



„Kódex správania” skupiny MTA

(Rev.5 - slovenská verzia, ed.0)

Úvod do „Kódexu správania“ skupiny MTA

S cieľom zabezpečiť znalosť a dodržiavanie etických hodnôt, ktorými sa musia riadiť všetky činnosti skupiny MTA (ďalej len „MTA“) a činnosti všetkých partnerov, ktorí spolupracujú so skupinou MTA alebo pre ňu pracujú, vedenie formalizovalo tento „Kódex správania“.

Kódex správania stanovuje zásady a postupy, ktoré pomáhajú každej osobe pracujúcej pre spoločnosť MTA dodržiavať etické záväzky skupiny; je hlavným odkazom pre všetkých zamestnancov, spolupracovníkov a dodávateľov spoločnosti MTA.

Dodávatelia sú povinní dodržiavať tento kódex správania ako svoj vlastný, aby prijali rovnaké zásady aj v dodávateľskom reťazci spoločnosti MTA: zatiaľ čo zamestnanci spoločnosti MTA budú v tomto kódexe označovať svoju miestnu jednotku pojmom „spoločnosť“, dodávatelia spoločnosti MTA budú označovať svoju vlastnú organizáciu rovnakým pojmom.

Údaje obsiahnuté v kódexe nie sú venované konkrétnym prevádzkovým kontextom, ale majú poskytnúť všeobecné usmernenia, ktoré sa majú dodržiavať v každej oblasti činnosti.

Táto revízia je aktualizáciou predchádzajúcej verzie (rev.4) z 22. decembra 2023.
Platná verzia Kódexu správania skupiny MTA je k dispozícii na stiahnutie na adrese: www.mta.it.

Kódex správania sa týka:

- 1) DODRŽIAVANIA ZÁKONA;**
- 2) ĽUDSKÝCH PRÁV;**
- 3) ZODPOVEDNOSTI VOČI ZAJAINTERESOVANÝM STRANÁM A TRETÍM STRANÁM;**
- 4) ZODPOVEDNOSTI VOČI SPOLOČNOSTI;**
- 5) PRACOVNÝCH VZŤAHOV A PODMIENOK (ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ);**
- 6) ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA.**

v Codogno, dňa 21. októbra 2025

Antonio Falchetti
Vedenie spoločnosti MTA Group



1) REŠPEKTOVANIE PRÁVA

Všetci zamestnanci a spolupracovníci spoločnosti MTA dodržiavajú zákony a predpisy krajiny, v ktorej pôsobia. Od zamestnancov a spolupracovníkov spoločnosti MTA sa očakáva, že budú poznať zákony a predpisy, ktoré sa týkajú oblasti ich zodpovednosti.

1.1 Znalosť práva

Vedúci pracovníci zabezpečia, aby všetci ich zamestnanci poznali zákony a z nich vyplývajúce správanie. Vedúci zamestnanci zabezpečia, aby v prípade pochybností boli všetci zamestnanci primerane vedení k ich riešeniu.

Vedúci oddelení, ktorí aj príležitostne riadia svoje vlastné činnosti vo vzťahu k inštitúciám a orgánom verejnej správy, sú zodpovední za

- poskytovanie usmernení a pokynov zamestnancom týkajúcich sa správania, ktoré sa má dodržiavať vo formálnych a neformálnych kontaktoch s inštitúciami, v súlade s činnosťami/zodpovednosťou pridelenou zamestnancom a prenášať na nich znalosť pravidiel a povedomie o rizikách ich nedodržiavania alebo súvisiacich trestných činov;
- poskytnúť primerané pokyny na sledovanie toku informácií do verejnej správy.

Konzultanti, dodávatelia, zákazníci a všetci ostatní, ktorí spolupracujú so spoločnosťou, sa zaväzujú dodržiavať zákony a predpisy platné v krajinách, v ktorých spoločnosť pôsobí. Žiadna spolupráca sa nezačne ani nebude pokračovať s tými stranami, ktoré túto zásadu nedodržiavajú.

