

# ETICKÝ KÓDEX SKUPINY ŠVEC GROUP



**ŠVECGROUP.**

**ŠVEC a SPOL s.ro. - DUNS 366973688**

**KOVMECH, s.r.o. - DUNS 524533929**

**NOTUS - POWERSONIC s.r.o.**

**MAVIS, s.r.o.**

**LEWEMA ŠVEC a SPOL s.ro.**

**DYNAMIKUM s.r.o.**

<b>Obsah:</b>	<b>2</b>
<b>Úvod</b>	<b>3</b>
<b>1 Základné pravidlá</b>	<b>3</b>
1.1 Ochrana dobrého mena a majetku spoločnosti	3
1.2 Bezpečnosť a zdravie	4
1.3 Ochrana životného prostredia	4
1.4 Diskriminačné praktiky	4
1.5 Sexuálne obťažovanie	5
<b>2 Profesionálne vzťahy</b>	<b>5</b>
2.1 Vzťahy v spoločnosti	5
2.2 Vzťah s obchodnými partnermi	5
2.3 Vzťah k majiteľom	6
<b>3 Pracovné princípy</b>	<b>6</b>
3.1 Prijímanie darov, korupcia	6
3.2 Konflikt záujmov	7
3.3 Nelegálne praktiky	7
3.4 Oznámenie neetického správania	8
3.5 Detská práca a nútená práca	8
3.6 Sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie	8
3.7 Pracovný čas a náhrada za odpracovaný čas	8

## Úvod

ŠVEC a SPOL s.r.o., KOVMECH, s.r.o., NOTUS - POWERSONIC s.r.o., LEWEMA ŠVEC a SPOL s.r.o., MAVIS, s.r.o., DYNAMIKUM s.r.o. (ďalej len „Spoločnosť“) sa týmto kódexom zaväzujú k etickému konaniu a k čestnosti svojich podnikateľských zámerov. Tento kódex správania je záväzným dokumentom odvodeným od našich firemných hodnôt a platí pre všetkých zamestnancov spoločnosti. Stanovuje zásady vzájomného správania sa spoločnosti, zamestnancov i subjektov z externého prostredia.

## 1 Základné pravidlá

V rámci etického kódexu sa firmy patriace do ŠVEC GROUP riadia 5. základnými firemnými princípmi:

- 1. Poskytujeme pravdivé informácie.**
- 2. Odmeňujeme výsledok a tvorbu potenciálu.**
- 3. Podporujeme odborný rast všetkých zamestnancov.**
- 4. Podporujeme aktivity, projekty, zlepšenia.**
- 5. Výsledky práce predávame zákazníkovi, t. j. žijeme z toho, za čo zákazník zaplatí.**

### 1.1 Ochrana dobrého mena a majetku spoločnosti

Zamestnanci sú povinní správať sa tak, aby šíрили dobré meno spoločnosti a chránili jej záujmy. Každý zamestnanec má povinnosť ochraňovať duševné vlastníctvo i materiálne bohatstvo spoločnosti. Použitie majetku spoločnosti, vrátane pracovného vybavenia, zásob, budov alebo iného majetku pre osobný prospech je zakázané, pokiaľ nie je výslovne dovoľené dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Intelektuálne vlastníctvo je hodnotným aktívom a musí byť chránené pred neoprávneným použitím alebo prezradením. Takéto vlastníctvo zahŕňa obchodné tajomstvo, dôverné informácie, autorské práva, ochranné známky, logá, ale taktiež zoznamy zákazníkov, obchodné príležitosti, produktové špecifikácie, či sú vlastnené našou spoločnosťou alebo obchodnými partnermi.

## 1.2 Bezpečnosť a zdravie

Spoločnosť dbá o vysokú úroveň zdravotnej a sociálnej starostlivosti o zamestnancov a vytvára podmienky pre bezpečné pracovné prostredie. Všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia sú premietnuté do súvisiacich vnútorných predpisov. Spoločnosť zabezpečuje informovanosť zamestnancov o týchto smerniciach a tiež školenia týkajúce sa požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok je súčasťou plnenia pracovných úloh. Za plnenie úloh zodpovedajú vedúci zamestnanci spoločnosti na všetkých stupňoch riadenia v určenom rozsahu. /\*1

## 1.3 Ochrana životného prostredia

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

Prostredníctvom environmentálnych auditov a rizikového manažmentu systematicky identifikujeme a hodnotíme možné ekologické podnety. Prijímaním nápravných opatrení eliminujeme ich dopady a stále pracujeme na zlepšovaní nášho environmentálneho správania sa a na zvyšovaní efektivity našich zdrojov. Spoločnosť zabezpečuje dodržiavanie záväznej legislatívy EÚ.



## 1.4 Diskriminačné praktiky

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Spoločnosť odmieta diskrimináciu na základe pohlavia, rasy, vierovyznania, veku, zdravotnej spôsobilosti, sexuálnej orientácie, národnostného pôvodu alebo akéhokoľvek iného dôvodu chráneného zákonom.

