

• • • • • T • • Mobile •

## Etický kódex



■ ■ ■ [www.intranet.t-mobile.sk](http://www.intranet.t-mobile.sk)



## Obsah

4	Úvod	11	Zásady správania
7	Čo je Kódex etického správania?	26	Rozsah pôsobnosti kódexu
9	Záväznosť kódexu	27	Poradenstvo a vysvetľovanie obsahu kódexu



# Úvod

Jednou z hlavných priorit spoločnosti T-Mobile Slovensko, a.s., (ďalej iba T-Mobile) je podnikat' etickým a zákonným spôsobom. Dodržiavanie etických princípov a zákonných noriem na všetkých úrovniach v našej spoločnosti je nevyhnutnou podmienkou zamestnania v T-Mobile. Rovnaký postup očakávame aj od našich obchodných partnerov.

Našou misiou je stať sa najvyššie hodnotenou spoločnosťou v oblasti poskytovania služieb a umožňovať skutočnú slobodu pohybu každému. Nepodarí sa nám to však uskutočniť bez akceptovania a dodržiavania princípov etiky v našej spoločnosti. Zásady obsiahnuté v tomto kódexe nie sú ničím novým, ale požiadavka ich dodržiavania v súčasnom konkurenčnom a podnikateľskom prostredí je veľmi aktuálna.

Každý z nás je povinný postupovať výlučne v záujme ochrany dobrého mena T-Mobilu, v záujme preukazovania úcty voči spolupracovníkom, zákazníkom, dodávateľom a ostatným partnerom. Etické správanie je základom pre tvorbu a udržanie dôvery v T-Mobile.

Za tvorbu a udržanie povesti sme zodpovední my všetci. Preto náš spoločný záväzok správať sa etickým a zákonným spôsobom je nevyhnutnosťou.

Sme presvedčení, že dodržiavanie princípov etického správania nám všetkým prinesie vzájomný rešpekt, spokojnosť zákazníkov aj partnerov a dlhodobú úspešnosť našej spoločnosti.



Robert Chvátal  
generálny riaditeľ



## Čo je Kódex etického správania

Kódex etického správania (ďalej iba kódex) je jedným zo základných dokumentov formovania našej firemnej kultúry.

Kódex nadväzuje na poslanie T-Mobilu, v ktorom sa zaväzujeme, že sa chceme stať najvyššie hodnotenou spoločnosťou v oblasti poskytovania služieb a umožňovať skutočnú slobodu pohybu každému.

Kódex obsahuje normy správania, ktoré sú záväzné pre všetkých zamestnancov tak na pracovisku, ako aj mimo neho.

Na kódex nadväzuje Príručka pre zamestnanca, ktorá opisuje pracovné podmienky a ďalšie pravidlá pre zamestnancov T-Mobilu.



## Závaznosť kódexu

Dodržiavanie kódexu ako jedného zo základných dokumentov našej spoločnosti je záväzné pre všetkých zamestnancov T-Mobilu.

Porušenie kódexu sa bude považovať za vážne porušenie pracovnej disciplíny a môže viesť k rozviazaniu pracovného pomeru.

Každý zamestnanec musí byť oboznámený s obsahom kódexu a bude mu poskytnutý priestor na jeho porozumenie.





## Zásady správania

T-Mobile od všetkých zamestnancov vyžaduje, aby dodržiavali princípy etiky a platné právne predpisy. Za účelom poznania a pochopenia základnej etiky nasleduje stručný opis najdôležitejších zásad správania, ktoré súvisia s právami a povinnosťami zamestnancov.

Ak si nie ste istí, či ste pochopili správne obsah niektorej zásady alebo časti kódexu, požiadajte o vysvetlenie divíziu ľudských zdrojov.

## Dôvernosť informácií

Zamestnanci majú prístup k dôležitým informáciám, ktoré sa týkajú spoločnosti, jej akcionárov, zákazníkov, dodávateľov a iných tretích strán. Tieto záležitosti sú dôverné a za žiadnych okolností nesmú byť zverejňované osobám mimo T-Mobilu. Povinnosť mlčanlivosti sa vzťahuje aj na obsah pracovnej zmluvy a všetkých jej príloh.