1.2 Vzťahy s inštitúciami a verejnou správou

Pri spolupráci s inštitúciami prostredníctvom ich riaditeľov, úradníkov alebo zamestnancov verejnej správy (ďalej aj „verejní činitelia“) alebo pri spolupráci s akýmkoľvek zástupcom inštitúcií je zakázané:

- sľubovať alebo ponúkať (priamo alebo svojim príbuzným, priateľom atď.) peniaze, dary a pozornosti, s výnimkou darov nízkej hodnoty (napr. výlety a pobyty, členstvo v klube/kluboch sa nepovažujú za dary nízkej hodnoty);
- posudzovať alebo ponúkať pracovné príležitosti verejným činiteľom (alebo ich príbuzným, priateľom atď.) a/alebo ponúkanie obchodných alebo iných príležitostí, ktoré by im mohli priniesť prospech;
- sľubovať alebo ponúkať poradenskú prácu;
- poskytovať výdavky na zábavu (sponzoring) na iné účely ako na propagáciu imidžu spoločnosti;
- sľúbiť alebo poskytnúť, a to aj prostredníctvom iných spoločností, prácu alebo iné osobné služby im, ich rodinným príslušníkom, priateľom atď.
- podporovať v procesoch verejného obstarávania dodávateľov alebo subdodávateľov, ktorých určili verejní činitelia.

Tieto činnosti a správanie sú zakázané, ak sa týkajú zamestnancov spoločnosti alebo iných osôb konajúcich v mene spoločnosti.

V styku s verejnou správou a inštitúciami je to tiež zakázané:

- predloženie falošných alebo pozmenených dokumentov a údajov;
- zatajovanie dokumentov alebo nepredkladanie pravých dokumentov;
- správať sa klamlivo alebo takým spôsobom, ktorý spôsobuje chyby v technických a ekonomických hodnoteniach procesov/výrobných spoločnosti zo strany verejnej správy/inštitúcií;
- zamlčať informácie, ktoré požaduje verejná správa, s cieľom viesť k rozhodnutiam v prospech alebo v prospech Spoločnosti.

1.3 Vysledovateľnosť úkonov a dokumentácie

Vedúci oddelení (najmä v oblasti „správy a účtovníctva“) zabezpečujú, aby každá transakcia bola

- legitímna, konzistentná, verná, autorizovaná a overiteľná;
- riadne a primerane zaznamenaná, aby bolo možné kontrolovať rozhodovací, schvaľovací a prevádzkový proces;
- sprevádzaná príslušnou/autentickou dokumentáciou, aby bolo možné kedykoľvek skontrolovať vlastnosti a pôvod vykonanej operácie, ako aj identifikovať osobu, ktorá ju schválila, vykonala, zaznamenala a skontrolovala.

1.4 Boj proti protiprávnemu konaniu a jeho nahlasovanie

Na konanie a správanie, ktoré je v rozpore s platnými predpismi a ktoré by mohlo predstavovať trestný čin, je každý, kto sa o ňom dozvie, povinný bezodkladne upozorniť príslušné orgány, ako aj oznámiť ho svojmu priamemu nadriadenému a postúpiť ho kanálu na oznamovanie nekalých praktík, ktorý zriadila spoločnosť (v prípade MTA pozri prílohu A).

Na konanie a správanie vykonávané v údajnom rozpore s platnými predpismi, ktoré by mohlo predstavovať trestný čin, bezodkladne upozorní svojho priameho nadriadeného každý, kto sa o nich dozvie, a odovzdá ich prostredníctvom kanála na oznamovanie nekalých praktík zriadeného spoločnosťou (pre MTA pozri prílohu A).

Prípady podozrenia alebo údajného porušenia zákona, ktoré predstavujú občianskoprávne a/alebo správne delikty, sa bezodkladne oznámia priamemu nadriadenému a postúpia sa kanálu na oznamovanie porušenia zákona zriadenému spoločnosťou (pre MTA pozri prílohu A).

