

# **Kódex správania SPP**

## Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>3</b>
<b>2. Účel Kódexu správania SPP</b>	<b>4</b>
<b>3. Pravidlá a princípy zodpovedného podnikania</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Vzťahy vo vnútri Skupiny SPP</b>	<b>5</b>
Ochrana ľudských práv a medzilidské vzťahy	5
Netolerancia diskriminácie	5
Dôstojná práca	6
Prijímanie zamestnancov	6
Rozvoj zamestnancov	6
Odmeňovanie zamestnancov	6
<b>3.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Udržateľnosť a ochrana životného prostredia</b>	<b>8</b>
<b>3.4 Vzťahy so zákazníkmi</b>	<b>9</b>
<b>3.5 Vzťahy s dodávateľmi</b>	<b>10</b>
Výber dodávateľov	10
<b>3.6 Vzťahy k štátnym a verejným inštitúciám</b>	<b>11</b>
Dary, sponzorstvo a financovanie politických strán	11
Zverejňovanie a transparentnosť	12
<b>3.7 Konflikt záujmov</b>	<b>13</b>
<b>3.8 Hospodárska súťaž</b>	<b>14</b>
<b>3.9 Boj proti korupcii</b>	<b>15</b>
<b>3.10 Pranie špinavých peňazí a obmedzenia obchodu</b>	<b>16</b>
<b>3.11 Ochrana dobrého mena a majetku</b>	<b>17</b>
<b>3.12 Ochrana osobných údajov a súkromia jednotlivca</b>	<b>18</b>
<b>3.13 Dôverné informácie a obchodné tajomstvo</b>	<b>19</b>
<b>4. Zodpovednosť vedenia SPP</b>	<b>19</b>
<b>5. Systém nahlasovania podnetov</b>	<b>20</b>
<b>6. Záverečné ustanovenia</b>	<b>21</b>
<b>Prílohy</b>	<b>21</b>
Príloha č. 1 – Predchádzanie konfliktu záujmov	22
Príloha č. 2 – Protikorupčná politika SPP	25
Príloha č. 3 – Hospodárska súťaž	27

# 1. Úvod

SPP je najvýznamnejším dodávateľom energií na Slovensku. Naším záujmom je poskytovať zákazníkom spoľahlivé a kvalitné služby vrátane inovatívnych a udržateľných energetických riešení. Náš úspech a dôvera našich zákazníkov v budúcnosti, v rýchlo meniacom sa svete, sú však závislé na našich zamestnancoch a ďalších partneroch, na našej integrite a reputácii, ako aj na etických princípoch a hodnotách, ktoré spoločne reprezentujeme.

Tento Kódex správania SPP je vyjadrením požadovaných postojov a noriem správania našich zamestnancov a zmluvných partnerov, s cieľom podporovať vytváranie spravodlivého, transparentného a konkurenčného prostredia a uplatňovanie etických zásad a rozvoj našej korporátnej kultúry.

Uvedomujeme si, že etické konanie má zásadný význam pre naše dlhodobé fungovanie a je prejavom zodpovednosti voči všetkým stranám pracovných a obchodných vzťahov, aj spoločnosti ako takej.

Neetické správanie pri výkone obchodných aktivít môže oslabovať vzťah dôvery medzi nami a našimi partnermi.

V konaní našich zamestnancov, ako aj v konaní SPP ako celku, sa odzrkadľujú naše základné hodnoty: sme partnermi, sme efektívni, sme iniciatívni, sme profesionálni a zaujímame sa o zákazníka.

Máme záujem pokračovať v rozvíjaní a zvyšovaní úrovne správy a riadenia spoločnosti (angl. *corporate governance*), a uplatňovaní pravidiel najlepšej praxe v oblasti *corporate governance*, vrátane napríklad usmernení Organizácie pre spoluprácu a rozvoj v Európe (OECD) pre správu podnikov s majetkovou účasťou štátu, ako aj programu súladu (*compliance*), ktoré prispievajú k efektívnemu výkonu našej obchodnej činnosti a sú zároveň dôležitými nástrojmi uplatňovania tohto Kódexu správania SPP.

Veríme, že tento Kódex správania SPP a uplatňovanie princípov a noriem správania v ňom uvedených v našej každodennej činnosti je významným predpokladom budovania dobrých vzťahov a dlhodobej dôvery medzi nami, našimi zákazníkmi, zamestnancami, akcionárom a spoločnosťou, v ktorej pôsobíme, ako celku.

V Bratislave, jún 2021

predstavenstvo spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s.

## 2. Účel Kódexu správania SPP

### Kódex správania SPP

- stanovuje požadované normy a všeobecné princípy správania, ktoré sú záväzné pre všetkých členov jeho štatutárnych a kontrolných orgánov, manažmentu, zamestnancov a zmluvné strany spoločností Skupiny SPP,
- je súčasťou korporátnej kultúry a odvíja sa od základných hodnôt spoločností Skupiny SPP,
- odráža záväzok spoločností Skupiny SPP voči platným zákonom,
- zaoberá sa zodpovednosťami a ich súladom so zákonmi, najmä poslaním podnikania, jeho princípmi a hlavnými hodnotami,
- nie je náhradou za správny úsudok, ani náhradou zamestnaneckých pravidiel a iných platných princíпов,
- má podporiť profesionálnu etiku, zodpovednosť, otvorený dialóg a diskusiu, eliminovať nespravodlivé a neúctivé správanie k iným.

Kódex správania SPP sa vzťahuje na všetky spoločnosti SPP, čo znamená, že je záväzný pre konanie všetkých zamestnancov týchto spoločností. Požadujeme, aby konanie všetkých pridružených alebo dcérskych spoločností, ako aj jej zmluvných partnerov bolo v súlade so všeobecnými zásadami tohto kódexu.

Kódex správania SPP je platný v Slovenskej aj Českej republike s ohľadom na kultúrne, sociálne a ekonomické rozdiely medzi týmito krajinami.

Ak by boli normy ochrany životného prostredia, sociálneho zabezpečenia a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v krajinách, v ktorých pôsobíme na vyššej úrovni, zaväzujeme sa zaručiť neustále a viditeľné zlepšovanie lokálnych úrovní týchto noriem v súlade so zásadami tohto Kódexu správania SPP.

Interné a externé zainteresované strany, zamestnanci, zákazníci, dodávatelia alebo zástupcovia komunity by mali v súlade s týmto Kódexom správania SPP nahlásiť akékoľvek porušenie alebo podozrenie z porušenia v ňom uvedených princíпов a pravidiel.

## **3. Pravidlá a princípy zodpovedného podnikania**

### **3.1 Vzťahy vo vnútri Skupiny SPP**

#### **Ochrana ľudských práv a medziľudské vzťahy**

V plnej miere rešpektujeme slobodu a rovnosť všetkých ľudí, bez ohľadu na ich rasu, pôvod, farbu pleti, pohlavie, rodovú identitu, jazyk, vierovyznanie, politické alebo iné názory, rodinný alebo akýkoľvek iný status. Podporujeme základné ľudské práva a slobody tak, ako sú definované, okrem iného, vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv Organizácie spojených národov, v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd Rady Európy a Charte základných práv Európskej Únie (EÚ).

Vzťahy k zamestnancom a vzťahy medzi zamestnancami na všetkých úrovniach sú založené na úcte a dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv. Diverzita a inklúzia sú integrálnou súčasťou našich hodnôt a korporátnej kultúry. Zaväzujeme sa chrániť morálnu integritu zamestnancov a zabezpečiť ich právo na prácu a podmienky, ktoré rešpektujú dôstojnosť jednotlivca.

Vzájomná podpora a spolupráca medzi zamestnancami je dôležitá. Môže od nej závisieť uzavretie dobrého obchodu, úspech spolupracovníka a celej spoločnosti.

Každý zamestnanec môže a má predkladať návrhy, ktorými môže prispieť k zlepšeniu v akejkoľvek oblasti činnosti zamestnávateľa a má právo na to, aby bol vypočutý.

