti korupcii: ponúkание a poskytovanie výhod

O zákazky bojujeme čestne kvalitou a cenou našich inovatívnych produktov a služieb a nie ponúkaním neprimeraných výhod tretím osobám. To znamená, že žiadny zamestnanec nesmie, či už priamo alebo nepriamo, ponúknuť, prisľúbiť, poskytnúť alebo schváliť poskytnutie peňazí alebo čohokoľvek iného čo má hodnotu, štátnemu úradníkovi na ovplyvnenie jeho konania v rámci výkonu jeho funkcie alebo na získanie neprimeranej výhody. To isté sa pri posudzovaní získavania neprimeranej výhody vzťahuje aj na obchodné transakcie, v ktorých obchodným partnerom je súkromná fyzická alebo právnická osoba. Akákoľvek ponuka, prisľub, plnenie alebo dar musia byť súlade s príslušnou legislatívou a smernicami spoločnosti SATSK a nesmú vyvolávať dojem úmyselne zlého konania alebo nevhodnosti. To znamená, že žiadna takáto ponuka, prisľub, plnenie alebo dar sa nemôžu poskytnúť, ak by sa mohli racionálne chápať ako snaha o neprimerané ovplyvňovanie štátneho úradníka alebo ako úplatok obchodnému partnerovi s cieľom získať pre spoločnosť SATSK výhodu v podnikaní.

Termín „štátny úradník“ je definovaný v širšom ponímaní a označuje aj úradníkov alebo zamestnancov ktorejkoľvek vlády alebo štátneho orgánu, úradu alebo právnickej osoby s majetkovou účasťou štátu na akejkoľvek úrovni, vrátane úradníkov alebo zamestnancov štátnych podnikov a štátnych medzinárodných organizácií. Zahŕňa tiež kandidátov na politické funkcie, predstaviteľov a zamestnancov politických strán ako aj politické strany samotné.

Okrem toho zamestnanci nesmú dávať peniaze ani nič iné čo má hodnotu nepriamo (napríklad konzultantovi, zástupcovi, sprostredkovateľovi, obchodnému partnerovi alebo inej tretej strane) ak okolnosti naznačujú, že celá táto hodnota alebo jej časť by sa mohla či už priamo alebo nepriamo previesť na štátneho úradníka s cieľom ovplyvniť ho pri výkone jeho funkcie alebo získať neoprávnenú výhodu alebo by sa mohla previesť na obchodného partnera zo súkromného sektora ako odplata za neoprávnenú výhodu v obchodnej transakcii. Z toho dôvodu zamestnanci zodpovední za uzatváranie zmlúv s poradcami, obchodnými zástupcami, partnermi v joint venture alebo inými obchodnými partnermi musia vykonať náležité kroky, aby:

- zabezpečili, že spomínané tretie strany budú oboznámené s protikorupčnými zásadami spoločnosti SATSK, resp. podobnými predpismi a že budú konať v súlade s nimi,
- vyhodnotili kvalifikačné predpoklady a reputáciu takýchto tretích strán,
- zapracovali do dohôd a zmlúv vhodné ustanovenia na ochranu spoločnosti SATSK.

Týka sa to predovšetkým prípadov, keď takéto osoby majú zabezpečovať kontakt so štátnymi úradníkmi v mene spoločnosti SATSK, môže sa to však vzťahovať aj na iné prípady.

Na záver, každému investičnému rozhodnutiu, ktoré spoločnosť urobí – či už pôjde o kúpu kontrolného balíka v spoločnosti alebo menšinového podielu alebo dohodu o spoločnom podniku – musí predchádzať compliance kontrola.

B.3. Boj proti korupcii: požadovanie a prijímanie výhod

Žiaden zamestnanec nesmie využívať svoju pracovnú pozíciu na to, aby sa domáhal výhod, požadoval ich, prijímal, získaval výhody alebo prisľuby poskytnutia výhod. Netýka sa to prijímania

príležitostných darčiekov symbolickej hodnoty alebo jedál a občerstvenia v primeranej hodnote, ktoré zodpovedajú miestnym zvykom, praxi a postupom spoločnosti SATSK. Akékoľvek iné dary, jedlá a občerstvenie musia byť odmietnuté.