Spoločnosť vyžaduje, aby každý zamestnanec prispieval k zlepšovaniu pracovného prostredia rešpektovaním všetkých princípov a zásad a zdržaním sa akéhokoľvek druhu diskriminácie.

*Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)*

## 1.5 Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je zakázané. Sexuálne obťažovanie je definované ako nežiadúce sexuálne pokusy o zblíženie, akákoľvek žiadosť o sexuálnu priazeň, alebo akékoľvek iné nežiadúce verbálne alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy na pracovisku, rovnako ako iné podobné konanie, ktoré vytvára nepríjemné pracovné prostredie.

## 2 Profesionálne vzťahy

### 2.1 Vzťahy v spoločnosti

Vzťahy v spoločnosti sú založené na transparentnosti, otvorenej komunikácii, vzájomnej dôvere a rešpekte. Vzťahy k zamestnancom a medzi nadriadenými a podriadenými sú založené na úcte k dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv. Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Vedenie spoločnosti nezasahuje do súkromného a rodinného života zamestnancov, netoleruje žiadne psychické a fyzické násilie a motivuje svojich zamestnancov k vyjadrovaniu ich názorov a k otvorenej diskusii. Vedenie spoločnosti sa zaväzuje udržiavať partnerský vzťah so zástupcami zamestnancov s cieľom vytvárať podmienky pre dôstojnú prácu.

### 2.2 Vzťah s obchodnými partnermi

Máme snahu uspieť v transparentnom trhovom prostredí. Nehľadáme konkurenčné výhody prostredníctvom nelegálnych, alebo neetických praktík. Všetci zamestnanci musia pri styku s

obchodnými partnermi vystupovať korektne, vyvarovať sa manipulatívnych praktík, zatajovaniu relevantných informácií, zneužitiu dôverných informácií, alebo akéhokoľvek nekalého jednania. Zákazníkom poskytujeme aktuálne, adekvátne, presné a zrozumiteľné informácie o našich produktoch a službách. Každý zamestnanec spoločnosti pristupuje k svojim povinnostiam tak, aby zvyšoval hodnotu poskytovaných produktov a služieb pre zákazníka. Zdieľame princípy etického správania, sociálnej angažovanosti a rešpektu voči životnému prostrediu s našimi dodávateľmi, subdodávateľmi a sprostredkovateľmi. Prezentujeme tieto zásady našim obchodným partnerom a motivujeme ich k dodržiavaniu rovnakých noriem, aké dodržiavame my.

### **2.3 Vzťah k majiteľom**

Našou povinnosťou je chrániť investície majiteľov a zabezpečovať ich dlhodobé zhodnotenie. V zmysle právnych predpisov poskytujeme majiteľom informácie o spoločnosti a berieme do úvahy ich záujmy.

Dodržiavame právne predpisy zabezpečujúce transparentné zverejňovanie informácií. Všetci majitelia majú právo ovplyvňovať činnosť spoločnosti.

## **3 Pracovné princípy**

### **3.1 Prijímanie a poskytovanie darov, korupcia, platby za uľahčenie**

Zamestnanci nesmú požadovať, ani prijať služby, dary alebo výhody od zákazníkov alebo dodávateľov, ktoré ovplyvňujú, alebo sa môže zdať, že ovplyvňujú konanie zamestnanca v zastupovaní spoločnosti. Zamestnanci taktiež nesmú ponúkať svojim obchodným partnerom služby, dary alebo iné výhody, ktoré by mohli ovplyvňovať rozhodovanie našich obchodných partnerov.

Dary a výhody môžu byť vymieňané na úrovni, ktorá neprekračuje obvykle rozšírené miestne zdvorilosti v súlade s etickou obchodnou praxou a príslušnými zákonmi. V prípade pochybností sa zamestnanci musia poradiť so svojimi nadriadenými, alebo s vedúcim personálneho útvaru.

Pri rokovaníach s našimi obchodnými partnermi uplatňujeme čestný prístup, ktorý je v súlade s antikorupčným správaním.

Spoločnosť sa zaväzuje dodržiavať zásady spravodlivej hospodárskej súťaže a vyhýbať sa akýmkoľvek praktikám, ktoré by mohli narušiť trhové prostredie alebo poškodiť konkurenciu. Spoločnosť neuzatvára dohody, ktoré by mohli viesť k obmedzeniu hospodárskej súťaže.

Spoločnosť sa zaväzuje, že jej pracovníci nebudú poskytovať ani prijímať platby za urýchlené vybavenie.

Zdroje spoločnosti sa nemôžu používať na akékoľvek politické príspevky a činnosť. Každý pracovník sa môže podieľať na politickej činnosti, pokiaľ to nezasahuje do jeho pracovných povinností.