Každý zo zamestnancov má byť odborníkom vo svojej práci. Aby si zachoval svoju odbornosť musí sa neustále vzdelávať a sledovať nové trendy vo svojej oblasti. Pre úspech je dôležitá otvorená myseľ a zdravá zvedavosť. V SPP poskytujeme zamestnancom rôznorodú podporu v ich vzdelávaní a nachádzaní nových nápadov a inšpirácií.

#### **Netolerancia diskriminácie**

Každý zamestnanec je povinný vytvárať atmosféru vzájomnej úcty, slušnosti, dôvery a spolupatričnosti. Netolerujeme žiadne fyzické, psychické, sexuálne alebo akékoľvek iné obťažovanie. Zo strany zamestnanca je neprípustné dopúšťať sa akejkoľvek formy ohrozovania, zastrašovania, nepriateľského konania alebo urážlivých prejavov najmä na základe odlišnej rasy, farby pleti, náboženstva, pohlavia, sexuálnej orientácie či identity, národnosti, veku, fyzického alebo iného znevýhodnenia, politického alebo iného názoru.

Žiadny zamestnanec nesmie komunikovať a zverejňovať akýmkoľvek spôsobom materiály alebo informácie na pracovisku ani mimo neho, ktoré by boli prejavom takejto nevraživosti voči jednotlivcovi alebo skupine.

Netolerujeme žiadnu formu zneužívania, ponižovania, šikanovania, diskriminácie či dehonestácie ľudskej osobnosti z akéhokoľvek dôvodu. Každý zamestnanec je zodpovedný za svoje konanie a správa sa tak, aby neškodil svojim kolegom, nekomplikoval im prácu, nebránil im v iniciatíve a nezneužíval svoje postavenie voči iným zamestnancom na presadzovanie svojich osobných názorov a záujmov na úkor SPP.

## **Dôstojná práca**

V SPP si uvedomujeme, že naši zamestnanci predstavujú pre nás najvyššiu hodnotu. Toto poznanie prenášame do nášho správania a konania voči svojim zamestnancom, vrátane ich motivácie.

Zamestnanci sú zamestnávaní na základe pracovných zmlúv. Neexistuje žiadna forma nelegálneho zamestnávania.

V procese reštrukturalizácie a prepúšťania sa zaväzujeme dodržiavať objektívne kritériá a základné etické normy. Proces prepúšťania musí byť vopred oznámený, transparentný a zohľadňujúci základné psychologické poznatky.

Vedenie SPP sa zaväzuje spolupracovať a udržiavať partnerský vzťah so zástupcami odborov, ktoré v spoločnosti pôsobia.

## **Prijímanie zamestnancov**

Zamestnancov prijímame a usmerňujeme ich rast na základe ich predpokladov na prácu, pričom vylučujeme akúkoľvek formu diskriminácie, najmä politickú, rasovú, náboženskú a národnostnú diskrimináciu, diskrimináciu podľa farby pleti, pohlavia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Hodnotenie uchádzača sa vykonáva na základe profilu kandidáta, ktorý zodpovedá hľadaným charakteristikám a potrebám spoločnosti, a v súlade so zásadou rovnakých príležitostí pre všetky zúčastnené osoby.

## **Rozvoj zamestnancov**

Sústredujeme sa na odborný a osobný rozvoj našich zamestnancov, berúc do úvahy súčasné a budúce potreby SPP. Zaväzujeme sa vytvárať podmienky na trvalé rozvíjanie vedomostí, zručností a schopností našich zamestnancov.

Vzdelávacie aktivity zabezpečujeme a poskytujeme skupinám a jednotlivým zamestnancom na základe ich konkrétnych potrieb v oblasti ich profesionálneho rozvoja. Zamestnanci majú možnosť využiť ďalšie vzdelávacie aktivity na aktuálne témy.

V prípade reorganizácie pracovných činností sa musí zabezpečiť hodnota ľudských zdrojov uskutočňovaním školení alebo profesionálnych rekvalifikačných činností všade, kde je to potrebné.

## **Odmeňovanie zamestnancov**

Zaväzujeme sa uplatňovať spravodlivú politiku odmeňovania, ktorá odráža odbornosť, profesionalitu, individuálne výsledky a hodnotu pracovnej pozície vo väzbe na hospodárske výsledky.

Hodnotenia zamestnancov sa vykonávajú nadriadenými manažérmi a pokiaľ je to možné, prípadne aj spolu s inými relevantnými osobami, ktoré počas hodnoteného obdobia priamo spolupracovali s hodnoteným zamestnancom.

## 3.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Bezpečnosť a zdravie zamestnancov sú pre nás prvoradé. Ich ochranu sa snažíme zabezpečiť najmä prostredníctvom preventívnych činností, dodržiavame interné predpisy a platnú legislatívu. Vytvárame hygienicky nezávadné, bezpečné pracovné prostredie, vychádzajúc aj z Luxemburskej deklarácie o podpore zdravia na pracovisku, využívajúc a uplatňujúc najnovšie technológie a poznatky vedy. Nepretržite analyzujeme riziká a prvky zásadného významu v procesoch pričom využívame najlepšie dostupné technológie a kontrolujeme a aktualizujeme interné postupy práce.

Zásady a predpisy zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uvádzame v interných predpisoch SPP, ktoré sú vypracované v súlade so všeobecnými záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky. Zabezpečujeme, aby zamestnanci boli o týchto predpisoch informovaní a aby absolvovali školenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Všetci zamestnanci sú povinní dodržiavať bezpečnostné predpisy a dbať, aby neohrozili seba, spolupracovníkov, iné osoby a nespôsobili materiálne škody. Každý zamestnanec je zodpovedný, vo svojom vlastnom záujme a v záujme ostatných zamestnancov, za znalosť a dodržiavanie všetkých platných bezpečnostných predpisov a predpisov týkajúcich sa ochrany zdravia.

Každý zamestnanec je povinný nahlásiť nebezpečné alebo nechránené pracovné podmienky zodpovednému manažérovi.

Konzumácia alkoholu, užívanie drog alebo akýchkoľvek iných omamných látok sú na všetkých pracoviskách SPP zakázané.

### 3.3 Udržateľnosť a ochrana životného prostredia

Uvedomujeme si, že ochrana životného prostredia je jednou z najnaliehavejších priorít ľudského spoločenstva. S prihliadnutím na práva budúcich generácií pri plánovaní svojich činností sa usilujeme nájsť rovnováhu medzi hospodárskymi záujmami a dôležitými environmentálnymi problémami. Je našim cieľom správať sa zodpovedne, minimalizovať vplyv na životné prostredie a zvyšovať mieru udržateľnosti našej činnosti a prinášať našim zákazníkom produkty a služby, ktoré sú šetrnejšie k životnému prostrediu, prispievajú k zníženiu emisií, zvyšujú energetickú efektívnosť a prispievajú k napĺňaniu cieľov v oblasti ochrany životného prostredia a udržateľnej budúcnosti.

Udržateľnosť a ochrana životného prostredia sú integrálnou súčasťou správy a riadenia našej spoločnosti. Iniciatívy zamerané na ochranu životného prostredia podporujeme aj v rámci našej korporátnej spoločenskej zodpovednosti. Zaväzujeme sa dodržiavať povinnosti vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti životného prostredia.

Vo všetkých svojich činnostiach rešpektujeme platné technologické postupy, ekologické normy a nariadenia a tiež zohľadňujeme rozvoj vedeckého výskumu a najlepších postupov v tejto oblasti. Vážime si všetky zdroje, a preto presadzujeme postupy a uplatňujeme preventívne opatrenia s cieľom optimalizovať náklady a minimalizovať nepriaznivé vplyvy na životné prostredie. Snažíme sa maximalizovať recykláciu, minimalizovať odpad a znižovať vlastnú spotrebu.

Vzdelávaním v oblasti životného prostredia zvyšujeme environmentálnu úroveň a povedomie všetkých zamestnancov SPP.