Počas trvania pracovného pomeru, ako aj po jeho skončení je povinný zamestnanec zachovávať mlčanlivosť voči tretím osobám ohľadom všetkých informácií o T-Mobile, jeho akcionároch a zákazníkoch bez ohľadu na to, ako sa o nich dozvedel. Tieto informácie nesmie zamestnanec žiadnym spôsobom zneužiť vo svoj

Zamestnanec môže poskytovať tretím stranám iba tie informácie, ktoré sú oficiálne určené pre verejnosť alebo ktoré sú bežne dostupné a známe.

prospech alebo v prospech tretích strán. Povinnosť mlčanlivosti sa vzťahuje najmä, ale nie výlučne na informácie týkajúce sa zákazníkov, pripravovaných marketingových aktivít, záležitostí ohľadom siete a pokrytia, obchodných partnerov, pripravovaných produktov a cien, účtovných a daňových údajov a informácií týkajúcich sa finančných, obchodných a technických dát T-Mobilu. Zamestnanec môže poskytovať tretím stranám iba tie informácie, ktoré sú oficiálne určené pre verejnosť alebo ktoré sú bežne dostupné a známe.

Zamestnanci nesmú diskutovať o dôverných pracovných záležitostiach s osobami mimo T-Mobilu ani vnútri spoločnosti, pokiaľ diskusie nie sú zamerané

na vyriešenie určitého problému, s ktorým dôverné informácie súvisia. Ak si zamestnanec nie je istý dôvernosťou určitých informácií, mal by vopred danú informáciu prediskutovať so svojim priamym nadriadeným alebo podľa povahy informácie priamo s riaditeľom divízie.

Všetky materiály, ktoré obsahujú dôverné informácie, musia byť uložené na uzamykateľných miestach s prístupom iba oprávnených osôb. Tieto materiály nesmú byť vynášané z budov T-Mobilu a nesmú byť kopírované alebo inak šírené, pokiaľ to nie je nevyhnutné k výkonu práce zamestnanca. Tieto materiály sa nesmú vkladať do odpadkových košov, ale je potrebné ich skartovať.

## Konflikt záujmov

Za konflikt záujmov T-Mobilu a zamestnanca sa považuje výkon konkurenčnej činnosti alebo iné konanie, ktoré je v rozpore so záujmami T-Mobilu. Za konflikt záujmov sa považuje najmä, ale nie výlučne nasledovné správanie:

- Negatívne ovplyvňovanie rokovaní T-Mobilu alebo transakcií medzi T-Mobilom a tretími stranami.
- Zneužívanie majetku T-Mobilu vo svoj prospech.
- Pôsobenie v pozícii člena predstavenstva, vedúceho pracovníka alebo v priamom

pracovnom pomere pre akúkoľvek spoločnosť, ktorej predmet činnosti je zhodný alebo podobný s predmetom činnosti našej spoločnosti. Túto činnosť môže zamestnanec vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom T-Mobilu. Zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti sa nevzťahuje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

- Poskytovanie poradenstva alebo inej pomoci konkurenčnej spoločnosti T-Mobilu.

- Pôsobenie v pozícii člena predstavenstva, vedúceho pracovníka alebo v priamom pracovnom pomere pre akúkoľvek spoločnosť, ktorá dodáva alebo môže dodávať tovar alebo služby T-Mobilu. Túto činnosť môže zamestnanec vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom T-Mobilu.
- Investovanie priamo alebo nepriamo do spoločnosti, ktorá konkuruje alebo môže konkurovať T-Mobilu, a do spoločnosti, ktorá je alebo môže byť dodávateľom T-Mobilu. Túto činnosť môže

zamestnanec vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom našej spoločnosti.