### 3.2 Konflikt záujmov

Konflikt záujmov vzniká, keď osobné záujmy zasahujú do povinností zamestnanca a jeho lojality k spoločnosti a keď by svojou činnosťou mohol poškodiť alebo znevýhodniť spoločnosť. Preto nesmieme vykonávať nijakú činnosť, ktorá by sa mohla označiť ako konflikt záujmov. Vedúci zamestnanec nesmie vykonávať činnosť ako štatutárny orgán alebo člen štatutárneho, alebo iného orgánu inej právnickej osoby s rovnakým alebo podobným predmetom podnikania, s výnimkou spoločností, na ktorých podnikaní sa naša spoločnosť zúčastňuje. Podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť, ktorej predmet činnosti je zhodný s predmetom činnosti spoločnosti môže zamestnanec vykonávať len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa. Nikto nesmie využívať svoje oficiálne postavenie v spoločnosti na súkromné účely a musí sa vyhýbať vzťahom, ktoré prinášajú so sebou riziko korupcie a ktoré spochybňujú našu objektívnosť a nezávislosť pri výkone činnosti.

### 3.3 Nelegálne praktiky

Spoločnosť pri svojej činnosti dodržiava platné zákony a právne predpisy, čo tiež vyžaduje aj od svojich obchodných partnerov. Spoločnosť sa nepodieľa na vzniku nelegálnej práce, detskej práce vrátane. Nepodieľa sa na nezákonomnom obchode s produktami (tabakové výrobky, alkohol...) a na obchode s drogami. Spoločnosť zachováva dôvernosť informácií získaných v obchodných vzťahoch, neposkytuje ich tretím osobám a bráni ich zneužitiu. /\*2

### **3.4 Oznámenie neetického správania**

Zamestnanci spoločnosti sú povinní oznámiť akékoľvek porušenie, alebo potenciálne porušenie etického kódexu, o ktorom sa dozvedeli. Porušenie etického kódexu zamestnanci oznamujú svojmu priamemu nadriadenému, ďalšiemu vyššie nadriadenému podľa organizačnej štruktúry, vedúcemu personálneho útvaru alebo anonymne prostredníctvom schránky na personálnom oddelení. Zamestnanec má taktiež možnosť podať podnet prostredníctvom zástupcu zamestnancov. Oznámenie sa podáva ústne, telefonicky, alebo písomne. Všetci, ktorým sa nahlásuje porušenie etického kódexu, sú povinní zaručiť oznamovateľovi anonymitu. Odhaliť anonymitu možno len so súhlasom oznamovateľa. Každý, komu bolo nahlásené porušenie etického kódexu, je povinný zaoberať sa hlásením a prijať riešenie v súlade so svojimi kompetenciami. Spoločnosť nebude vyvodzovať žiadne postihy voči ľuďom, ktorí nahlásili problémy s dodržiavaním etického kódexu v dobrej viere. /\*3

### **3.5 Detská práca a nútená práca**

Spoločnosť podporuje Dohovor OSN o právach dieťaťa, ktorý hovorí, že všetky deti majú právo na rekreáciu a voľný čas a na vzdelanie. Preto Spoločnosť nebude využívať deti, ktoré nedosiahli vek 15 rokov (alebo staršie, ak to vyžadujú podmienky platnej legislatívy) ako súčasť svojej pracovnej sily. Vyššie uvedené sa nevzťahuje na práce schválené príslušnými štátnymi orgánmi v rámci odbornej praxe počas štúdia, učňovského alebo obdobného programu, ktoré by boli pre účastníkov jednoznačne prospešné bez akýchkoľvek pochybností.

### **3.6 Sloboda združovania a kolektívne vyjednanie**

Spoločnosť uznáva právo všetkých zamestnancov vytvárať združenia a stať sa ich členom podľa svojho vlastného výberu a právo kolektívne vyjednávať.

### **3.7 Pracovný čas a náhrada za odpracovaný čas**

Pracovný čas v rámci spoločnosti a u všetkých dodávateľov spoločnosti musí byť v súlade s platnými miestnymi právnymi predpismi, ktoré upravujú dĺžku pracovného času. Náhrada za odpracovaný čas a výhody musia byť konkurencieschopné a v súlade s miestnym právom vrátane právnych predpisov, ktoré upravujú minimálnu mzdu, prácu nadčas a výhody priznávané zo zákona. /\*4

Tento etický kódex bol prerokovaný a schválený na porade vedenia spoločnosti ŠVEC GROUP dňa 13.2.2026 a zaväzuje vedenie spoločnosti vytvárať podmienky na realizáciu tohto etického kódexu.

Ing. Ľubomír Švec

Konateľ

ŠVEC GROUP



Slavomír Spišák

Generálny riaditeľ skupiny



**/\*1** Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 1907/2006

**/\*2** **Nelegálna práca** je vykonávanie práce fyzickou osobou pre zamestnávateľa, pričom:  
a./ medzi zamestnávateľom a pracujúcim nie je založený pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníka práce alebo štátnozamestnanecký pomer podľa zákona č. 400/2009 Z. z.,  
b./ zamestnávateľ v rozpore s podmienkami podľa § 21 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. zamestnáva pracujúceho, ktorý nie je príslušníkom členského štátu Európskej únie, Islandu, Nórska, Lichtenštajnska, Švajčiarska alebo je bez štátnej príslušnosti.

Aktualizácia 3. zo dňa 15/6/2024

**/\*3** **Oznámenie neetického správania – smernica Protispoločenská činnosť**

**/\*4** **Pracovný čas a náhrada za odpracovaný čas**