V SPP sme zaviedli certifikovaný systém environmentálneho manažérstva založený na požiadavkách medzinárodnej normy ISO 14001 so zohľadnením environmentálnych právnych predpisov platných v Slovenskej republike, ako aj iných environmentálnych požiadavkách, ktoré sme sa zaviazali plniť.

Snažíme sa o to, aby naše dcérske spoločnosti sledovali ciele v súlade so strategickými cieľmi týkajúcimi sa ochrany životného prostredia.

S cieľom využiť všetky možnosti synergie, zabezpečujeme vykonávanie environmentálnej politiky jednotným a konzistentným spôsobom. Každá dcérska spoločnosť má v rámci svojich radov profesionálne osobnosti alebo organizačnú jednotku zodpovednú za konkrétne úlohy a problémy.

Raz ročne vyhodnocujeme a zverejňujeme informácie o záležitostiach týkajúcich sa životného prostredia, sociálnych otázok a správy a riadenia spoločnosti.



### 3.4 Vzťahy so zákazníkmi

Pri svojej podnikateľskej činnosti uplatňujeme čestný a korektný vzťah voči zákazníkom. Prihliadanie na ich potreby a záujmy považujeme za predpoklad úspešného a dlhodobého obchodného vzťahu.

Zásady a princípy zákazníckej orientácie SPP sú vyjadrené aj v našich korporátnych hodnotách a uplatňujeme ich aj vo vzťahoch vo vnútri SPP. Je pre nás samozrejmosťou cielene napĺňať odôvodnené očakávania a požiadavky zákazníkov, prejavovať iniciatívu a preberať osobnú zodpovednosť.

Vzťahy so zákazníkmi zakladáme na diskretnosti, zdvorilosti, bez akéhokoľvek zvýhodňovania a diskriminácie. Zaväzujeme sa používať iba legitímne obchodné metódy a informácie od zákazníka považujeme za dôverné.

Pri uzatváraní zmlúv s korporátnymi zákazníkmi vykonávame rizikovú analýzu z dôvodu eliminácie rizika vzniku konfliktu záujmov alebo uzavretia zmluvy so zákazníkom, ktorý by mohol predstavovať riziko SPP. Vykonávame aj priebežnú rizikovú analýzu existujúcich klientov v prípade výskytu indikátora, ktorý naznačuje napr. riziko vzniku neprimeranej alebo neštandardnej pohľadávky SPP.

Zaväzujeme sa obmedziť nadbytočné formality, ktoré sú zákazníci povinní dodržiavať.

Tiež sa zaväzujeme kedykoľvek reagovať na návrhy a sťažnosti zákazníkov alebo združenia spotrebiteľov, a to prostredníctvom vhodných a rýchlych systémov komunikácie (napríklad služby Zákazníckej linky SPP, Biznis linky SPP, e-mailové adresy) a venovať pozornosť zákazníkom so zdravotným alebo iným znevýhodnením.

Neposkytujeme zákazníkovi akékoľvek formy darov, ktoré sú hodnotnejšie, než pripúšťa obvyklá obchodná prax alebo etika. Nekonáme v rozpore s platnou legislatívou, obchodnou etikou a praxou, ani týmto Kódexom správania SPP.

Zamestnanci SPP nepožadujú a neprijímajú služby, dary alebo iné výhody od zákazníkov, ktoré ovplyvňujú alebo by mohli ovplyvňovať ich konanie v rokovaní so zákazníkom alebo pri uzatváraní zmluvných vzťahov so zákazníkom.

Zaväzujeme sa poskytovať včasné, úplné, neskreslené, pravdivé a zrozumiteľné informácie o svojich produktoch a službách.

Nedopúšťame sa šírenia nepravd, zatajovania, zveličovania v reklame a iných verejných vystúpeniach.

### 3.5 Vzťahy s dodávateľmi

Vzťahy s dodávateľmi zakladáme na princípe vzájomnej dôvery. Nezneužívame svoje postavenie na trhu a zaväzujeme sa vytvárať rovnaké transparentné podmienky pre všetkých našich obchodných partnerov. Od našich dodávateľov očakávame rešpektovanie princípov uvedených v tomto Kódexe správania SPP.

Pre svojich obchodných partnerov a ich zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti v priestoroch SPP, vytvárame bezpečné pracovné prostredie.

Zaväzujeme sa dodržiavať dohodnuté obchodné podmienky. V prípade, ak vplyvom mimoriadnych okolností nemôžeme splniť dohodnuté podmienky, čo najrýchlejšie vstúpime do rokovania s obchodným partnerom, s cieľom hľadať alternatívne riešenie.

Naše vzťahy s dodávateľmi sa riadia spoločnými zásadami a podliehajú neustálym požiadavkám monitorovania. Podpísanie zmluvy s dodávateľom sa musí vždy zakladať na transparentných vzťahoch, a pokiaľ je to možné, vyhnúť sa akejkoľvek forme závislosti.

#### **Výber dodávateľov**

Procesy nákupu sú navrhnuté tak, aby sme umožnili SPP získať maximálnu konkurenčnú výhodu ako aj poskytovali rovnaké príležitosti všetkým dodávateľom. Sú tiež založené na predzmluvnom a zmluvnom vzťahu charakterizovanom podstatnými a recipročnými prvkami dobrej viery, transparentnosti a spolupráce.

Odmietame akúkoľvek formu korupčného správania a vyhýbame sa všetkým aktivitám, ktoré majú náznak korupcie. To znamená, že nikdy priamo ani nepriamo nevyžadujeme, neprijímame a neposkytujeme akýkoľvek dar, províziu, výhodu, peňažnú hotovosť alebo predmety prevoditeľné na hotovosť, ktoré by mohli byť považované za úplatok alebo za neprimeranú výhodu.

Zamestnanci, ktorí sa zúčastňujú výberového procesu na dodávateľov, poskytovateľov služieb a v iných zmluvných vzťahoch a majú vplyv na proces výberu týchto zmluvných partnerov, sú povinní informovať zamestnávateľa o potenciálnom konflikte záujmov, prípadne iných okolnostiach, ktoré by mohli mať negatívny dopad na proces výberu. V prípade akýchkoľvek pochybností sú zamestnanci povinní kontaktovať svojho nadriadeného, aby zdefinoval zodpovedajúce správanie.

### 3.6 Vzťahy k štátnym a verejným inštitúciám

Štátnym a verejným orgánom (municipalitám, obciam, atď.) poskytujeme pravdivé, zrozumiteľné a včasné informácie.

Zaväzujeme sa plniť všetky povinnosti vyplývajúce z Ústavy Slovenskej republiky, rešpektujeme zákony a iné všeobecne záväzné právne predpisy. Neumožňujeme páchanie protispoločenskej činnosti a zdržiavame sa konania, ktoré by mohlo viesť k vyodeniu trestnej zodpovednosti zamestnávateľa v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich trestnú zodpovednosť právnických osôb.

Neponúkame, nesľubujeme, neposkytujeme výhody predstaviteľom orgánov štátnej moci a správy zodpovedným za prijímanie rozhodnutí, aby sme dosiahli zvýhodnenie alebo ovplyvnili rozhodovanie v prospech SPP.

Zaväzujeme sa riadne plniť daňové a odvodové povinnosti, dbať na transparentnosť všetkých finančných operácií. Zaväzujeme sa prispievať k ekonomickému rastu a zvyšovaniu životnej úrovne krajiny.

Systematicky rozvíjame korektné vzťahy s médiami, tretím sektorom a ďalšími zainteresovanými stranami.

#### **Dary, sponzorstvo a financovanie politických strán**

Svojimi aktivitami sa zaväzujeme šíriť dobré meno krajiny, svojimi aktivitami v oblasti korporátnej spoločenskej zodpovednosti, filantropie, sponzorstva a dobrovoľníckej činnosti našich zamestnancov podporujeme najmä ochranu a rozvoj životného prostredia, kultúrneho a prírodného dedičstva, vedu a vzdelanie, znevýhodnené skupiny obyvateľstva, zdravotníctvo a šport.

