

ETICKÝ KÓDEX KONCERNU AGROFERT

Zásady etického správania v koncerne AGROFERT

1. ZÁKLADNÉ POŽIADAVKY NA ETICKÉ SPRÁVANIE, ZÁSADY FIREMNEJ KULTÚRY

Tento etický kódex je platný v plnom rozsahu pre členov orgánov spoločností, všetkých zamestnancov spoločností koncernu AGROFERT v pracovnoprávnom pomere, agentúrnych zamestnancov a osoby oprávnené konať akékoľvek úkony v mene obchodných spoločností (ďalej len „zamestnanec“).

Jednou z častí Etického kódexu je pojem integrita, ktorá sa všeobecne chápe ako úroveň etiky a dôveryhodnosti spoločnosti. Charakterizuje úroveň vzťahu spoločnosti ku všetkým jej obchodným partnerom, spolupracovníkom, akcionárom a verejnosti, ktorá ďalej formuje vystupovanie, konanie a správanie jej zamestnancov v každodennej práci.

Etický kódex nemôže pokryť všetky možné situácie, ktoré môžu nastať, ani špecifiká aplikácie rôznych právnych predpisov a regulácií. Cieľom dokumentu je definovať minimálne požiadavky na etické správanie a zásady firemnej kultúry, ktoré sú záväzné pre každého zamestnanca koncernu AGROFERT a poskytujú základný smer pri rozhodovaní sa v jednotlivých situáciách.

Program Compliance sa opiera o systémy riadenia, kontrolné mechanizmy a ďalšie interné predpisy spoločností.

1.1 Správanie v súlade s právnymi a internými predpismi a etickými pravidlami

Dodržiavať právne predpisy patrí k hlavným zásadám koncernu AGROFERT. Všetci zamestnanci koncernu sú povinní konať v súlade s právom a dbať, aby nedochádzalo k jeho porušovaniu. Zamestnanci dodržiavajú:

- právne predpisy,
- interné predpisy koncernu AGROFERT a príslušných spoločností, týkajúcich sa pracovných povinností zamestnancov, požiarnej ochrany, bezpečnosti práce, nakladania s chemickými látkami, prevencie závažných havárií, opatrení pri zaobchádzaní s výpočtovou technikou a dátami, hlásenia mimoriadnych udalostí a ďalšie interné predpisy,
- pravidiel etického správania (Etického kódexu) a prax uplatňovaných u zamestnávateľa aj v rámci koncernu AGROFERT.

Všetci zamestnanci musia dodržiavať nielen právne predpisy a vyvarovať sa porušeniam zákona, najmä v oblasti možných trestnoprávnych postihov, ale musia vziať do úvahy i disciplinárne a iné dôsledky, ktoré by vznikli porušením povinností.

1.2 Zodpovednosť za obraz koncernu AGROFERT na verejnosti

Spoločnosti koncernu AGROFERT v súlade s etickým kódexom presadzujú dodržiavanie integrity v konaní spoločností. Tím Compliance managementu sa spoločne s vedúcim managementom spoločností v koncerne aktívne podieľa na oboznamovaní zamestnancov s pravidlami Etického kódexu a dbá na jeho uplatnení v praxi.

- Každý zamestnanec a iné osoby pracujúce v právnom vzťahu k spoločnostiam koncernu musí rešpektovať, že pre krízovú komunikáciu alebo k vyjadreniam pre médiá, prípadne v rámci sociálnych sietí sú určené osoby - najmä hovorca spoločnosti alebo iní poverení zamestnanci, resp. útvary jednotlivých spoločností tak, aby nedochádzalo ku skresleniu poskytovaných informácií a nebol porušovaný oprávnený záujem spoločností.
- Zamestnanec by sa mal zdržať všetkých prejavov (i súkromných) poškodzujúcich oprávnený záujem spoločnosti. Zamestnanec musí byť opatrný pri používaní sociálnych sietí a komunikačných prostriedkov i v súkromných aktivitách a zabrániť odovzdaniu dôverných informácií, ako aj informácií, ktoré by mohli byť chápané ako urážlivé, poškodzujúce, ponižujúce, resp. ohováranie jednotlivcov alebo spoločnosti. Musí tiež dbať na predpisy v oblasti ochrany osobných údajov pri zverejňovaní príspevkov.
- Snahou spoločností koncernu AGROFERT je naplňovať etické, ekologické, sociálne a i. záväzky voči verejnosti, a to na základe plnenia každodenných povinností svojich zamestnancov s cieľom zamedziť neadekvátnemu správaniu, ktoré by mohlo spoločnosti koncernu alebo koncern AGROFERT ako celok poškodiť na verejnosti, vo vzťahu k verejným inštitúciám a obchodným partnerom.