V prípadoch, keď môže byť priamy nadriadený v hierarchickom poradí priamo alebo čiastočne/nepriamo zapojený, alebo sa po oznámení nepokračuje, alebo sa zamestnanec dokonca cíti neprijímne, keď sa obráti na svojho priameho

nadriadeného, sa informácia priamo postúpi prostredníctvom kanála na oznamovanie nekalých praktík zriadeného spoločnosťou (pre MTA pozri prílohu A).

1.5 Boj proti praniu špinavých peňazí

Spoločnosť vykonáva svoju činnosť v plnom súlade s platnými predpismi proti praniu špinavých peňazí a s ustanoveniami vydanými príslušnými vnútroštátnymi a zahraničnými orgánmi a na tento účel sa zaväzuje odmietnuť vykonávanie transakcií, ktoré sú podozrivé z hľadiska spravodlivosti a transparentnosti vo všetkých krajinách, v ktorých pôsobi.

Preto sa dostupné informácie o obchodných partneroch, dodávateľoch, partneroch, spolupracovníkoch a konzultantoch preverujú vopred, aby sa zistila ich serióznosť a legitímnosť ich činnosti pred nadviazaním obchodných vzťahov s nimi.

2) ĽUDSKÉ PRÁVA

Všetci zamestnanci prispievajú k záväzku spoločnosti dodržiavať ľudské práva. Tento záväzok je zameraný najmä na boj proti nedobrovoľnej práci, detskej práci a nelegálnemu prisťahovalectvu; rovnaký záväzok sa týka aj dodržiavania slobody združovania a práva na zastupovanie zamestnancov.

Očakáva sa, že zamestnanci budú tieto práva rešpektovať v rámci svojej zodpovednosti, ako aj požadovať rovnakú úroveň rešpektu od kolegov, spolupracovníkov, dodávateľov a zákazníkov spoločnosti.

2.1 Boj proti nelegálnemu prisťahovalectvu a nedobrovoľnej práci

V plnom súlade s platnými predpismi proti nelegálnemu prisťahovalectvu spoločnosť zamestnáva vo svojej organizácii len zamestnancov, ktorí, ak nie sú štátnymi príslušníkmi štátu, v ktorom pracujú, a nemajú povolenie na trvalý pobyt v tomto štáte, ale vždy majú potrebné a riadne povolenie na pobyt. Spoločnosť nebude tolerovať ani akceptovať žiadne iné správanie osôb vo svojom hodnotovom reťazci.

Spoločnosť dôrazne zakazuje nedobrovoľnú prácu: všetka práca je dobrovoľná a pracovníci môžu slobodne ukončiť spoluprácu s riadnym oznámením.

Nevyužíva sa prax vyžadovania odovzdania osobných dokladov (cestovný pas, pracovné povolenie atď.) ako podmienky zamestnania (s výnimkou dočasného odovzdania dokladov potrebných na zákonné overenie prípadu, po ktorom bezprostredne nasleduje odovzdanie dokladov pracovníkovi).

2.2 Boj proti detskej práci

Detská práca sa nevyužíva v žiadnej fáze výrobného procesu.

Pojem „maloletá osoba“ sa vzťahuje na zamestnané osoby mladšie ako 15 rokov alebo mladšie ako vek povinnej školskej dochádzky alebo mladšie ako minimálny vek stanovený príslušnými vnútroštátnymi právnymi predpismi pre prístup k zamestnaniu (berie sa do úvahy vyšší z týchto vekov).

Využívanie legitímnych učňovských programov na pracovisku, ktoré sú v súlade so zákonmi a predpismi, je povolené.

Pracovníci mladší ako 18 rokov nevykonávajú nebezpečnú prácu a sú oslobodení od nočnej práce (odkazy na Dohovor MOP č. 138).