Nefinancujeme politické strany alebo ich kandidátov alebo zástupcov, či už na Slovensku alebo v zahraničí, ani podujatia, ktorých účelom je politická propaganda. Zdržujeme sa vyvíjania akéhokoľvek priameho alebo nepriameho tlaku na politikov, prijímania odporúčaní pre zamestnanie, zmluvy o konzultáciách atď.

Nepripievame organizáciám, s ktorými by mohlo dôjsť ku konfliktu záujmov (napríklad odbory, alebo skupiny na ochranu spotrebiteľa) ani organizáciám alebo jednotlivcom, ktorí nerešpektujú princípy uvedené v tomto Kódexe správania SPP alebo by mohli svojou činnosťou ohroziť dobré meno SPP.

Pri spolupráci s organizáciami alebo jednotlivcami, finančne a na konkrétnych projektoch, vyžadujeme, aby boli v súlade s nasledujúcimi kritériami:

- ciele súvisia so stratégiou a víziou SPP,
- sú v súlade s hodnotami SPP a týmto Kódexom správania SPP,
- cieľ financovania je jasný a podlieha dokumentácii.

## **Zverejňovanie a transparentnosť**

V rámci politiky zverejňovania korporátnych informácií SPP, sme zadefinovali jednotné pravidlá zverejňovania významných informácií a ich minimálny rozsah zo strany SPP, za účelom dosiahnutia najmä dostatočnej miery transparentnosti, v súlade s relevantnými štandardmi v oblasti riadenia a správy spoločností, medzinárodnými štandardmi pre finančné a nefinančné vykazovanie a programom súladu SPP.

SPP má účtovnú závierku auditovanú nezávislým externým audítorom. Menovanie externých audítorov zostavujúcich účtovnú uzávierku SPP prebieha s maximálnou transparentnosťou a dodržiavaním platných zákonov a všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky. Výbor pre audit preveruje a sleduje nezávislosť štatutárneho audítora alebo audítorskej spoločnosti v zmysle zákona č. 423/2015 Z.z. o štatutárnom audite.

### 3.7 Konflikt záujmov

Ku konfliktu záujmov dochádza vtedy, ak by sa osobný záujem zamestnanca, prípadne tretej strany mohol dostať do konfliktu so záujmami SPP, prípadne jej zákazníkov a ak sa osobné, sociálne, finančné alebo politické aktivity prekrývajú s pracovnými povinnosťami zamestnanca, alebo tretej strany. Konflikt záujmov nastoľuje nejednoznačné vzťahy, ktoré môžu viesť k spochybneniu nezávislosti strán a objektívnosti rozhodnutí.

Každý zamestnanec SPP koná pri výkone súkromnej finančnej, obchodnej alebo inej činnosti tak, aby sa vyhol skutočnému alebo potenciálnemu konfliktu záujmov so záujmami zamestnávateľa. Pri týchto činnostiach nesmie zneužívať svoje pracovisko, svoje postavenie v rámci spoločnosti, ani ohrozovať jeho dobré meno. Žiadny zamestnanec pri svojej súkromnej finančnej, obchodnej alebo inej činnosti, prípadne pri takejto činnosti vykonávanej jeho príbuznými nevyužije výhodu z informácií, ktoré získal pri plnení pracovných povinností alebo ktoré nie sú verejne dostupné.

Rozhodnutia zamestnancov by mali vychádzať z toho, čo je najvýhodnejšie pre spoločnosť, nie pre nich samých. Existuje mnoho rôznych situácií, v ktorých môže dôjsť ku konfliktu záujmov. K niektorým typickým faktorom, ktoré môžu konflikt spôsobiť patria:

- ďalšie zamestnanie alebo mandát,
- účasť v obchodnom partnerstve alebo v súkromnom podniku,
- zamestnanie alebo vzťahy blízkych príbuzných,
- súkromný vzťah so spolupracovníkom alebo nadriadeným.

Naši zamestnanci nevykonávajú dohľad, neovplyvňujú podmienky zamestnania alebo iné zmluvné vzťahy rodinného príslušníka alebo inej blízkej súkromnej osoby. Neposkytujú služby a nepracujú v rámci obchodnej činnosti, s osobou, s ktorou už spolupracujú v rámci svojej práce v Skupine SPP. Neinvestujú do dodávateľov, zmluvných strán, zákazníka alebo spoločnosti, ak sa podieľajú na výbere alebo hodnotení alebo vyjednávaní a rokovaní s týmito osobami. Toto tiež platí vtedy, ak vykonávajú dohľad nad niekým s takouto povinnosťou.

Indikátory, že nastal konflikt záujmov, príklady, ako aj kroky, ako majú zamestnanci postupovať, sú uvedené v dokumente Predchádzanie konfliktu záujmov, ktorý tvorí neoddeliteľnú prílohu č. 1 tohto Kódexu správania SPP.

### 3.8 Hospodárska súťaž

Spôsob, akým sa zúčastňujeme na hospodárskej súťaži, je rovnako dôležitý ako naše hospodárske výsledky. Hospodárska súťaž je najlepším stimulom pre efektívnosť, podporuje inovácie a zaručuje zákazníkovi najlepšie možnosti pre rozhodovanie a rozvinuté trhové prostredie je dobré ako pre naše podnikanie tak aj pre našich odberateľov. Skupina SPP preto úspešne konkuruje iným podnikateľom kvalitou, inováciami, cenou a inými prostriedkami, ktoré podporujú hospodársku súťaž.

Pracujeme nezávisle od našej konkurencie a v žiadnom prípade konkurentov nepoškodujeme v rozpore s pravidlami hospodárskej súťaže. Rešpektujeme našu konkurenciu a na trhu pôsobíme v súlade so zásadami poctivého obchodného styku a dobrými mravmi.

Skupina SPP striktné vyžaduje dodržiavanie právnych predpisov upravujúcich ochranu hospodárskej súťaže a zákaz nekalej súťaže. Tieto predpisy upravujú vzťahy Skupiny SPP s jej konkurentmi, dodávateľmi a odberateľmi. Medzi príklady konaní, ktoré sú zakázané, patria:

- priame alebo nepriame dohody s konkurentmi – vrátane neformálnych a tajných dohôd – o určení cien, rozdelení trhov, obmedzení ponuky alebo manipulácii verejných obstarávaní či tendrov,
- výmena citlivých obchodných informácií,
- zneužívanie potenciálneho dominantného postavenia na niektorom z trhov, kde pôsobíme,
- ukladanie zakázaných obmedzení zákazníkovi alebo dodávateľovi,
- vykonanie niektorých typov transakcií bez súhlasu príslušného orgánu ochrany hospodárskej súťaže,
- nekalá súťaž.

V rámci Skupiny SPP sme povinní dodržiavať nasledovné zásady:

- nešírieme nepravdivé ani škodlivé informácie o konkurentoch a ich produktoch,
- nediskutujeme s konkurentmi o tvorbe cien, o budúcich obchodných činnostiach alebo marketingových plánoch, o zákazníkoch a iných citlivých obchodných informáciách,
- vyhýbame sa neformálnym kontaktom s konkurentmi, pokiaľ by mohli viesť k porušeniu predpisov o ochrane hospodárskej súťaže,
- nezúčastňujeme sa dohôd o bojkote akýchkoľvek dodávateľov alebo odberateľov,
- noví zamestnanci nesmú pri plnení pracovných povinností používať informácie o svojom predchádzajúcom zamestnávateľovi,
- vo vzťahoch so zákazníkmi, ktorí predávajú tovary ďalej, neobmedzujeme ich právo slobodne určiť predajnú cenu.

Podrobnejšie informácie o hospodárskej súťaži a zakázaných praktikách sú uvedené v prílohe č. 3 tohto Kódexu správania SPP.

V prípade akýchkoľvek otázok alebo pochybností o tom, či je určité konanie v rozpore s predpismi o ochrane hospodárskej súťaže, kontaktujte manažéra súladu.