- Prijímanie a ponúkanie osobných darov, finančných odmien alebo iných pozorností s cieľom ovplyvňovania obchodných zmlúv a transakcií.
- Využívanie svojej pracovnej pozície na ovplyvňovanie alebo nútenie iného zamestnanca uskutočniť niečo, čo by malo za výsledok osobný prospech na úkor spoločnosti.



## Dary a pozvania

### Prijímanie darov a pozvaní

Zamestnanci nesmú od zákazníkov alebo dodávateľov prijímať dary, pod čím sa rozumie čokoľvek, čo má hodnotu, či už je to plnenie materiálnej alebo nemateriálnej povahy, služba, darčeková poukážka alebo pôžička. Výnimkou z tohto pravidla sú dary, ktorých nominálna hodnota je menej ako 1 000 Sk, pokiaľ tento dar nebol poskytnutý za účelom korupcie a ani tak nemôže byť vnímaný.

Je povolené prijať pozvanie na obed, večeru alebo iné pohostenie podobného charakteru, pričom svojou povahou, miestom a cenou by nemalo ísť o stretnutie, ktoré je nadštandardné. Pri prijímaní pozvania je potrebné zvážiť, či je stretnutie vhodné a či nemôže negatívne ovplyvniť prácu zamestnanca.

Všetky nepovolené dary, ako aj využívanie cudzieho majetku budú považované za úplatok poskytnutý v rozpore so záujmami T-Mobilu. Takéto dary alebo ponuky je povinný každý zamestnanec odmietnuť alebo vrátiť s odvolaním sa na tento kódex.

V prípade, že odmietnutie daru alebo pozvania by mohlo narušiť vzťahy s predmetným subjektom alebo by dôsledky negatívne ovplyvnili pozíciu T-Mobilu, zamestnanec musí o takejto záležitosti bezodkladne informovať riaditeľa svojej divízie.

V prípade akýchkoľvek pochybností má zamestnanec konzultovať záležitosti týkajúce sa darov so svojim priamym nadriadeným alebo podľa povahy daru priamo s riaditeľom divízie.

### Poskytovanie darov

Zamestnanci T-Mobilu nesmú poskytnúť dar alebo inú pozornosť žiadnej spoločnosti spolupracujúcej s T-Mobilom. Výnimkou sú drobné

a reklamné dary, ktoré sú poskytnuté v rámci produktových kampaní alebo firemných akcií.



Zamestnanci T-Mobilu nesmú  
vyvíjať žiadne podvodné  
alebo nekalé aktivity.

## Podvodné a nekalé aktivity

Zamestnanci nesmú vyvíjať žiadne podvodné alebo nekalé aktivity vrátane takých, ktoré súvisia s T-Mobilom, jeho zákazníkmi, dodávateľmi a inými partnermi.

Za podvodné a nekalé postupy sa považujú najmä, ale nie výlučne nasledovné:

- Krádež, podvod alebo sprenevera.
- Nepravdivá alebo nadmerná fakturácia.
- Nepovolené alebo neoprávnené ponúknutie a prijatie peňazí, tovaru alebo služieb.
- Žiadosť o preplatenie výdavkových dokladov na vyššie sumy, ako boli skutočne realizované.



## Ochrana duševného vlastníctva

T-Mobile si je vedomý hodnoty duševného vlastníctva a potreby ho chrániť. Za duševné vlastníctvo sa považujú najmä, ale nie výlučne patenty, obchodné známky, know-how, autorské práva a iné výsledky tvorivej duševnej činnosti.

Všetci zamestnanci sú povinní chrániť práva spojené s duševným vlastníctvom T-Mobilu a sú povinní používať tieto práva zodpovedným spôsobom.

Okrem ochrany vlastných práv na duševné vlastníctvo T-Mobile

rešpektuje aj práva na duševné vlastníctvo ostatných. Neoprávnené využívanie duševného vlastníctva ostatných môže vystaviť T-Mobile občianskoprávnym sporom alebo nárokom o náhradu škody. Akékoľvek navrhované používanie duševného vlastníctva musí byť včas a dôkladne preskúmané z hľadiska prípadného porušovania práv vyplývajúcich z duševného vlastníctva.