2.3 Pracovný čas

Spoločnosť sa zaväzuje zabezpečiť, aby maximálny počet pracovných hodín bol v súlade s maximálnym počtom hodín stanoveným vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami v príslušnej krajine.

Spoločnosť sa zaväzuje zabezpečiť prestávky a dni odpočinku zodpovedajúce aspoň minimálnym podmienkam stanoveným vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami v príslušnej krajine.

Počet bežných pracovných hodín však nesmie presiahnuť 8 hodín denne a 48 hodín týždenne (s výnimkami definovanými v článku 2 Dohovoru MOP č. 1).

2.4 Mzdy a odmeny

Odmeny vyplácané pracovníkom sú v súlade s právnymi predpismi platnými v danej krajine vrátane tých, ktoré sa týkajú minimálnej mzdy, nadčasov a iných zákonom uznaných odmien.

V súlade s miestnymi zákonmi sa pracovníkom za prácu nadčas vypláca vyššia odmena.

2.5 Spravodlivé a dôstojné zaobchádzanie

Neexistuje žiadne kruté alebo neľudské zaobchádzanie vrátane psychického alebo fyzického nátlaku, verbálneho zneužívania, vyhrožovania sa pracovníkom, sexuálneho obťažovania, telesných trestov.

2.6 Nediskriminácia

Všetci zamestnanci sú povinní správať sa s úctou voči kolegom, iným spolupracovníkom spoločnosti a všeobecne voči všetkým osobám, s ktorými sú v profesionálnom vzťahu.

Sú povinní rešpektovať súkromie iných osôb a zdržať sa šírenia osobných informácií, ktoré mohli náhodne získať počas svojej práce.

Všetci manažéri musia rešpektovať súkromie svojich zamestnancov.

Spoločnosť zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe veku, pohlavia, národnosti, rodinného stavu, sexuálnej orientácie, životného štýlu, fyzických/genetických vlastností, etnického pôvodu, zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, rodinného stavu, materstva/otcovstva, náboženského presvedčenia, politického názoru alebo odborovej činnosti.

Spoločnosť chráni rozmanitosť jednotlivcov tým, že podporuje zaobchádzanie inšpirované rovnosťou a začlenením.

2.7 Sloboda združovania

Transparentná komunikácia a priame zapojenie pracovníkov a manažérov sú najúčinnějšími spôsobmi riešenia sporov na pracovisku.

Spoločnosť rešpektuje právo zamestnancov slobodne sa združovať, vstupovať (alebo nevstupovať) do odborových organizácií na účely zastupovania, ako aj vstupovať do „zamestnaneckých rád“ v súlade s miestnymi zákonmi.

Zamestnanci môžu otvorene komunikovať s vedením o pracovných podmienkach bez toho, aby sa museli obávať odvetných opatrení, zastrašovania alebo sankcií.

2.8 Ochrana individuálnych práv

Spoločnosť zaručuje práva a slobody názoru, prejavu a združovania v medziach stanovených ochranou práv iných a v medziach uvedených v bode 4.5 nižšie.

Spoločnosť zaručuje ochranu osobných údajov, ktoré má k dispozícii (zamestnancov, zákazníkov, dodávateľov atď.), a chráni právo svojich zamestnancov na dôvernosť (súkromie) pred akýmkoľvek zasahovaním alebo narúšaním osobnej sféry zvnútra aj zvonka organizácie.

2.9 Využívanie bezpečnostných zložiek

Výhradne na účely zabezpečenia ochrany majetku a bezpečnosti zamestnancov spoločnosti, môže spoločnosť na svojich pracoviskách využívať súkromné bezpečnostné služby. Spoločnosť netoleruje žiadnu formu protiprávneho konania zamestnancov bezpečnostných služieb voči zamestnancom alebo tretím stranám a podporuje riešenie konfliktov prostredníctvom dialógu a internej mediácie.

Spoločnosť sa zaväzuje zabezpečiť, aby poskytovatelia bezpečnostných služieb boli zmluvne zaviazaní rešpektovať ľudské práva.