B. 4. Príspevky politickým stranám, dary na dobročinnosť a sponzorovanie

Spoločnosť SATSK neposkytuje žiadne politické príspevky (dary politikom, politickým stranám alebo politickým organizáciám).

Ako zodpovedný člen spoločnosti poskytuje spoločnosť SATSK peňažné, resp. vecné dary na vzdelanie a vedu, umenie a kultúru a sociálne a humanitárne projekty. Sponzorstvo, za ktoré spoločnosť SATSK dostáva reklamu, sa nepovažuje za dary a ani príspevky priemyselným združeniam ani členské poplatky za členstvo v organizáciách, ktoré slúžia podnikateľským záujmom. Niektoré dary sú zakázané v každom prípade, a to dary (1) jednotlivcom a ziskovým organizáciám, (2) zaplatené na súkromné účty; (3) poskytnuté organizáciám, ktorých ciele sa nezhodujú z firemnými zásadami spoločnosti SATSK, (4) ktoré by poškodili dobré meno spoločnosti SATSK.

Darcovstvo musí byť transparentné. To znamená, okrem iného, že musí byť známy príjemca daru, plánované použitie daru a dôvod a účel daru sa musí dať preukázať a zdokladovať. Darom podobné odmeny, to znamená dary, ktoré navonok vyzerajú ako odplata za službu, ale ide o podstatne vyššiu sumu ako je hodnota tejto služby, sú zakázané pretože porušujú zásady transparentnosti. Sponzoring znamená akýkoľvek príspevok, ktorý spoločnosť SATSK poskytne buď v peňažnej forme alebo ako vecné plnenie na podporu akcie organizovanej treťou stranou, pričom ako protihodnotu získava príležitosť spropagovať značku SATSK, napríklad vystavenie loga spoločnosti SATSK, spomenutie spoločnosti na začiatku alebo na konci prejavu, alebo účasť hovorca na diskusnom paneli a tiež aj vstupenky na sponzorovanú akciu.

Všetky príspevky poskytnuté ako sponzoring musia byť transparentné, musia sa poskytnúť na základe písomnej dohody na legitímne podnikateľské účely a svojou veľkosťou primerané protihodnote, ktorú poskytuje usporiadateľ akcie. Príspevky sa nesmú sľubovať, ponúkať ani vyplácať na zabezpečenie neoprávnených konkurenčných výhod pre spoločnosť SATSK alebo na iné nevhodné účely a nesmú sa poskytovať na akcie organizované fyzickými osobami alebo organizáciami, ktorých ciele sa nezhodujú s firemnými zásadami spoločnosti SATSK alebo ktoré by poškodili dobré meno spoločnosti SATSK.

B. 5. Štátne zákazky

SATSK sa usiluje o uzatvorenie zmlúv so štátnymi orgánmi s štátnymi podnikmi s organizáciami po celom svete. Pri všetkých rokovaniach a stretnutiach so štátnym sektorom konáme spôsobom, ktorý je transparentný, čestný a primeraný.

Konáme v súlade so všetkými príslušnými právnymi predpismi týkajúcimi sa štátnych zákaziek vrátane legislatívy, ktorá zakazuje pokúšať sa neprimeraným spôsobom ovplyvňovať štátnych úradníkov.

B. 6. Boj proti praniu špinavých peňazí

Pranie špinavých peňazí je proces, ktorého cieľom je zamaskovať povahu a zdroj peňazí spojených s trestnou činnosťou – napríklad terorizmom, nezákonné obchodovanie s drogami alebo podplácanie – tým, že začlení „špinavé peniaze“ do obchodných tokov tak, aby navonok vyzerali legitímne, alebo aby ich skutočný zdroj alebo vlastníka nebolo možné odhaliť.

Cieľom spoločnosti SATSK je budovať obchodné styky s odberateľmi, konzultantmi a obchodnými partnermi, ktorí majú dobrú povest' a vykonávajú zákonom uznanú činnosť a ktorých finančné prostriedky pochádzajú z legitímnych zdrojov. Neumožníme pranie špinavých peňazí.