### 3.9 Boj proti korupcii

V SPP podnikáme čestne, bez toho aby sme akceptovali alebo ponúkali výhody, ktoré ovplyvňujú naše rozhodovanie. Netolerujeme žiadnu formu úplatku či korupcie. Korupcia je nielen protizákonná, ale ohrozuje tiež dobré meno spoločnosti, integritu, narúša spravodlivé trhové príležitosti a vystavuje spoločnosť sankciám. Ceníme si dlhodobé vzťahy a rokovania s obchodnými partnermi. Rovnako rešpektujeme štátne orgány a orgány verejnej správy. Naším zámerom je ubezpečiť sa, že naše činnosti realizujeme v súlade so všetkými platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a nedovoľujú žiadny z typov korupcie (aktívna/pasívna, priama/nepriama).

Netolerujeme žiadnu z foriem korupčného správania, ako napr.:

- podplácanie verejných činiteľov či súkromných osôb,
- úplatky za prednostné vybavenie,
- klientelizmus,
- nekalé dohody s dodávateľmi, zákazníkmi alebo partnermi,
- sprenevera,
- neprimerané dary (či už ponúkané alebo prijímané) a
- akékoľvek výhody poškodzujúce nestranné správanie voči dodávateľom, zákazníkom či partnerom.

Každý zamestnanec sa zaväzuje, že:

- neposkytne, neponúkne ani nesľúbi (či už osobne alebo prostredníctvom sprostredkovateľa) úplatok v hotovosti, službu, dar či osobné pozvanie štátnemu zamestnancovi, verejnému činiteľovi či externému partnerovi (napr. špeciálnemu zákazníkovi, predajcovi, dovozcovi, dodávateľovi či subdodávateľovi) v úmysle získať neprimeranú výhodu,
- neprijme úplatok, službu, dar či osobné pozvanie od externého partnera v úmysle získať neprimeranú výhodu (napríklad uzavretie zmluvy v rozpore so zákonom),
- neprijme ani neponúkne hotovosť, dar či pozvanie v súvislosti s výberovým konaním a/alebo v priebehu výberového konania či iného vyjednávania s dodávateľom.

Ponúknuť alebo prijať dar či pozvanie môže byť obyčajným prejavom ústretovosti, čo môže prispievať k budovaniu vzťahov s partnermi, avšak takéto konanie môže byť vnímané ako čin aktívnej alebo pasívnej korupcie. Každý dar či pozvanie preto musia byť primerané a v súlade s hodnotami Skupiny SPP a bez postranných úmyslov.

Základným pravidlom je transparentnosť.

Bližšie informácie týkajúce sa príkladov, ako aj krokov v boji proti korupcii sú uvedené v Protikorupčnej politike SPP, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu č. 2 tohto Kódexu správania SPP.

### 3.10 Pranie špinavých peňazí a obmedzenia obchodu

Praním špinavých peňazí sa nazýva proces, pri ktorom dochádza k zlegalizovaniu peňazí pochádzajúcich zo ziskov z trestnej činnosti. Môže ísť o náznaky prania špinavých peňazí napr. nezvyčajnými spôsobmi platby, veľkými hotovostnými transakciami alebo platbami nezverejneným stranám.

Financovanie terorizmu znamená poskytnutie alebo zhromažďovanie finančných prostriedkov alebo majetku s úmyslom použiť ich, alebo s vedomím, že sa majú použiť, úplne alebo sčasti, na spáchanie trestného činu s teroristickým obsahom. Financovanie terorizmu zahŕňa financovanie teroristov, teroristických činov a teroristických organizácií a môže zahŕňať finančné prostriedky od nelegitímnych alebo legitímnych zdrojov.

V oblasti boja proti praniu špinavých peňazí uplatňujeme zásadu „poznaj svojho klienta“ (Know your customer; ďalej aj ako „KYC“). V rámci KYC dodržiavame pravidlá akceptácie klientov, identifikáciu a overenie identifikácie klientov, monitoring rizikových klientov a obchodov.

Systém ochrany spoločnosti pred legalizáciou a financovaním terorizmu pozostáva z Programu vlastnej činnosti povinnej osoby podľa zákona č. 297/2008 Z. z. Zákon o ochrane pred legalizáciou príjmov z trestnej činnosti a o ochrane pred financovaním terorizmu a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Naša organizačná štruktúra zabezpečuje efektívny a nezávislý výkon činností v oblasti boj proti praniu špinavých peňazí. Zahŕňa jednoznačné a vhodné rozdelenie zodpovedností, vrátane oblasti ochrany pred legalizáciou a financovaním terorizmu.



### **3.11 Ochrana dobrého mena a majetku**

Každý zamestnanec SPP na verejnosti reprezentuje nielen sám seba, ale takisto vystupuje ako reprezentant SPP. Z tohto dôvodu každý zamestnanec dbá o dobré meno SPP a o ochranu ich záujmov.

#### **Využívanie majetku SPP**

Každý zamestnanec SPP je povinný ochraňovať a efektívne využívať všetok hmotný a nehmotný majetok zamestnávateľa a využívať ho len na pracovné účely. Použitie v iných prípadoch musí byť v súlade s vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Žiadny zamestnanec si neprivlastňuje alebo nepožičiava majetok zamestnávateľa bez jeho výslovného súhlasu. Nezákonné privlastnenie majetku zamestnávateľa alebo jeho použitie na osobné účely alebo cudziu potrebu bez výslovného súhlasu sa považuje za rovnako závažné ako jeho odcudzenie a môže viesť k skončeniu pracovného pomeru.

### 3.12 Ochrana osobných údajov a súkromia jednotlivca

Dôsledná ochrana osobných údajov je jedným zo základných predpokladov úspešného podnikania spoločnosti a dôvery jej zákazníkov, obchodných partnerov a zamestnancov. Preto dbáme na dodržiavanie všetkých povinností vyplývajúcich z Nariadenia Európskeho parlamentu a rady č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a iných aplikovateľných všeobecne záväzných právnych predpisov, a dodržiavanie týchto povinností dôsledne vyžadujeme aj od všetkých svojich zamestnancov.

Máme implementovaný komplexný program ochrany osobných údajov a dbáme na to, aby sme neustále zmenšovali priestor pre potenciálne porušenie ochrany osobných údajov.

Všetci zamestnanci sú povinní chrániť informácie, ktoré patria zamestnávateľovi alebo súvisia s jeho podnikateľskými aktivitami. Takéto informácie sa považujú za dôverné a zamestnanec ich môže použiť iba na pracovné účely. Použitie takýchto informácií na osobné účely je neprípustné. Povinnosť chrániť informácie patriace zamestnávateľovi sa viaže aj na zamestnancov, ktorí odchádzajú zo spoločnosti.

### 3.13 Dôverné informácie a obchodné tajomstvo

Naši zamestnanci sa pri výkone svojej práce môžu dozvedieť aj informácie o SPP, ako aj o inej spoločnosti (napr. dodávateľ, partner, zákazník), ktoré nie sú verejne známe a ktorých zverejnenie by malo významný vplyv na hodnotu SPP, jej podnikanie alebo dobré meno. Takéto informácie zahŕňajúce tiež obchodné tajomstvo alebo obchodne citlivé informácie sa nazývajú "interné informácie". Interné informácie je zakázané poskytovať a sprístupňovať tretím stranám bez predchádzajúceho oprávnenia a mimo bežného plnenia pracovných povinností.

Osobám, ktoré majú dôverné informácie je **zakázané zneužívať dôverné informácie v obchodnom styku**. Je zakázané:

- s použitím týchto informácií vo vlastnom mene alebo v mene tretej strany buď priamo, alebo nepriamo získavať produkty alebo sa ich zbavovať, či snažiť sa získať, alebo sa zbaviť produktov, ktorých sa tieto informácie týkajú, alebo iných produktov, na ktoré môžu mať dôverné informácie vplyv,
- poskytovať tieto informácie akejkoľvek ďalšej osobe s výnimkou prípadov, ak sa takéto poskytovanie uskutočňuje v priebehu bežného výkonu ich zamestnania, povolania alebo plnenia si povinností,
- na základe dôvernej informácie odporúčať alebo nabádať ďalšiu osobu, aby získala produkty, ktorých sa tieto informácie týkajú, alebo iné produkty, na ktoré môžu mať dôverné informácie vplyv, alebo sa ich zbavila.