1.3 Vzájomný rešpekt, poctivosť a integrita

Zamestnanci koncernu AGROFERT sú si vedomí svojich povinností a zodpovedností ako v internej spolupráci, tak voči externým partnerom.

Spoločnosti koncernu AGROFERT:

- zabezpečujú rovné a nediskriminačné podmienky pre zamestnancov bez rozdielu veku, rasy, národnosti, náboženstva, pohlavia alebo hendikepu,
- netolerujú násilie, vyhrážky, urážky, zastrašovanie, sexuálne obťažovanie, akékoľvek útoky a agresívne správanie, správanie vytvárajúce nepriateľskú atmosféru či iné nevhodné správanie na pracovisku,
- rešpektujú ľudskú dôstojnosť, súkromie a osobné práva každého jednotlivca,
- okrem rovnakého prístupu a nediskriminácie presadzujú tímovú spoluprácu s ochotou zdieľať informácie a poznatky,
- zastávajú rovnaký prístup ku kmeňovým zamestnancom i zamestnancom agentúrnej práce,
- zamestnanci prejavujú úctu a rešpekt voči kolegom i nadriadeným, svojim prístupom vytvárajú podmienky pre vzájomnú spoluprácu, rešpektujú pokyny nadriadených a neuskutočňujú kroky znižujúce autoritu kolegov či nadriadených,
- poskytujú spoľahlivé informácie, netoleruje sa predkladanie nepravdivých, či skreslených informácií, informácií vyťahnutých z kontextu, zatajenie podstatných skutočností alebo iné nepoctivé konanie a manipulácia,
- sú naklonené presadzovať inovácie, nové návrhy a riešenia, prínosné zmeny, schopnosť akceptovať nové riešenia v praxi, ochotu pomôcť vhodným spôsobom spoluzamestnancom.

1.4 Vedenie, zodpovednosť a kontrola vedúcich zamestnancov

Kultúra etického správania a Compliance začína u vrcholového vedenia spoločnosti. Všetci členovia orgánov, manažéri a vedúci pracovníci idú príkladom a vytvárajú prostredie a kultúru Compliance v rámci spoločnosti, majú dôkladnú znalosť pravidiel a zabezpečujú ich implementáciu a dodržiavanie v praxi, komunikujú program Compliance a zabezpečujú preškolenie zamestnancov, proaktívne identifikujú otázky a riziká Compliance a prijímajú príslušné preventívne opatrenia na minimalizáciu rizík. Vytvárajú prostredie, kde sa zamestnanci neobávajú upozorniť na porušovanie pravidiel. V prípade zistenia porušenia pravidiel bezpodmienečne a okamžite prijímajú príslušné opatrenia.

Vedúci zamestnanec zodpovedá za zverených zamestnancov v zmysle organizačných a pracovnoprávných predpisov a dbá na ich vzdelávanie. Je povinný:

- s ohľadom na zásady Etického kódexu organizovať a kontrolovať plnenie zadaných úloh, pričom dbá na rešpektovanie právnych a interných predpisov a bráni akémukoľvek ich porušeniu,
- úlohy technicko-prevádzkovej povahy nechať odborne preskúmať z hľadiska technických podkladov zodpovedajúcich danej záležitosti, bezpečnostným, požiarным, zdravotným a ekologickým aspektom vrátane predloženia príslušnej dokumentácie, certifikátov a osvedčení, výsledkov skúšok a atestov,
- netolerovať porušovanie právnych predpisov a interných pravidiel a pri pokuse o ich porušenie vyvodit' pracovno-právne dôsledky. Je si vedomý toho, že porušenie pravidiel bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, zanedbanie preventívnych opatrení a údržby môže viesť nielen k etickým následkom pre spoločnosť a dotknutých zamestnancov, ale i k materiálnym a finančným škodám, ktoré značne prevyšujú náklady preventívnej činnosti, resp. až k obvineniu v zmysle správnej alebo trestnej zodpovednosti spoločnosti,
- nejasnosti s riešením pracovných alebo právnych otázok riešiť s personalistami a právnikmi tak, aby bol zabezpečený súlad riešenia daného problému s pracovno-právnymi predpismi, správnu a trestnou zodpovednosťou právnickej osoby a ostatnými právnymi predpismi.