Všetci zamestnanci musia dodržiavať príslušné zákony týkajúce sa boja proti praniu špinavých peňazí a postupy spoločnosti SATSK, akými sú napr. finavigate®, určený na zisťovanie podozrivých spôsobov platby alebo zákazníkov alebo iných transakcií, ktorých podstatou by mohlo byť pranie špinavých peňazí a predchádzať im. Aby sa takýmto problémom predišlo, zamestnanci si musia všimnúť a následne reportovať podozrivé správanie zákazníkov, konzultantov a obchodných partnerov.

Okrem toho zamestnanci musia dodržiavať všetky požiadavky týkajúce sa účtovníctva, vedenia evidencie a finančného vykazovania, ktoré sa vzťahujú na peňažné prostriedky a platby v súvislosti s inými transakciami a zmluvami.

B.7. Kontrola obchodu

Spoločnosť SATSK koná v súlade s legislatívou na kontrolu vývozu a colnými zákonmi a predpismi v krajinách svojej pôsobnosti. Kontrola exportu sa zvyčajne týka transferu tovarov, služieb, hardvéru, softvéru alebo technológií cez hranice konkrétnej krajiny, vrátane prenosu informácií elektronickou poštou. Legislatíva na kontrolu vývozu sa môžu vzťahovať na priamy alebo nepriamy vývoz do sankcionovaných krajín alebo sankcionovaným subjektom, ktoré môžu byť takto postihnuté napríklad z dôvodov národnej bezpečnosti alebo z dôvodu účasti na trestnej činnosti. Porušenie týchto zákonov a predpisov môže mať za následok vážne sankcie, vrátane pokút a zrušenia zjednodušených dovozných a vývozných postupov zo strany vlády (prerušenie plynulého zásobovacieho reťazca).

Zamestnanci, ktorí sa zúčastňujú na dovoze a vývoze tovarov, služieb, hardvéru, softvéru alebo technológií ako sa uvádza v predchádzajúcom texte, musia dodržiavať príslušné zákony a predpisy, ktoré ustanovujú príslušné ekonomické sankcie, kontrolu vývozu a dovozu a všetky s tým súvisiace zásady a postupy prijaté spoločnosťou, v ktorej pracujú.

B.8. Spolupráca s dodávateľmi

Spoločnosť SATSK očakáva, že jej dodávatelia si osvoja jej firemné hodnoty a že budú konať v súlade so všetkými príslušnými právnymi predpismi. Okrem toho spoločnosť SATSK očakáva, že jej dodávatelia budú konať v súlade s nasledujúcimi zásadami, ktoré spoločnosť SATSK prijala vo vzťahu k zainteresovaným subjektom a životnému prostrediu:

- dodržiavať všetky príslušné zákony,
- zabrániť korupcii,
- rešpektovať základné ľudské práva zamestnancov,
- dodržiavať zákony zakazujúce detskú prácu,
- prevziať zodpovednosť za zdravie a bezpečnosť svojich zamestnancov,
- konať v súlade s príslušnými štatutárnymi a medzinárodnými štandardmi týkajúcimi sa ochrany životného prostredia,
- propagovať compliance program medzi dodávateľmi prostredníctvom kódexu správania sa pre dodávateľov spoločnosti SATSK (Code of Conduct for Suppliers).

C. Predchádzanie konfliktu záujmov

Zamestnanci spoločnosti SATSK sú povinní prijímať podnikateľské rozhodnutia v najlepšom záujme spoločnosti SATSK, nie na základe ich vlastných osobných záujmov. Konflikt záujmov vzniká keď pracovníci do svojej činnosti zapájajú osobné záujmy alebo uprednostňujú osobné záujmy na úkor záujmov spoločnosti SATSK.

Zamestnanci musia informovať svojho nadriadeného o akýchkoľvek osobných záujmoch, ktoré by mohli mať v súvislosti s výkonom svojej pracovnej funkcie.