Vo výnimočných situáciách, ktoré si môžu vyžadovať zásah orgánov, môže spoločnosť, v súlade s ľudskými právami a predpismi, kontaktovať verejné bezpečnostné zložky.

2.10 Podpora „zodpovedného“ dodávateľského reťazca surovín

Nákupom určitých surovín (napr. cínu, tantalu, volfrámu, zlata, kobaltu, sludy) by sa mohli priamo alebo nepriamo financovať ozbrojené konflikty, ktoré sú príčinou závažného porušovania ľudských práv (detská práca, nútená práca, otroctvo).

Spoločnosť prijíma opatrenia na identifikáciu tohto rizika a podniká kroky na jeho minimalizáciu.

Tieto opatrenia zahŕňajú opatrenia na zlepšenie transparentnosti v celom dodávateľskom reťazci až po počiatočnú ťažbu surovín a rafináciu. Informácie o spoločnostiach pôsobiacich v tejto oblasti sa požadujú a spravujú pozdĺž dodávateľského reťazca.

Subjekty, ktoré nespĺňajú požiadavky usmernení OECD, sú z tejto činnosti vylúčené („Príručka OECD pre náležitú starostlivosť v dodávateľských reťazcoch nerastných surovín z oblastí postihnutých konfliktom alebo vysoko rizikových oblastí“).

3) ZODPOVEDNOSŤ VOČI ZAJAINTERESOVANÝM STRANÁM A TRETÍM STRANÁM

Spoločnosť nadväzuje vzťahy so zákazníkmi, dodávateľmi, konzultantmi, spolupracovníkmi, zástupcami a obchodnými partnermi výlučne na základe kritérií dôvery, kvality, konkurencieschopnosti, profesionality a dodržiavania pravidiel.

Pri rozvíjaní iniciatív a vzťahov s týmito stranami alebo s inými stranami, ktoré sú „tretími stranami“ v podnikaní spoločnosti, sa spoločnosť sama zaväzuje

- nadväzovať vzťahy len so subjektmi, ktoré majú dobrú povesť, vykonávajú len zákonné činnosti a ktorých etická kultúra je porovnateľná s etickou kultúrou spoločnosti MTA. Na tento účel sa pri riadení vzťahov so zákazníkmi, dodávateľmi, konzultantmi, spolupracovníkmi, zástupcami a obchodnými partnermi vopred preverujú dostupné informácie o samotných subjektoch;

- zabezpečiť transparentnosť dohôd a zabrániť podpisovaniu tajných dohôd alebo dohôd, ktoré sú v rozpore so zákonom. Najmä pri výbere dodávateľov, konzultantov, spolupracovníkov a pri nákupe tovaru alebo služieb Spoločnosť zabezpečuje, aby sa táto činnosť riadila výlučne objektívnymi parametrami kvality, výhodnosti, ceny, kapacity, efektívnosti tak, aby sa s týmito subjektmi vytvoril dôveryhodný vzťah. Spoločnosť sa rozhoduje na základe štruktúrovania vzťahov založených na plnom rešpektovaní protistrany, ako aj na ochrane svojho imidžu, pričom sa v každom prípade vyhýba zneužívaniu svojho postavenia ako relevantného partnera. Spoločnosť vyžaduje od svojich dodávateľov, aby dodávané materiály alebo výrobky nepochádzali z predchádzajúcich nezákonných činností, z „vykorisťovania“ pracovnej sily (napr. detskej práce) alebo z činností priamo alebo nepriamo spojených s financovaním terorizmu;
- zabezpečiť dodržiavanie práv duševného vlastníctva a chrániť všetky informácie vyplývajúce zo spolupráce: obchodné informácie, finančné informácie, technické know-how, strategické a rozvojové plány, osobné údaje a vo všeobecnosti všetky ostatné informácie o spoločnosti, ktoré spoločnosť spracúva na účely podnikania. Táto ochrana sa začína obmedzením prístupu k informáciám len na tých zamestnancov, ktorí ich oprávnené potrebujú, a v každom prípade vždy v súlade s platnými zákonmi a predpismi.