## 4. Zodpovednosť vedenia SPP

Všetci zamestnanci na riadiacich pozíciách sa správajú tak, aby boli vzorom pre ostatných zamestnancov. Nezavádzajú sa svojej zodpovednosti vyplývajúcej z ich postavenia, sú nositeľmi manažérskej etiky a dbajú na svoju profesijnú česť.

Každý člen manažmentu nesie zodpovednosť za rozvoj etických a korporátnych hodnôt v spoločnosti.

Riadiaci zamestnanci nepovažujú ostatných zamestnancov iba za vykonávateľov príkazov, ale za spolupracovníkov. Vytvárajú pre nich prostredie podporujúce ich iniciatívu a vytvárajú také podmienky, aby zamestnanci mohli prijímať zodpovednosť, využívať právomoc a tvorivým spôsobom prispievať k napĺňaniu cieľov. Riadiaci zamestnanci podporujú spolupatričnosť, lojalitu zamestnancov k zamestnávateľovi a ich záujem o jeho prosperitu.

Riadiaci zamestnanci poskytujú pravidelné, včasné, zrozumiteľné a pravdivé informácie spolupracovníkom. Sú povinní oboznamovať zamestnancov s princípmi uvedenými v tomto Kódexe správania SPP a sú povinní byť príkladom pri ich dodržiavaní.

## 5. Systém nahlasovania podnetov

SPP má zavedený postup preverovania oznámení týkajúcich sa protispoločenskej činnosti. Tieto postupy zahŕňajú protispoločenskú činnosť definovanú v zákone č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj akékoľvek porušenie pravidiel a princípov uvedených v tomto Kódexe správania SPP.

Zamestnanci, členovia štatutárnych orgánov SPP a jeho dcérskych spoločností, zmluvní partneri, ako aj iné tretie strany môžu kedykoľvek podať podnet o porušení etických princípov upravených v tomto Kódexe správania SPP.

Zamestnanci oznamujú porušenie princípov tohto Kódexu správania SPP svojmu priamemu nadriadenému alebo ďalšiemu vyššiemu nadriadenému podľa organizačnej štruktúry, a to ústne, písomne alebo elektronicky.

Podnet na porušenie pravidiel a princípov definovaných v tomto Kódexe správania SPP môže oznamovateľ (tak zamestnanec, ako aj externá osoba) podať aj zodpovednej osobe, ktorou je manažér súladu. Podnet môže byť podaný nasledovnými formami:

- ✓ elektronicky prostredníctvom správy na adresu elektronickej pošty manažéra súladu – [compliance@spp.sk](mailto:compliance@spp.sk)
- ✓ poštou na adresu sídla spoločnosti s adresovaním na manažéra súladu.

Podnet môže oznamovateľ podať neanonymne alebo anonymne. Ak sa jedná o anonymný podnet, môže v ňom uviesť anonymné kontaktné údaje, na ktoré mu budú zaslané informácie o vybavení jeho podnetu.

SPP zaručuje oznamovateľovi utajenie jeho totožnosti, s výnimkou prípadov ustanovených všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Oznámenie podnetu musí byť urobené v dobrej viere, t.j. oznamovateľ sa musí vzhľadom na okolnosti, ktoré sú mu známe a vedomosti, ktoré v čase oznámenia má, odôvodnene domnievať, že uvádzané skutočnosti sú pravdivé. V opačnom prípade sa môže dopustiť trestného činu krivého obvinenia.

Podnet musí obsahovať konkrétne informácie, na základe ktorých oznamovateľ dospel k záveru, že môže ísť o porušenie Kódexu správania, trestný čin alebo inú protispoločenskú činnosť.

Osoba, ktorá podala podnet nebude sankcionovaná ani nijakým iným spôsobom znevýhodnená.

Podrobnosti o riešení podnetov upravujú interné predpisy SPP, ktoré definujú pravidlá pri preverovaní podnetov týkajúcich sa porušenia etických princípov. Spomínané predpisy sú prístupné všetkým zamestnancom na intranete alebo iným spôsobom zaručujúcim prístup všetkých zamestnancov.

## 6. Záverečné ustanovenia

Tento Kódex správania SPP, spolu s jeho prílohami, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou, sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s., spoločnosti SPP CNG s.r.o. a spoločnosti SPP CZ, a.s., vrátane ich manažérov a členov ich štatutárnych a kontrolných orgánov. Na účely tohto Kódexu správania SPP sa pod pojmom „SPP“ rozumie jedna alebo všetky v tomto odseku uvedené spoločnosti a pod pojmom „Skupina SPP“ všetky v tomto odseku uvedené spoločnosti.

Porušenie princípov obsiahnutých v tomto Kódexe správania SPP môže byť sankcionované v zmysle platných všeobecne záväzných právnych predpisov.

### Prílohy

1. Príloha č. 1 – Predchádzanie konfliktu záujmov
2. Príloha č. 2 – Protikorupčná politika SPP
3. Príloha č. 3 – Hospodárska súťaž

## Príloha č. 1 – Predchádzanie konfliktu záujmov

### Úvod

Je potrebné identifikovať okolnosti, ktoré môžu viesť k vzniku konfliktu záujmov, špecifikovať postupy, ktoré sa majú dodržiavať s cieľom zvládnuť konflikty záujmov ako aj stanoviť povinnosti zainteresovaných strán.

**Konflikt záujmov** znamená narušenie alebo ohrozenie záujmu na nestrannom a objektívnom výkone a plnení úloh zamestnanca z dôvodu osobných alebo iných obdobných vzťahov.

Za osobné alebo obdobné vzťahy sa považuje najmä rodinná spriaznenosť, citová spriaznenosť, politická spriaznenosť a ekonomický alebo akýkoľvek iný záujem, ktorý nesúvisí so záujmami SPP, alebo ktorý uprednostňuje pred záujmami SPP záujmy vlastné, alebo záujmy iných osôb.

### Vznik konfliktu záujmov

Konflikt záujmov môže vzniknúť najmä medzi spoločnosťou, jej zamestnancami, jej riadiacimi zamestnancami, ako aj členmi jej orgánov na jednej strane a zmluvnými partnermi na strane druhej.

**Osobný záujem** predstavuje akúkoľvek formu, ktorá ovplyvňuje správanie zamestnanca. Osobné záujmy (ktoré spôsobujú konflikt záujmov) môžu spadať do nasledujúcich kategórií:

- *priamy osobný záujem*: záujem priamo spojený so zamestnancom, jeho rodinou alebo kariérou,
- *nepriamy osobný záujem*: záujem skupiny, osoby alebo podniku, s ktorým zamestnanec úzko súvisí alebo s ktorým úzko súvisí napr. súrodeneц zamestnanca, predchádzajúci zamestnávateľ zamestnanca a pod.,
- *finančný osobný záujem*: peňažný zisk alebo strata,
- *nefinančný osobný záujem*: zvýhodňovanie alebo predsudky vyplývajúce z priateľstva/nepriateľstva alebo iného osobného vzťahu s inou osobou alebo skupinou.

### Príklady konfliktu záujmov

Konflikt záujmov môže mať mnoho podôb, napríklad:

- *špeciálne zaobchádzanie* (napr. prijatie do zamestnania, povýšenie alebo práca s niekým, kto je v spojení so zamestnancom),
- *prijímanie darov*,
- *používanie majetku spoločnosti na osobný prospech* (napr. krádež majetku SPP, používanie pracovných prostriedkov (napr. mobilný telefón, počítač) v rozpore s aplikovateľnými pravidlami, napríklad na individuálny výkon podnikateľskej činnosti),
- *poskytnutie dôverných informácií konkurencii alebo ich použitie na začatie iného podnikania*,

- *práca mimo SPP alebo obchodné činnosti* (napr. práceneschopnosť z dôvodu práce v inom zamestnaní, práca u obchodného partnera SPP na čiastočný úväzok bez vedomia priamo nadriadeného manažéra).