Zodpovednosť vedúcich pracovníkov nezabavuje zamestnancov ich vlastnej zodpovednosti pri plnení pravidiel Compliance a plnení pracovných povinností.

1.5 Kvalita a zdravotná nezávadnosť produktov, životné prostredie, bezpečnosť práce

- Sú implementované systémy riadenia kvality a kontroly, aby produkty a výrobné procesy spĺňali alebo predstihli legislatívne a regulárne požiadavky, pretože kvalita a bezpečnosť produktov a výrobných postupov patrí medzi najvyššie priority vo všetkých odvetviach, kde spoločnosti koncernu podnikajú (bezpečné a zdravotne nezávadné potraviny a krmivá, poľnohospodárske komodity, udržateľné biopalivá, bezpečné produkty chémie spĺňajúce ekologické štandardy atď.).

- Spoločnosti koncernu chránia svojich zamestnancov i tretie strany. Dodržiavajú platné zákony, ako aj odpovedajúce firemné pravidlá, v oblasti ochrany zdravia pri práci, pravidlá bezpečnosti práce a pravidlá pre bezpečnú prevádzku technických zariadení.
- Spoločnosti koncernu rešpektujú ochranu životného prostredia a dodržiavajú právne predpisy platné pre túto oblasť.

2. VZŤAH K OBCHODNÝM PARTNEROM A TRETÍM SUBJEKTOM

2.1 Ochrana hospodárskej súťaže a zásady poctivého obchodovania

Spoločnosti koncernu sú pripravené úspešne konkurovať v dnešnom podnikateľskom prostredí a budú tak vždy konať v úplnom súlade so všetkými zákonmi na ochranu hospodárskej súťaže a zákonmi o nekalej súťaži. Zamestnanci sa preto musia vždy riadiť týmito pravidlami:

- Obchodná politika a ceny budú vždy stanovené nezávisle a nikdy nesmú byť dohodnuté, formálne ani neformálne, s konkurenciou alebo s inými stranami, a to priamo či nepriamo.
- Zákazníci, územia alebo trhy s výrobkami nebudú nikdy rozdeľované po dohode s konkurenciou, ale musia byť vždy výsledkom poctivej súťaže.
- Konkurentom alebo zástupcom konkurencie nikdy nesmú byť poskytované citlivé obchodné informácie, ktoré môžu zahŕňať informácie týkajúce sa cien, ponúk, obchodných podmienok, trhového podielu, nákladov alebo marží.
- Pri účasti v obchodných združeniach alebo v rámci iných vzájomných vzťahov s konkurentmi je zakázané zúčastniť sa rokovania, ktoré by bolo v rozpore s právnymi predpismi alebo týmto kódexom. Pokiaľ by konkurent usiloval o takéto rokovanie, je bezpodmienečne nutné vyjadriť svoj nesúhlas.
- V prípade vedúceho alebo významného postavenia na trhu nikdy nesmie byť konané spôsobom, ktorý by bol vnímaný ako zneužívanie postavenia na trhu (napr. predaj výrobkov alebo služieb pod úrovňou výrobných nákladov apod.).
- So zákazníkmi a dodávateľmi musí byť vždy zaobchádzané poctivým a spravodlivým spôsobom.
- Všetci zamestnanci, avšak najmä tí, ktorí pracujú na predaji a nákupe, marketingu alebo tí, ktorí sú v pravidelnom styku s konkurenciou, sú povinní sa oboznámiť so všetkými príslušnými zákonmi na ochranu hospodárskej súťaže a ak budú na pochybách, je ich povinnosťou kontaktovať právny úsek príslušnej spoločnosti, v konečnej inštancii sa obrátiť na špecialistu v Divízii právnej AGROFERT, a.s., kde im budú poskytnuté požadované informácie a zabezpečené pravidelné školenie ohľadom zákona na ochranu hospodárskej súťaže a ďalších relevantných súťažných predpisov. Toto školenie je pre vybraných zamestnancov povinné.