Rovnaké zásady platia, aj pokiaľ ide o zachovávanie obchodného tajomstva T-Mobilu.



## Zákaz diskriminácie

T-Mobile zakazuje zamestnancom správať sa na pracoviskách diskriminačným alebo nerovnakým spôsobom s ohľadom na pohlavie, manželský a rodinný stav, rasu, farbu pleti, jazyk, vek, zdravotný stav, sexuálnu orientáciu, vieru a náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine.

Priamou diskrimináciou sa rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza

menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii.

Nepriamou diskrimináciou sa rozumie pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

Za konkrétne prejavy diskriminácie alebo nerovnakého zaobchádzania sa považujú aj nasledovné:

- Ohrozovanie alebo zastrašovanie druhých osôb.
- Používanie neslušných alebo urážlivých výrazov voči jednotlivcovi alebo skupine.
- Ukazovanie, rozosielanie alebo rozširovanie písomných alebo iných grafických materiálov vyvolávajúcich nepriateľstvo voči jednotlivcovi alebo skupine.
- Zisťovanie sexuálnej orientácie.
- Obťažovanie, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť.
- Činnosti poškodzujúce iného zamestnanca, zákazníka, dodávateľa alebo partnera T-Mobilu.



## Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie nie je na pracoviskách T-Mobilu v žiadnom prípade tolerované, a to bez ohľadu na to, či sa ho dopustil zamestnanec, záujemca o zamestnanie, zákazník, dodávateľ alebo iný obchodný partner T-Mobilu.

Za sexuálne obťažovanie sa považujú najmä, ale nie výlučne sexuálne návrhy, požiadavky na sexuálnu náklonnosť a iné slovné alebo fyzické prejavy sexuálnej povahy na pracoviskách.

## Alkohol a drogy na pracovisku

Konzumácia alkoholu, požívanie drog alebo iných omamných látok sú na všetkých pracoviskách T-Mobilu zakázané a nebudú tolerované, a to bez ohľadu na to, či sa ich dopustil zamestnanec, záujemca o zamestnanie, zákazník, dodávateľ alebo iný obchodný partner T-Mobilu. Jedinou výnimkou je

konzumácia alkoholu pri príležitosti významných obchodných stretnutí alebo udalostí firmy.

Rovnako je zakázaná akákoľvek distribúcia alkoholu, drog a iných omamných látok na pracoviskách T-Mobilu.

## Rozsah pôsobnosti kódexu

Tento kódex sa vzťahuje a jeho dodržiavanie je záväzné pre všetkých zamestnancov T-Mobilu, bez ohľadu na to, či sú zamestnaní v pracovnom pomere alebo na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Všetci zamestnanci majú za povinnosť žiadať spolupracujúce tretie strany, ktorými sú konzultanti, dodávatelia a iní obchodní partneri,

aby akceptovali zásady kódexu a napomáhali ich dodržiavanie.

Voči zamestnancom, ktorí porušujú kódex a iné platné predpisy, budú vyhovené adekvátne dôsledky vrátane možnosti zrušenia pracovného pomeru. Jednotlivé prípady môžu byť tiež oznámené verejným inštitúciám zabezpečujúcim dodržiavanie zákona.

## Poradenstvo a vysvetľovanie obsahu kódexu

Kódex neuvádza všetky prípady neetického alebo nezákonného správania.

Svoje prípadné konanie, o ktorom máte pochybnosti v súvislosti s etickými alebo inými pravidlami, konzultujte najskôr so svojím priamym nadriadeným alebo priamo so zástupcom divízie ľudských zdrojov.

Zároveň aj v prípade potreby vysvetlenia niektorej časti kódexu alebo akejkoľvek nejasnosti môžete požiadať o radu alebo konzultáciu svojho priameho nadriadeného alebo priamo zástupcu divízie ľudských zdrojov.