VZŤAHY SO ZÁKAZNÍKMI

V obchodných vzťahoch spoločnosti je prvoradým cieľom čestnosť v styku so zákazníkom.

3.1 Zakázané správanie

Spoločnosť zakazuje a odsudzuje akúkoľvek formu korupcie.

Úplatky ani iné prostriedky na získanie neoprávnených alebo neprimeraných výhod sa neponúkajú a neprijímajú.

3.2 Šírenie informácií

Informácie týkajúce sa činností, na ktoré sa vzťahuje podnikanie (napr. organizácia činností, hospodársko-finančné podmienky a dohodnuté služby), sú prístupné v súlade s dohodnutými zmluvami, platnými predpismi a praxou v príslušnom priemyselnom odvetví.

3.3 Duševné vlastníctvo

Práva duševného vlastníctva sú zabezpečené; prenos technológií a poznatkov sa uskutočňuje spôsobom, ktorý chráni práva duševného vlastníctva.

3.4 Zhoda výrobu s požiadavkami na bezpečnosť a kvalitu

Všetci zamestnanci prispievajú k tomu, aby spoločnosť poskytovala kvalitné výrobky a služby s vysokou úrovňou bezpečnosti, spoľahlivosti a ochrany životného prostredia.

Od zamestnancov sa vyžaduje najmä úplné dodržiavanie všetkých noriem vzťahujúcich sa na výrobok s cieľom predchádzať, zisťovať a v prípade potreby odstraňovať chyby výrobku, najmä ak majú vplyv na bezpečnosť výrobku.

3.5 Pravdivosť informácií pre zákazníka

Všetci zamestnanci poskytujú zákazníkovi pravdivé, nezavádzajúce informácie a údaje o vlastnostiach výrobkov a služieb predávaných spoločnosťou.

VZŤAHY S TRETÍMI STRANAMI

3.6 Prijatie osvedčených postupov riadenia

Pravidlá vyjadrené v oddiele 1.2 týkajúce sa zakázaného správania vo vzťahoch s inštitúciami/verejnou správou sa vzťahujú aj na vzťahy medzi spoločnosťou a inými organizáciami súkromnej povahy.

Najmä vo vzťahu k stranám, ktoré nie sú so spoločnosťou viazané zmluvnými vzťahmi, ako sú konkurenti, vládne agentúry a združenia, spoločnosť podporuje v prípade prvých z nich spravodlivú hospodársku súťaž v súlade s právnymi/regulačnými ustanoveniami o hospodárskej súťaži a ochrane vlastníckych práv a v prípade druhých z nich podporuje spoluprácu a transparentnosť.

4) ZODPOVEDNOSŤ VOČI SPOLOČNOSTI

Všetci zamestnanci prispievajú k imidžu spoločnosti. Preto sú povinní zdržať sa znevažovania spoločnosti, jej stratégií, riadiacich orgánov a produktov.

Zamestnanci sa zaväzujú, že počas rozhovorov, stretnutí alebo v akejkoľvek inej situácii, v ktorej môžu zastupovať spoločnosť, sa budú vždy správať tak, aby odrážali hodnoty, ktoré spoločnosť vyznáva.

Prezentácie spoločnosti alebo jej aktivít špeciálne pripravené pre tieto podujatia poskytujú pravdivé informácie v súlade s požiadavkami na dôvernosť a podporu imidžu spoločnosti.

4.1 Ochrana podnikových informácií

Všetci zamestnanci s prístupom k informáciám spoločnosti sú povinní chrániť ich integritu, dostupnosť a dôvernosť.