2.2 Obchodné rokovanie

- Spoločnosť ponúka a predáva svoje výrobky a služby na základe ich kvality a ceny.
- Všetky obchodné operácie musia byť schválené podľa platných interných pravidiel.
- Obchodné vzťahy musia byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a sú zdokumentované príslušnými dokladmi.
- V obchodnej činnosti dbajú zamestnanci na právne predpisy v oblasti opatrení proti legalizácii príjmov z trestnej činnosti a financovania terorizmu.

2.3 Obchodná zdvorilosť, protikorupčné správanie a rokovanie s verejnou sférou

- Zamestnanec musí rešpektovať protikorupčné predpisy. Je zakázané vyvíjať aktivity, ktoré by mohli byť chápané ako korupcia a ovplyvňovanie partnera za účelom získania neoprávnenej výhody pre spoločnosť alebo koncern AGROFERT.
- Zamestnanci koncernu nesmú priamo ani nepriamo (s využitím tretích strán) ponúkať, dávať, požadovať alebo akceptovať úplatky ani dary a pozornosti, ktoré by mohli byť považované za úplatok alebo zvláštnu výhodu. Možno akceptovať a poskytovať iba firemné dary primeranej hodnoty. Iné dary musia byť taktne odmietnuté.
- Zamestnanec môže prijať a ponúkať iba pozvanie na pohostenie primeranej hodnoty, alebo ak by bolo odmietnutie pozvania v danom prostredí v protiklade so zásadami zdvorilého správania.
- Opatrnosť je na mieste aj pri aktivitách, ako je pozvanie na akciu, exkurziu, konferenciu apod., ktoré môžu byť poskytované alebo prijímané iba ako súčasť oficiálnych firemných aktivít (nikdy nie samostatne) v rozsahu primeranom legitímnym obchodným účelom, pokiaľ sú v súlade s bežnou obchodnou zdvorilosťou, resp. obvyklými postupmi v odvetví, a ktoré vylučujú dojem nevhodného ovplyvňovania.

- Zamestnanci rešpektujú pravidlá a predpisy pre dotácie, verejné súťaže a iné zákazky štátnych a verejných inštitúcií. V komunikácii a v dokumentoch uvádzajú pravdivé a neskreslené údaje. Je zakázané akokoľvek formou ovplyvňovať zástupcov týchto inštitúcií za účelom získania neoprávnenej výhody.
- Akékoľvek rokovania a komunikácia so zástupcami organizácií s väzbou na verejnú sféru počas verejnej súťaže alebo procesu udelenia dotácie prebiehajú iba v rozsahu vymedzenom právnymi predpismi a zamestnanec v týchto prípadoch nie je oprávnený udržiavať nadštandardné vzťahy s osobami ovplyvňujúcimi rozhodovanie.

2.4 Pravidlá pre zadávanie objednávok a vyjednávanie obchodných vzťahov

- Každý potenciálny dodávateľ, ktorý chce získať od spoločnosti zákazku, vždy očakáva čestné a nepredpojaté preverenie svojej ponuky, čo musia zamestnanci spoločnosti, ktorí majú v popise svojho pracovného miesta zadávanie objednávok, rešpektovať, to isté platí pre uzatváranie obchodných a predajných zmlúv sa zákazníkmi spoločností koncernu AGROFERT.
- Dodávatelia uchádzajúci sa o zákazky nesmú byť akokoľvek nečestným spôsobom uprednostňovaní alebo znevýhodňovaní, podobne ani zákazníci.
- Obchodné vzťahy sú nadväzované iba s partnermi, pri ktorých nie sú pochybnosti o ich povesti, zákonnosti ich podnikania a ktorých prostriedky pochádzajú z legálnych zdrojov. Nie je dovolené sa zúčastniť aktivít, ktoré by mohli pomáhať tretej strane v realizácii potenciálne nezákonných činností. Manažér zodpovedný za obchodný vzťah je povinný obchodných partnerov preveriť a v prípade pochybností alebo možného reputačného rizika, do obchodného vzťahu nevstúpi.
- Spoločnosť dodržiava všetky platné predpisy, pravidlá a kontroly týkajúce sa medzinárodného obchodu vrátane medzinárodných sankcií (napr. obmedzenie v oblasti obchodovania určitého druhu tovaru s určitými partnermi).