Zamestnanci nesmú využívať spoločnosti, s ktorými majú obchodné styky v rámci svojej činnosti pre spoločnosť SATSK, na plnenie svojich súkromných zmlúv alebo zákaziek, ak by z tejto súkromnej zmluvy alebo zákazky mohli získať nejakú výhodu. Osobitne sa to týka prípadov keď zamestnanec má alebo môže mať či už priamy alebo nepriamy vplyv na to, či spoločnosť získa zmluvu so spoločnosťou SATSK.

Konflikt môže mať formu obchodného vzťahu alebo vlastníctva obchodného podielu v konkurenčnej firme alebo vo firme, ktorá je odberateľom spoločnosti SATSK, alebo môže mať formu vykonávania vedľajšej činnosti, ktorá zamestnancom bráni v riadnom plnení si pracovných povinností v spoločnosti SATSK. Je dôležité, aby všetci zamestnanci priznali možný konflikt záujmov alebo aj samotné príznaky konfliktu záujmov a aby im pri výkone svojej funkcie predchádzali.

C.1. Konkurencia spoločnosti SATSK

Zamestnanec nesmie prevádzkovať podnikateľskú činnosť, ktorá by konkurovala spoločnosti SATSK alebo by sa podieľala na akejkoľvek konkurenčnej činnosti, ani nesmie takejto spoločnosti asistovať.

C.2. Vedľajšia práca

Zamestnanci nesmú vykonávať vedľajšiu prácu, ktorá by konkurovala spoločnosti SATSK. Predtým ako zamestnanec začne vykonávať vedľajšiu prácu za odplatu musí o tom informovať spoločnosť SATSK a získať písomné povolenie. Príležitostná spisovateľská činnosť, prednášanie a podobné príležitostné činnosti sa nepovažujú za vedľajšiu prácu. Spoločnosť SATSK nevydá povolenie na vykonávanie takejto práce, ak by to malo negatívny dopad na záujmy spoločnosti SATSK. Povolenie možno odmietnuť, ak zamestnanci majú v rámci svojich oficiálnych povinností v spoločnosti SATSK obchodné styky s predmetnou spoločnosťou. Z týchto dôvodov možno odvolať aj už vydané povolenie.

C.3. Podiely v tretích spoločnostiach

Zamestnanci, ktorí priamo alebo nepriamo vlastnia alebo nadobudli podiel v konkurenčnej spoločnosti, musia oznámiť túto skutočnosť personálnemu oddeleniu, ak im takýto podiel umožňuje mať vplyv na manažment konkurenčnej spoločnosti. Všeobecne sa má za to, že možnosť mať vplyv na manažment konkurenčnej spoločnosti existuje vtedy, ak výška podielu prevyšuje 5% celkového imania konkurenčnej spoločnosti.

Zamestnanci, ktorí priamo alebo nepriamo vlastnia alebo nadobudli podiel v spoločnosti, ktorá je obchodným partnerom spoločnosti SATSK alebo v spoločnosti, v ktorej má SATSK obchodný podiel, musia takisto oznámiť túto skutočnosť príslušnému personálnemu oddeleniu ak s takýmto obchodným partnerom alebo spoločnosťou realizujú obchodné transakcie v rámci výkonu svojej pracovnej funkcie alebo ak si v budúcnosti ponechajú pozíciu v tejto spoločnosti. Na akcie v kótovaných spoločnostiach sa to vzťahuje len ak tento podiel prekročí 5 % z celkového imania.

Keď už sa podiel v tretej spoločnosti zverejní, spoločnosť môže prijať vhodné opatrenia na to, aby sa predišlo konfliktu záujmov.