Všetci zamestnanci a spolupracovníci sú povinní prijať opatrenia na ochranu informácií v súlade s povahou/klasifikáciou samotných informácií (verejné, interné, dôverné, osobné informácie), v súlade s pravidlami spoločnosti a platnými predpismi/zákonmi.

Každá osoba, ktorá má k nim prístup, musí chrániť dôvernosť informácií spracúvaných spoločnosťou (napr. informácie o nových projektoch, strategické, priemyselné, finančné alebo prevádzkové údaje a vo všeobecnosti všetky informácie, ktorých zverejnenie by mohlo poškodiť záujmy spoločnosti).

4.2 Konflikt záujmov

Všetci zamestnanci sú povinní vyhýbať sa konfliktom záujmov.

Konflikt záujmov vzniká vtedy, keď zamestnanec alebo jeden z jeho rodinných príslušníkov alebo priateľov môže mať osobný prospech z transakcie uskutočnenej

v mene alebo na účet spoločnosti, najmä vo vzťahu k zákazníkom alebo dodávateľom.

Zamestnanci sú najmä varovaní pred nadobúdaním podielov v spoločnostiach dodávateľov alebo zákazníkov, pokiaľ nadobudnutie nespočíva v bežnom nákupe akcií kótovaných na trhu v súlade s pravidlami zakazujúcimi využívanie dôverných informácií.

Dodávatelia sa vyberajú na základe jasných rozhodovacích postupov a objektívnych kritérií: zamestnanci sú pri rokovaní s dodávateľmi povinní uprednostniť záujmy spoločnosti pred akýmkoľvek iným hodnotením, pričom vždy dbajú na dodržiavanie zákona a zásad spravodlivosti a čestnej hospodárskej súťaže.

4.3 Obmedzenia týkajúce sa poskytovania darov a pozvaní

Všetci zamestnanci, ktorí zastupujú spoločnosť, sú povinní dodržiavať zásady bezúhonnosti a lojality v styku so zákazníkmi a dodávateľmi spoločnosti. Zamestnanci nevyžadujú dary priamo ani nepriamo. Odmietajú akékoľvek dary, ktorých hodnota presahuje všeobecne uznávané zvyklosti alebo ktoré by mohli ohroziť nezávislosť jednotlivca.

Toto pravidlo sa vzťahuje aj na účasť na seminároch a konferenciách alebo na cesty, ktoré nesúvisia s obchodnou a firemnou úlohou.

4.4 Používanie a ochrana majetku spoločnosti

Všetci zamestnanci sú zodpovední za primerané a účelné používanie – len na plnenie pracovných povinností – akéhokoľvek majetku alebo zdrojov spoločnosti.

Majetok spoločnosti sa používa v súlade s platnými pravidlami/postupmi spoločnosti a prijatím všetkých potrebných opatrení, aby sa zabránilo akémukoľvek poškodeniu, krádeži alebo neoprávnenému použitiu tretími stranami.

Zamestnanci sú povinní chrániť spoločnosť pred rizikom podvodu alebo zneužitia majetku zavedením vhodných kontrol v rámci svojej zodpovednosti.

Všetci zamestnanci sú varovaní pred využívaním svojho firemného postavenia alebo právomocí na získavanie akýchkoľvek výhod alebo zvýhodňovania.

S osobitným odkazom na IT zdroje (informačné systémy) je zakázané používať majetok spoločnosti na účely, ktoré nesúvisia s prácou, na účely, ktoré sú v rozpore so zákonom, verejným poriadkom alebo morálkou.

Používanie informačných a komunikačných systémov musí vždy vylúčiť akékoľvek riziko páchania nezákonných činov, podnecovania k diskriminácii, násilia alebo porušovania osobných práv (výslovne sa zakazuje používať informačné systémy spoločnosti na konzultácie, prístup a vo všeobecnosti na akúkoľvek činnosť zahŕňajúcu stránky s detským pornografickým obsahom).