2.5 Poskytovanie darov

Spoločnosť AGROFERT, a.s. a spoločnosti koncernu AGROFERT poskytujú účelovo viazané peňažné a vecné dary na financovanie vedy a vzdelania, výskumných a vývojových účelov, kultúry, školstva, požiarnej ochrany, podpory a ochrany mládeže, ochrany zvierat a ich zdravia, na účely sociálne, zdravotnícke, ekologické, humanitárne, charitatívne, telovýchovné, športové apod.

Každá spoločnosť v koncerne AGROFERT postupuje vo veci poskytovania darov podľa nasledujúcich pravidiel:

- zásadne nevyhovuje žiadostiam fyzických osôb, neposkytuje platby ani malých čiastok na súkromné účty, výnimku z uvedeného pravidla môže schváliť predstavenstvo spoločnosti, a to s ohľadom na sociálne alebo iné aspekty žiadosti,
- neposkytuje žiadne príspevky osobám a aktivitám, pokiaľ by ich podpora mohla poškodiť povest' spoločností koncernu AGROFERT,
- je známy príjemca daru a konkrétny spôsob jeho využitia príjemcom, dôvody prispievania,
- využitie daru musí byť kedykoľvek doložené predložením účtov,
- je zakázané prijímať a poskytovať dary/príspevky poskytované ako kompenzácia za určitú prácu alebo službu výrazne prevyšujúcu hodnotu tejto služby.

3. ZAMEDZENIE KONFLIKTU ZÁUJMOV

3.1 Konflikt záujmov

Zamestnanci sú povinní dbať, aby sa pri svojej pracovnej činnosti nedostali do konfliktu medzi svoje súkromné záujmy a záujmy koncernu AGROFERT a dôsledne predchádzať všetkým situáciám, ktoré by mohli vytvoriť skutočný, vnímaný alebo potenciálny konflikt záujmov.

- Zamestnanec je povinný **ohlásiť nadriadenému akékoľvek osobné záujmy, ktoré by mohli ovplyvniť zadanie a realizáciu jeho pracovnej úlohy** (t.j. preukázať svoju nezávislosť na riešení pracovnej úlohy – takým rizikom konfliktu záujmov a možnej neobjektivity sú osobné či profesijné väzby/vzťahy zamestnanca a jemu blízkych osôb s pracovníkmi/beneficientmi obchodného partnera, zainteresovanosť zamestnanca alebo blízkej osoby na príjmoch obchodného partnera, osobné obchodné vzťahy individuálnej povahy¹, ale napríklad i dôverný mimopracovný vzťah s podriadenou osobou).

¹ Individuálne sa myslí individuálne dohodnuté obchodné podmienky alebo zľavy v súkromnom obchodnom vzťahu s týmto partnerom, napr. v stavebníctve, kde jednotlivé dodávky práce sú individuálnymi dohodami (t.j. ak využije zamestnanec ovplyvňujúci zákazku danej firmy pre zamestnávateľa dodávky tejto firmy i súkromne). U služieb bez individuálnej možnosti zľav, ktoré sa riadia štandardnými pravidlami a cenníkmi, sa tento konflikt záujmov neočakáva, pokiaľ ide o podmienky a zľavy bežne ponúkané verejnosti – napr. nie je konfliktom záujmov mať štandardnú tarifu u mobilného operátora spoločnosti bežne ponúkaného verejnosti alebo bežný účet podľa štandardných obchodných podmienok banky, ktorá poskytuje finančné služby zamestnávateľovi.