D. Zaobchádzanie so zariadením firmy

V kanceláriách a dielňach spoločnosti SATSK je množstvo zariadení a prístrojov napr. telefóny, kopírovacie stroje, počítače, softvér, intranet/internet, stroje a nástroje, elektronická pošta a odkazovače. Tieto sa smú používať iba na služobné a nie na súkromné účely. Výnimky a prípadné zaplatenie sa upravuje miestne, za predpokladu, že použitie majetku spoločnosti SATSK:

- nebude spojené s akoukoľvek nelegálnou činnosťou,
- nespôsobí skutočný alebo vnímaný konflikt záujmov,
- nebude mať za následok výrazné zvýšenie nákladov, prerušenie činnosti spoločnosti SATSK ani iné negatívne vplyvy pre spoločnosť, vrátane prípadov keď to bude prekážkou pri plnení si pridelených povinností zamestnanca alebo pri plnení si pridelených povinností iných zamestnancov.

V žiadnom prípade sa nesmú uchovávať ani prenášať informácie, ktoré by podporovali alebo vyvolávali rasovú nenávisť, oslavovali násilie alebo inú trestnú činnosť alebo ktoré by obsahovali materiály, ktoré by v danom kultúrnom prostredí mali sexuálne neslušný obsah.

Žiadnemu zamestnancovi nie je dovolené vytvárať si bez povolenia nadriadeného pracovníka záznamy, databázy, obrázkové a zvukové dokumenty alebo fotokópie s použitím zariadení alebo priestorov spoločnosti SATSK, ak takáto činnosť priamo nesúvisí s činnosťou spoločnosti.

E. Zaobchádzanie s informáciami

E.1. Pravdivé údaje v záznamoch a finančných výkazoch

K otvorenej a efektívnej spolupráci patrí aj korektné a pravdivé podávanie správ. Toto platí rovnako pre vzťahy s investormi, zamestnancami, zákazníkmi, obchodnými partnermi ako aj s verejnosťou a všetkými štátnymi úradmi.

Okrem toho sa od spoločnosti SATSK vyžaduje, aby udržiavala zrozumiteľné a účinné procesy a kontroly tak, aby sa transakcie vykonávali na základe ich odsúhlasenia vedením spoločnosti. Spoločnosť SATSK musí tiež predchádzať neoprávnenému použitiu svojho majetku a odhaľovať prípady jeho neoprávneného použitia. Od všetkých zamestnancov spoločnosti SATSK sa vyžaduje, aby zabezpečili, že účtovné záznamy a správy spoločnosti SATSK, ktoré vytvárajú, alebo za ktoré sú inak zodpovední, sú:

- úplné,
- presné,
- pravdivo vyjadrujú každú transakciu, resp. výdavok,
- vyhotovované načas a v súlade s príslušnými účtovnými predpismi a štandardmi,

bez ohľadu na to, či tieto informácie budú sprístupnené verejnosti alebo predkladané štátnym úradom. Takéto účtovné záznamy a správy obsahujú všetky údaje, osvedčenia a iné písomné materiály poskytnuté na účely finančného vykazovania a zverejnenia ako aj materiály, ktoré slúžia na iné účely. Patria sem aj interné vyúčtovania nákladov (ako napríklad vyúčtovanie režijných nákladov).

E.2. Dôverný charakter informácií

Musí sa zachovávať dôvernosť interných dôverných alebo v majetkových záležitostiach spoločnosti SATSK, ktoré neboli zverejnené. Nezverejňované informácie od dodávateľov, odberateľov, zamestnancov, obchodných zástupcov, konzultantov a iných tretích strán sa takisto musia chrániť v súlade so zákonnými a zmluvnými požiadavkami.

K dôverným alebo majetkovým záležitostiam patria predovšetkým:

- konkrétne informácie týkajúce sa organizácie spoločnosti, zariadení, cien, tržieb, ziskov, trhov, zákazníkov a iných obchodných záležitostí,
- informácie o výrobe alebo výskume a vývoji,
- číselné údaje z interných správ.

Povinnosť zachovať mlčanlivosť platí aj po ukončení príslušného vzťahu, pretože zverejnenie dôverných informácií môže spôsobiť škodu spoločnosti SATSK, jej klientom alebo odberateľom bez ohľadu na to, kedy tieto informácie boli zverejnené.