### **Predchádzanie konfliktu záujmov**

SPP má zavedené pravidlá zamerané na včasnú identifikáciu potenciálneho konfliktu záujmov. Ich hlavným cieľom je identifikovať konflikt záujmov a zabrániť mu, ak je to možné. Ak nie je možné predísť konfliktu záujmov implementovaním organizačných alebo administratívnych opatrení, je prioritou SPP vyriešiť konflikt transparentne a spravodlivo.

Medzi základné pravidlá predchádzania konfliktu záujmov v SPP patria:

- 1) Zamestnanec podpisuje pri nástupe do spoločnosti SPP "Čestné prehlásenie k výkonu konkurenčnej zárobkovej činnosti popri pracovnom pomere (§ 83 Zákonníka práce) a o konflikte záujmov (§ 81 Zákonníka práce a Kódex správania SPP)".
- 2) Zamestnanec má byť povinný raz ročne opätovne potvrdiť takéto čestné prehlásenie.
- 3) Zamestnanec vrátane vrcholového manažmentu je povinný sa pri každom obchodnom rozhodnutí vyhodnotiť, či nie je ovplyvnený osobným záujmom. Ak u neho nastane takto podozrenie, je povinný to **oznámiť priamemu nadriadenému**. Ten potenciálny konflikt záujmov zanalyzuje a prijme vhodné opatrenia, napr. uzavretie obchodu prejde na iného zamestnanca.

SPP neakceptuje nasledovné typy správania sa:

- využívanie obchodných príležitostí, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone svojej pozície vo svoj osobný prospech,
- externé záväzky zamestnanca, na plnenie ktorých zamestnanec využíva svoj pracovný čas,
- uzavretie obchodného vzťahu s externou spoločnosťou, v ktorej má zamestnanec alebo člen orgánu osobný záujem.

### **Nahlasovanie konfliktu záujmov**

Zamestnanec je povinný nahlásiť podozrenie na konflikt záujmov svojmu priamemu nadriadenému. V prípade, ak sa podozrenie týka priameho nadriadeného, zamestnanec podá svoj podnet priamo manažérovi súladu.

Priamy nadriadený zhodnotí podozrenie zamestnanca a ak je to v jeho kompetencii, daný konflikt záujmov vyrieši. Napr. ak zamestnanec je v pozícii jednať a následne uzavrieť obchod s druhou stranou (zákazníkom alebo dodávateľom), ktorý predstavuje riziko konfliktu záujmov pre zamestnanca, priamy nadriadený túto úlohu zadá inému zamestnancovi.

V prípade, ak nemá priamy nadriadený dostatočné vedomosti alebo kompetencie na posúdenie podozrenia na konflikt záujmov, nahlási podozrenie manažérovi súladu.

Pri preskúmaní a vyšetrovaní podozrenia na konflikt záujmov sú všetci zamestnanci povinní poskytnúť manažérovi súladu súčinnosť bezodkladne.

Informácie z postupu nahlásenia a vyriešenia konfliktu záujmu sa uchovávajú v centrálnej evidencii manažéra súladu.

### **Monitorovanie konfliktu záujmov**

Monitorovací mechanizmus zahŕňa pravidelné hodnotenie rozsahu, v akom je celkový proces riadenia konfliktu záujmov dodržiavaný. Manažér súladu vykonáva na pravidelnej báze následnú kontrolu dodržiavania pravidiel predchádzania konfliktu záujmov a realizuje špecifické interné kontroly na vybranej vzorke zamestnancov.

### **Záver**

V SPP dbáme na to, aby všetky obchodné ako aj pracovné vzťahy prebiehali transparentne, s čo najmenšou možnosťou na vznik konfliktu záujmov.



## Príloha č. 2 – Protikorupčná politika SPP

### Úvod

Protikorupčná prevencia pomáha pri odhaľovaní korupcie (napr. prostredníctvom ochrany oznamovateľov korupcie, identifikácie korupčných rizík a pod.)

Korupcia znamená podplácanie (aktívne aj pasívne) alebo poskytovanie alebo prijímanie prospechu (neoprávnených výhod) aj bez (priameho) úplatku, spravidla osobou zastávajúcou nejakú (úradnú, mocenskú) funkciu. Korupcia sa vyskytuje v rôznych formách, od úplatkov v hotovosti až po iné formy výhod, ako napríklad pozvánky na výstavy, športové podujatia, dary, výhody, či prevzatie nákladov.

### Proces boja proti korupcii

V rámci obchodných vzťahov je potrebné rozlišovať medzi darmi, ktoré predstavujú dobré vzťahy s obchodnými partnermi a tými, ktoré sa vymykajú určitým okolnostiam. Preto v SPP definujeme, ktoré dary je možné považovať za prijateľné a ktoré v sebe nesú znak korupcie.

### Definícia daru

Dar predstavuje akýkoľvek druh úžitku, výhody alebo uprednostnenia (napríklad predmet, pozornosť, pohostenie, pozvanie na podujatie), ktorý sa poskytuje tretím osobám alebo prijíma od tretích osôb.

Účel poskytnutia alebo prijatia daru môže byť zlepšenie alebo udržanie obchodných vzťahov alebo ako poďakovanie za spoluprácu. Avšak prijatie alebo poskytnutie daru býva spojené aj s rizikom ovplyvňovania, a preto je potrebné byť obozretný, aby dar nevedol k vytvoreniu záväzku alebo k zdaniu vytvorenia akéhokoľvek dojmu záväzku (aj nepriameho) na strane osoby, ktorá ich prijíma.

Rozdiel medzi tým, kedy je dar akceptovateľný a kedy je neakceptovateľný, je často nejednoznačný. V dôsledku toho môžu zamestnanci pociťovať neistotu ohľadne toho, čo by mali robiť, keď je im ponúknutý dar alebo pozornosť.

### Akceptovateľné dary

Pri rozhodovaní, či je prijateľné poskytnúť alebo prijať dar, musí zamestnanec posúdiť, či:

- dar nie je dar vyžiadaný, vynútený,
- dar je poskytnutý len príležitostne (nie na pravidelnej báze) bez očakávaní zvýhodnenia,
- dar je v rámci štandardného obchodného vzťahu,
- dar nepoškodzuje reputáciu zamestnanca alebo SPP,
- dar neovplyvňuje alebo nezaväzuje prijímateľa,
- dar je v hodnote do 100 eur na osobu/rok.

Dané sa týka aj **reklamných alebo propagačných predmetov** (predmety označené logom alebo reklamným označením spoločnosti) od/pre dodávateľov, zákazníkov alebo obchodných partnerov.

V prípade pochybností zamestnanca o akceptovateľnosti prijímaného alebo ponúkaného daru alebo inej výhody je povinný kontaktovať manažéra súladu SPP – [compliance@spp.sk](mailto:compliance@spp.sk).

#### Neakceptovateľné dary

- peňažná hotovosť vrátane poukážok, akcie, provízie alebo akékoľvek iné peňažné hodnoty,
- dary pred a v čase výberových konaní a súťaží,
- dary a iné výhody predstaviteľom orgánov verejnej moci v Slovenskej republike alebo v zahraničí, audítorm, predstaviteľom politických strán ako aj rodinným príslušníkom vyššie menovaných,
- akékoľvek dary s hodnotou nad 100 eur na osobu/rok (aj ak súhrnná hodnota viacerých darov presiahne na rok na osobu 100 eur),
- akékoľvek dary na súkromnú adresu prijímateľa.

Všetky neakceptovateľné dary a iné výhody, ktoré boli prijaté/ponúknuté zamestnancom SPP, musia byť nahlásené manažérovi súladu, ktorý v súčinnosti s ďalšími organizačnými jednotkami SPP rozhodne o ďalšom postupe.

#### **Záver**

Medzi povolené dary zaraďuje SPP dary malého rozsahu v hodnote nepresahujúcej 100 eur na osobu a rok. Treba však mať na pamäti, že dar nemá mať vplyv na obchodné rozhodnutie.