- **Nadriadený zamestnanec vždy vyhodnotí riziko konfliktu záujmov a rozhodne o dodatočných opatreniach** (napr. v oblasti kontroly a schvaľovania obchodného vzťahu o presune zodpovednosti za vzťahy s daným partnerom na iného pracovníka) a **povinne podá** písomné hlásenie príslušnému Compliance Officerovi spoločnosti s informáciou o konflikte záujmov a jeho riešenia.
- Zamestnanci nesmú zadávať žiadne osobné objednávky ani uzatvárať obchody s firmami, s ktorými majú služobné kontakty, pokiaľ by im z toho mohli vzniknúť určité výhody, ktoré nie sú bežne ponúkané verejnosti – predovšetkým v prípadoch, kedy má alebo by mohol mať zamestnanec priamy či nepriamy vplyv na zadávanie objednávok tejto firme. Konfliktom záujmov je i uzatváranie takéhoto obchodu osobou blízkou zamestnancovi za vzniku individuálnej výhody.

3.2 Vedľajšia činnosť

Každý zamestnanec je povinný vykonávať svoje pracovné úlohy s plným nasadením a k plneniu svojich povinností využiť svoje najlepšie znalosti a zručnosti. Vedľajšie činnosti, ktoré negatívne ovplyvňujú plnenie tejto povinnosti, nie sú dovolené.

Vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, alebo ktorá by mohla viesť k možnému konfliktu záujmov so záujmami zamestnávateľa, možno iba s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

Člen orgánu je viazaný dodržiavať zákonné a zmluvné pravidlá o konflikte záujmov a o zákaze konkurencie, vrátane prípadov konfliktu so záujmami alebo podnikaním iných spoločností koncernu. V každom prípade vlastného konfliktu záujmov alebo porušenia zákazu konkurencie alebo jej hrozby je povinný túto skutočnosť oznámiť spoločnosti.

Každý zamestnanec i člen orgánov, ktorý sa akokoľvek (aj prostredníctvom blízkej osoby) účastní na podnikoch², ktoré sú v obchodných alebo konkurenčných vzťahoch so spoločnosťami koncernu AGROFERT, je povinný túto skutočnosť písomne oznámiť príslušnému Compliance Officerovi spoločnosti.

Konfliktom záujmov je tiež neetické odovzdávanie obchodných informácií, doporučení, know-how a iných informácií koncernu AGROFERT, ktoré môžu napomáhať zárobkovým alebo konkurenčným aktivitám iných osôb.

4. ZAOBCHÁDZANIE S INFORMÁCIAMI

Efektívna spolupráca vyžaduje korektné a pravdivé poskytovanie informácií v spoločnosti vo vzťahu k investorom, zákazníkom, obchodným partnerom, verejnosti a štátnym inštitúciám i kolegom.

4.1 Finančné výkazy a kontroly

Akékoľvek správy, výkazy, zostavy dát, príp. výkresy pre internú a externú potrebu musia byť korektné a zodpovedať skutočnosti.

V súlade so zásadami riadne vedeného účtovníctva musia byť dáta úplné, správne, zodpovedať v čase, a korektné vedené i v ekonomicko-administratívnom software, čo platí tiež pre účtovanie sponzorských darov.

Všetky transakcie musia byť adekvátne zaznamenané a zdokumentované. Definované procesy a kontroly zabezpečujú, aby všetky operácie boli realizované podľa stanovených pravidiel a schvaľovacích mechanizmov a akékoľvek neschválené, nedoložené alebo nepovolené transakcie boli identifikované.

4.2 Ochrana osobných údajov a nakladanie s nimi

Spoločnosti koncernu sú povinné spracovávať osobné údaje iba na legitímne účely vyplývajúce z príslušných právnych predpisov a zmluvných vzťahov, poprípade na základe súhlasu subjektu osobných údajov.

Zamestnanci sú povinní poznať platné právne predpisy, zásady zhromažďovania, použitia, prenosu a uchovávanía osobných údajov a musia dbať na ich dodržiavanie a poskytovať všestrannú ochranu všetkým osobným údajom zhromaždených spoločnosťou.