E.3. Ochrana a bezpečnosť údajov

Prístup na intranet a internet, celosvetová elektronická výmena informácií a dialóg, elektronické vybavenie obchodov – sú rozhodujúcimi predpokladmi na efektívnosť každého z nás a na celkový obchodný úspech. Výhody elektronickej komunikácie sú však spojené s rizikom týkajúcim sa ochrany osobných údajov a bezpečnosti údajov. Účinná prevencia proti týmto rizikám je dôležitou súčasťou riadenia IT, úloh vedenia ale aj správania každého z nás.

Osobné údaje sa môžu získavať, spracovávať alebo používať, len ak to je nevyhnutné pre vopred stanovené, jednoznačné a zákonné účely. Okrem toho sa osobné údaje musia uchovávať bezpečne a musia sa prijať príslušné opatrenia pri ich prenose. Musí sa zabezpečiť vysoký štandard kvality údajov a technického zabezpečenia pred neoprávneným prístupom. Použitie údajov musí byť pre dotknuté osoby transparentné a ich práva sa musia chrániť v súvislosti s použitím a opravou informácií, prípadne aj právo na námietku voči blokovaníu informácií a vymazanie informácií.

V niektorých krajinách (napr. v krajinách Európskej Únie) platia prísne zákony a predpisy, ktoré upravujú zber a použitie osobných údajov, vrátane údajov o iných subjektoch, ako napr. zákazníkoch a obchodných partneroch. Všetci zamestnanci musia tieto zákony dodržiavať v rozsahu v akom sa na nich vzťahujú, aby chránili súkromie iných.

E.4. Zabránenie nelegálnemu využitiu interných informácií

Osoby, ktoré majú dôležité interné informácie („inside informácie“) o spoločnosti SATSK alebo inej spoločnosti, napr. odberateľovi, dodávateľovi alebo partnerovi v joint venture, ktorých cenné papiere sa obchodujú na burze cenných papierov alebo na organizovanom trhu cenných papierov, nesmú obchodovať s cennými papiermi týchto spoločností ani s finančnými nástrojmi, ktorých ceny sú priamo alebo nepriamo závislé od cenných papierov týchto spoločností (*insider securities*). *Inside informácie* sú všetky konkrétne informácie, ktoré nie sú verejne známe v súvislosti so spoločnosťou SATSK alebo spomínaným iným emitentom *insider securities*, ktoré by v prípade ich zverejnenia mali pravdepodobne významný vplyv na cenu takýchto *insider securities*. Takáto pravdepodobnosť existuje ak by rozumný investor vnímal takúto informáciu ako informáciu, ktorá môže mať vplyv na cenu predmetného cenného papiera. Takáto pravdepodobnosť by existovala aj vtedy ak by rozumný investor bral tieto informácie do úvahy pri prijímaní investičných rozhodnutí. *Inside informácie* možno získať na základe zamestnaneckého pomeru a pri plnení si pracovných povinností, alebo aj sa ich možno dozvedieť aj neúmyselne, pričom ich predmetom sú neverejné informácie o takých záležitostiach ako napr.:

- finančné výsledky,
- finančné plány a rozpočet,
- zmeny vo výške dividend,
- významné fúzie a akvizície,
- zbavenie sa majetku,
- obzvlášť závažné uzatvorené zmluvy alebo strategické plány,
- závažné informácie o vývoji súdnych sporov,
- vývoj techniky a produktov,
- významné zmeny vo vedení, informácie o joint venture a významných obchodných dohodách,
- obchodné vzťahy.

Inside informácie sa nesmú poskytovať ani sprístupňovať tretím stranám bez predchádzajúceho oprávnenia. Zverejnenie dôležitej *inside informácie* sa považuje za neoprávnené ak sa tak urobí mimo bežného výkonu pracovnej funkcie, resp. plnenia pracovných povinností pracovníka alebo pri plnení iných povinností v mene emitenta. To sa vzťahuje tak na informácie zverejnené v rámci koncernu SATSK ako aj mimo neho (napr. novinárom, finančným analytikom, zákazníkom, poradcom, rodinným príslušníkom alebo priateľom). Okrem toho sa zamestnanci musia vždy uistiť, že interné informácie sú zabezpečené alebo uložené v uzamknutom priestore tak, aby nepovolane osoby k nim nemali žiaden prístup.