Definovaný limit môže byť prekročený iba v ojedinelých prípadoch, a to za predpokladu, že poskytovaný dar/iná výhoda nemôže vytvoriť ani najmenší dojem nevhodného ovplyvňovania obdarovaného a zároveň musí uvedený dar vopred schváliť manažér súladu SPP.

## Príloha č. 3 – Hospodárska súťaž

### Úvod

**Hospodárska súťaž je** súťaženie medzi podnikateľmi v boji o zákazníka. Sú to v podstate preteky medzi podnikateľmi, v ktorých prežijú len tí najschopnejší, ktorí ponúkajú najlepší výber produktov, najvyššiu kvalitu, najvýhodnejšiu cenu, tí ktorí sú najefektívnejší a tí, ktorí prinášajú najlepšie inovácie. Hospodárska súťaž je jedným zo základných mechanizmov trhovej ekonomiky, z ktorej má prospech celá spoločnosť.

Právne predpisy na ochranu hospodárskej súťaže boli zavedené s cieľom chrániť zdravé trhové prostredie a zabezpečiť jeho rozvoj v prospech spotrebiteľov. Prísne dodržiavanie opatrení týkajúcich sa ochrany hospodárskej súťaže všetkými zamestnancami je kľúčovým prvkom súladu v SPP.

### Pravidlá hospodárskej súťaže a následky ich porušenia

Právne predpisy Európskej únie ako aj Slovenskej republiky zakazujú konanie, ktoré poškodzuje alebo obmedzuje hospodársku súťaž.

Ak spoločnosť poruší pravidlá hospodárskej súťaže EÚ, môže dostať pokutu až do výšky **10 % ročného celosvetového obratu**. Okrem toho môže SPP v prípade porušenia pravidiel zodpovedať za spôsobenú škodu, môže jej byť zakázaná účasť vo verejných obstarávaníach a v neposlednom rade môže utpieť reputačné škody. Fyzické osoby, ktoré sa dopustia **porušenia týchto pravidiel môžu byť dokonca vystavené trestnému stíhaniu**.

### Príklady správania zakázaného predpismi o ochrane hospodárskej súťaže:

#### 1. Zakázané dohody s konkurentmi (kartely)

Môžu mať mnoho foriem a ich predpokladom je neexistencia oficiálneho schválenia zo strany zúčastnených spoločností. Príkladmi sú:

- stanovovanie nákupných alebo predajných cien s cieľom obmedziť súťaž,
- stanovovanie obchodných podmienok s cieľom obmedziť súťaž,
- rozdelenie trhov,
- dohoda o rozdelení zákazníkov,
- dohoda o obmedzení výroby,
- distribučné dohody medzi dodávateľmi a maloobchodnými predajcami, keď napríklad ceny účtované zákazníkom stanoví dodávateľ.

Akékoľvek dohody a výmena informácií medzi SPP a jej konkurentmi, ktoré znižujú strategickú neistotu spoločnosti na trhu (v súvislosti s jej výrobnými nákladmi, obratom, kapacitou, marketingovými plánmi atď.), sa môžu považovať za protisúťažné konanie (vrátane **sprístupnenia takýchto strategických informácií jednostranne** prostredníctvom e-mailu, telefónu alebo počas stretnutia).

## **2. Zneužívanie dominantného postavenia**

Ak by niektorá zo spoločností SPP mala potenciálne dominantné postavenie na niektorom trhu, musí osobitne dbať na to, aby:

- nestanovovala neprimerane vysoké ceny, ktoré by poškodzovali zákazníkov,
- nestanovovala nereálne nízke – predátorské – ceny, ktoré môžu vytlačiť konkurentov z trhu,
- nediskriminovala zákazníkov,
- nevnucovala určité obchodné podmienky svojim obchodným partnerom.

## **3. Nekalá súťaž**

**Príkladmi sú:**

- klamlivá reklama znamená šírenie údajov o vlastnej alebo cudzej spoločnosti, jej výrobkoch, či výkonoch a tým vyvolať klamlivú predstavu, v dôsledku čoho vznikne spoločnosti alebo jej konkurentovi v hospodárskej súťaži prospech na úkor iných súťažiteľov alebo spotrebiteľov,
- klamlivé označenie tovarov a služieb,
- použitie obchodného mena alebo osobitného označenia spoločnosti, ktoré používa právom iný,
- použitie osobitných označení spoločnosti alebo osobitnú úpravu výrobkov, výkonov alebo obchodných materiálov, ktoré sú v zákazníckych kruhoch typické pre danú spoločnosť,
- napodobenie obalov alebo výkonov spoločnosti,
- parazitovanie na povesti znamená využívanie povesti spoločnosti, výrobkov alebo služieb iného súťažiteľa s cieľom získať pre výsledky vlastného alebo cudzieho podnikania prospech, ktoré by inak súťažiteľ nedosiahol,
- podplácanie,
- zľahčovanie znamená také konanie, pri ktorom súťažiteľ uvedie alebo rozširuje pravdivé alebo aj nepravdivé údaje o pomeroch, výkonoch alebo výrobkoch iného súťažiteľa, ktoré mu môžu spôsobiť ujmu,
- porušenie obchodného tajomstva predstavuje také konanie, pri ktorom konajúci inej osobe neoprávnene oznámi, sprístupní pre seba alebo iného alebo využije obchodné tajomstvo spoločnosti,
- ohrozovanie zdravia a životného prostredia predstavuje také konanie, pri ktorom súťažiaci vyrába, uvádza na trh výrobky alebo uskutočňuje výkony, ktoré ohrozujú záujmy ochrany zdravia a životného prostredia chránené zákonom.

### **Pravidlá pre predchádzanie porušení hospodárskej súťaže:**

- chráňte pred konkurenciou strategické a obchodné citlivé údaje, najmä informácie o cenách, cenotvorbe, obstarávaní, ponukách, plánovanom rozšírení a podobne,
- neuzatvárajte dohody s konkurentmi o cenách, obchodných stratégiách, výberových konaniach a určení obchodných teritórií a zákazníckych skupín,
- nekonajte spôsobom, ktorý by mohol byť považovaný za zneužívanie dominantného postavenia (napr. diskriminačná cenotvorba, exkluzivita, vernostné zľavy),

- nepoužívajte žiadnu textáciu, ktorú by si tretie strany, ako napr. úrady, mohli vyložiť ako náznak nezákonného konania,
- neznehodnocujte údaje a dokumenty v prípade vyšetrovania a neposkytujte zavádzajúce a nepravdivé odpovede na otázky položené úradmi a vyšetrovateľmi,
- obmedzte nežiaduci kontakt s konkurenciou na minimum,
- odmietnite akúkoľvek diskusiu o postupoch či informáciách, ktoré nie sú povolené pravidlami hospodárskej súťaže (vyjadrením odmietnutia zúčastnenia sa na rokovaní alebo opustením rokovania),
- v prípade akýchkoľvek pochybností zamestnanca ohľadne predmetu rokovania v rámci združenia je zamestnanec povinný kontaktovať manažéra súladu ,
- v prípade obdržania akejkoľvek komunikácie, ktorá by mohla znamenať ohrozenie hospodárskej súťaže je zamestnanec povinný kontaktovať manažéra súladu,
- v prípade inšpekcie vykonávanej Protimonopolným úradom Slovenskej republiky je zamestnanec povinný poskytnúť plnú súčinnosť v zmysle interného predpisu spoločnosti.

### **Postup oznamovania a spracovania podozrení na porušenie pravidiel hospodárskej súťaže v SPP**

SPP sa pri prešetrovaní podozrenia na porušenie pravidiel hospodárskej súťaže riadi nasledovnými postupmi:

- zamestnanec alebo člen orgánov v SPP je povinný bezodkladne nahlásiť akékoľvek podozrenie na porušenie pravidiel hospodárskej súťaže manažérovi súladu,
- manažér súladu v súčinnosti s relevantnými organizačnými jednotkami zistí detailné informácie o potenciálnom ohrození hospodárskej súťaže, vyhodnotí potrebné následné kroky a súvisiace informácie a okolnosti dokumentuje.