4.3 Obchodné tajomstvo a dôvernosť informácií

Zamestnanec nesmie vyradiť skutočnosti, o ktorých sa dozvie v súvislosti s výkonom práce, musí ich chrániť a dbať, aby nedošlo ani k nechcenému úniku týchto informácií. Ide najmä o obchodné tajomstvo, vzťahy spoločnosti k členom koncernu, obchodné metódy a postupy, cenovú politiku, obchodné plány a marketingové stratégie, informácie obchodných partnerov, obchodné podmienky zmlúv, informácie o finančných a objemových ukazovateľoch obchodovaných výrobkov, tovarov a služieb, o stave finančných prostriedkov a priebehu financovania, o účtovných výkazoch pred vznikom povinnosti ich zverejnenia, o pracovných a

² Majetkový podiel, podiel na ovládaní a riadení podniku, beneficiant, člen orgánu, pracovnoprávny vzťah.

mzdových podmienkach zamestnancov spoločnosti, o akýchkoľvek osobných údajoch atď. Porušením tejto povinnosti by bol významne porušený oprávnený záujem spoločnosti na ochrane týchto údajov a spoločnosti by hrozila škoda. Dôvernosť informácií ostáva zachovaná i po skončení pracovného pomeru.

5. SŤAŽNOSTI A PODNETY

Podľa platných pracovnoprávných a organizačných pravidiel by mali zamestnanci, ak je to z ich hľadiska možné, využiť interné možnosti na urovanie sporných prípadov, s ktorými sa môžu stretnúť pri svojej pracovnej činnosti, a to cestou pracovného poriadku.

Každý zamestnanec koncernu AGROFERT môže vzniesť sťažnosť alebo poukázať na okolnosti, z ktorých možno vyvodíť, že došlo k porušeniu etických pravidiel, a to u svojho nadriadeného, vedúceho personálneho úseku, právnika spoločnosti alebo Compliance Officera.

Jedným z nástrojov k vyriešeniu prípadného porušenia pravidiel etického správania je Etická linka, na ktorú môže každý zamestnanec koncernu AGROFERT oznámiť svoje prípadné poznatky či podozrenia z neetického správania v spoločnosti a koncerne AGROFERT:

<http://www.agrofert.cz/compliance/>

alebo na telefónnom čísle **+420 272 192 999**

Každý podnet, zaznamenaný na akejkoľvek úrovni tímu Compliance Officerom či etickej linke TELL US, bude detailne prešetrený a v prípade potreby budú prijaté nápravné opatrenia.

Všetky podklady, týkajúce sa vyšetovania, sú dôverné.

Nie sú povolené a tolerované akékoľvek odvetné opatrenia proti osobe, ktorá poskytla podnet k prešetreniu.

V Prahe, dňa 8. 9. 2020


Ing. Zbyněk Průša
predseda predstavenstva AGROFERT, a.s.


Ing. Josef Mráz
podpredseda predstavenstva AGROFERT, a.s.

Tento etický kódex bol vydaný 1. 9. 2011 (v aktuálnej revízii 8. 9. 2020), schválilo ho predstavenstvo spoločnosti AGROFERT, a. s. ako záväzný pre svojich zamestnancov a pre celý koncern AGROFERT. Je súčasťou interného predpisu spoločnosti AGROFERT, a.s., v ktorom sú uvedené podrobnosti, vrátane implementácie pravidiel, školenia zamestnancov a spôsobu kontroly.

Každý zamestnanec spoločnosti má právo podať (kvalifikované) oznámenie o protispoločenskej činnosti v zmysle slovenského zákona č. 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje podmienky poskytovania ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a tiež práva a povinnosti osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti.

Podrobné informácie o spôsobe podania oznámení a vybavovania oznámení sú uvedené v prílohe č. 8 Poriadku 08 Program Compliance v koncerne AGROFERT, ktorý je k dispozícii na personálnom oddelení spoločnosti HYZA a.s.

Zodpovednou osobou oprávnenou prijímať, preverovať a vybavovať tieto oznámenia je Compliance officer spoločnosti: Ing. Svetlana Cibulová, vedúca personálneho úseku, svetlana.cibulova@hyza.sk, 0911/024 501.