Osoby, ktoré majú takéto dôležité *inside informácie*, nesmú poskytovať poradenstvo tretím osobám v oblasti nákupu alebo predaja cenných papierov, ktorých sa takéto informácie týkajú, ani nesmú inak presvedčiť tretiu osobu, aby takúto činnosť vykonávala.

Vedúci pracovníci môžu byť v niektorých prípadoch osobne bráni na zodpovednosť za vzniknutú škodu, ak zamestnanec poruší zásady zaobchádzania s *inside informáciami*, pokiaľ by sa tomuto porušeniu patričným dozorom dalo zabrániť.

Musia sa dodržiavať aj ďalšie, resp. špeciálne predpisy na predchádzanie nelegálnemu použitiu interných informácií ako aj lokálna legislatíva.

F. Životné prostredie, bezpečnosť a zdravie

F.1. Životné prostredie a technická bezpečnosť

Ochrana životného prostredia a šetrenie prírodných zdrojov sú v našej spoločnosti cieľom vysokej priority. Vďaka iniciatíve vedenia a uvedomelému prístupu zamestnancov sa spoločnosť SATSK snaží vykonávať svoju činnosť spôsobom, ktorý je bezpečný pre životné prostredie a priebežne zlepšuje environmentálne kvality svojej činnosti. Koncern Siemens implementoval celosvetový systém riadenia životného prostredia, dbá na dodržiavanie zákonov a v tejto oblasti si kladie náročné ciele.

Už pri vývoji našich produktov sú stanovenými cieľmi ekologická úprava, technická bezpečnosť a ochrana zdravia.

Každý pracovník musí svojím konaním prispieť k splneniu týchto cieľov.

F.2. Bezpečnosť práce

Ochrana zdravia a bezpečnosť zamestnancov na pracovisku je pre spoločnosť SATSK vysokou prioritou. Je zodpovednosťou každého pracovníka, aby podporoval úsilie spoločnosti SATSK vykonávať svoju činnosť bezpečným spôsobom. Zodpovednosť voči zamestnancom si vyžaduje prijatie najlepších možných opatrení na prevenciu úrazov a týka sa

- technického plánovania pracovísk, zariadení a procesov,
- riadenie bezpečnosti,
- každodenné osobné správanie na pracovisku.

Pracovné prostredie musí zodpovedať požiadavkám zdravotne bezchybného riešenia. Každý zamestnanec musí venovať stálu pozornosť bezpečnosti práce.

G. Sťažnosti a pripomienky

Každý pracovník môže podať sťažnosť u svojho nadriadeného, u pracovníka zodpovedného za dodržiavanie predpisov (Compliance Officer), vedúceho personálneho oddelenia alebo u inej osoby, resp. organizačnej jednotky určenej na tento účel, alebo v závodnej rade. Okolnosti, ktoré budú poukazovať na porušenie smerníc správania (Business Conduct Guidelines) sa musia nahlásiť vedúcemu pracovníkovi pre dodržiavanie predpisov (Chief Compliance Officer), pracovníkovi zodpovednému za dodržiavanie predpisov za konkrétny sektor, divíziu, regionálne alebo firemné organizačné jednotky, môžu sa tiež nahlásiť na helpdesk („Tell Us“ Helpdesk) alebo ombudsmanovi Siemensu. Sťažnosti sa riešia na základe konkrétného zavedeného postupu, ktorý súvisí s účtovnými postupmi. Sťažnosti sa môžu predkladať aj tajne a anonymne, pričom všetky sťažnosti budú prešetrené. V prípade potreby sa prijmu nápravné opatrenia. Všetka dokumentácia sa bude uchovávať ako dôverná v rozsahu stanovenom zákonom. Nebudú sa tolerovať akékoľvek prípady odvety voči sťažovateľom.

H. Zabezpečenie dodržiavania predpisov a jeho monitorovanie

Vedenie spoločnosti SATSK aktívne podporuje oboznamovanie pracovníkov so smernicou BCG a dbá o jej implementáciu.

Dodržiavanie zákonov a rešpektovanie BCG sa musí pravidelne kontrolovať, a to v súlade s príslušnými procesmi a zákonnými ustanoveniami platnými v jednotlivých krajinách.

Na úrovni spoločnosti SATSK bola zavedená rozsiahla compliance organizácia za účelom presadzovania compliance programu koncernu Siemens.

Ďalšie informácie a kontakty

Bezúhonnosť je základom všetkých našich konaní. Táto smernica definuje, čo znamená bezúhonnosť v našej podnikateľskej činnosti. Nedokáže však vymenovať všetky prípady ani zodpovedať všetky otázky.

Intranetová stránka spoločnosti Siemens v sekcii Compliance <https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> uvádza ďalšie informácie – vrátane často kladených otázok v celofiremnom meradle, školiacich materiálov a iných pomôcok, ktoré konkrétne nadväzujú na obsah tejto smernice.

Ak si zamestnanec spoločnosti SATSK nie je istý, čo je v konkrétnom prípade správne, k dispozícii je mnoho zdrojov informácií, ktoré mu môžu pomôcť, okrem iného sa môže obrátiť aj na svojho nadriadeného, Compliance Officera alebo na helpdesk („Ask Us“ v rámci Compliance Helpdesk) na intranete spoločnosti Siemens.

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

Okrem toho, ak zamestnanec zistí prípad možného nesprávneho konania, má niekoľko možností ako to nahlásiť. Môže sa obrátiť na svojho nadriadeného, Compliance Officera, ale aj na helpdesk („Tell Us“ v rámci Compliance Helpdesk), ktorý je telefonicky k dispozícii nonstop, na externý internet, alebo na ombudsmana spoločnosti Siemens.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

Príloha

Dohody a odporúčania medzinárodných organizácií

Okrem zákonov a predpisov jednotlivých krajín existuje celý rad dohôd a odporúčaní medzinárodných organizácií, ktoré stoja za zmienku.

Hoci tieto dokumenty sú primárne adresované členským krajinám a nie priamo spoločnostiam, napriek tomu fungujú ako významné usmernenia správania medzinárodných spoločností a ich zamestnancov. SATSK podporuje požiadavky týchto dohôd a odporúčaní.

Siemens je členom Globálnej zmluvy OSN a rešpektuje jej desať zásad, rovnako ako pravidlá stanovené rámcovou dohodou IMF (International Metalworkers' Federation), ako záväzné zásady pre celú Spoločnosť vrátane SATSK. Okrem toho Spoločnosť dodržiava interné arbitrážne dohody.

Spoločnosť SATSK sa okrem toho zaväzuje prijať, podporovať a realizovať v rámci svojej ďalšej pôsobnosti, súbor základných hodnôt v oblasti ľudských práv, pracovných štandardov, životného prostredia a boja proti korupcii v nich obsiahnutých ako neoddeliteľnú časť svojej obchodnej stratégie a prevádzky.

V súlade so svojim záväzkom vyplývajúcim z Globálnej zmluvy spoločnosť Siemens očakáva, že jej zamestnanci, dodávatelia a obchodní partneri vrátane SATSK po celom svete príjmu a budú príslušným spôsobom uplatňovať štandardy:

- Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948 a Európskej konvencie na ochranu ľudských práv a základných slobôd z roku 1950,
- Tripartitného základného vyhlásenia medzinárodnej organizácie práce (International Labour Organization - ILO) o nadnárodných podnikoch a sociálnej politike z roku 1977 a Vyhlásenia základných princípov a práv pri práci z roku 1998 (predovšetkým s týmito témami: odstránenie detskej práce, zákaz nútených prác, zákaz diskriminácie, právo zhromažďovať sa a právo na kolektívne vyjednávanie),
- usmernenia OECD pre nadnárodné podniky z roku 2000,
- „Agendy 21“ o trvalo udržateľnom rozvoji (záverečný dokument základnej konferencie OSN pre životné prostredie a rozvoj, Rio de Janeiro, 1992),
- konvencie OSN o boji proti korupcii z roku 2005.