Je tiež výslovne zakázané dopúšťať sa konania, ktoré by mohlo akýmkoľvek spôsobom poškodiť, zmeniť alebo ohroziť informačné systémy, a to tak hardvér, ako aj softvér. Každý zamestnanec spoločnosti je poverený bezpečnosťou jemu pridelených informačných systémov a vyhýba sa ich podvodnému alebo nesprávnemu používaniu (vrátane prenosu vlastných poverení na prístup do systémov).

4.5 Oddelenie profesionálnej a politickej činnosti

Všetci zamestnanci, ktorí sa zúčastňujú na politických aktivitách ako súkromné osoby vo svojom voľnom čase a mimo pracoviska, sú povinní zdržať sa spájania týchto aktivít s aktivitami vykonávanými v prospech spoločnosti. Spoločnosť nefinancuje politické strany.

5) VZŤAHY A PRACOVNÉ PODMIENKY (ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ)

Spoločnosť sa hlási k jednej zo základných zásad Filadelfskej deklarácie MOP (1944), ktorá hovorí, že práca nie je tovar.

V tejto súvislosti spoločnosť podporuje nástroje zamerané na všeobecné zlepšenie pracovných vzťahov a podmienok vo všetkých ich aspektoch (napr. v súvislosti s náborom, povyšovaním, sankciami, odbornou prípravou, umiestňovaním, mzdami, pracovným časom, sociálnym zabezpečením/službami, vyjednávaním, prevenciou, ochranou, zdravím, bezpečnosťou a hygienou pri práci).

Spoločnosť tiež uznáva „sociálny dialóg“ ako privilegovaný prostriedok na dosiahnutie pracovných podmienok, ktoré chránia konkurenčné a vzájomné záujmy organizácie a jej pracovníkov.

Všetci zamestnanci sú povinní poznať a dodržiavať bezpečnostné pravidlá a predpisy a zabezpečiť, aby ich dodržiavali aj ostatní zamestnanci v súlade so zákonmi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Osobitnú pozornosť treba venovať aj pracovným podmienkam a pohode všetkých osôb, ktoré sa na pracovisku nachádzajú (návštevníci, dodávatelia, zákazníci).

Pokiaľ ide o prevenciu, všetci zamestnanci sú povinní

- ísť príkladom tým, že budú prísne dodržiavať bezpečnostné pravidlá a zabezpečovať, aby ich dodržiavali aj ostatní;
- vždy zostať ostražitý pri identifikácii a zvládaní nebezpečenstva a
- rýchlo konať a zabezpečiť, aby sa nebezpečné situácie dostali okamžite pod kontrolu.

5.1 Bezpečnosť pri práci

Vystavenie pracovníkov potenciálnym bezpečnostným rizikám (napr. elektrina, iné zdroje energie, oheň, pohybujúce sa vozidlá a pády atď.) sa udržiava pod kontrolou prostredníctvom vhodných kontrol, bezpečnostných postupov a preventívnej údržby.

Ak sa riziká nedajú primerane kontrolovať týmito opatreniami, pracovníkom sa poskytnú vhodné osobné ochranné prostriedky.

Pracovníci nie sú postihovaní za správanie zamerané na prevenciu rizík a snahu o bezpečnosť.

5.2 Pripravenosť na núdzové situácie

Identifikujú a vyhodnocujú sa mimoriadne situácie a udalosti. Havarijné plány a postupy reakcie na núdzové situácie (napr. evakuačné postupy) sú formalizované a známe.

5.3 Nehody a choroby z povolania

Sú zavedené postupy a podporuje sa systém riadenia na riadenie, sledovanie a zaznamenávanie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

5.4 Priemyselná hygiena

Pracovníci vystavení chemickým, fyzikálnym a biologickým faktorom sa identifikujú, posudzuje sa ich vhodnosť a zodpovedajúcim spôsobom sa monitorujú. Ak sa riziko nedá primerane kontrolovať technickými prostriedkami a prevádzkovými postupmi, pracovníkom sa poskytnú vhodné osobné ochranné prostriedky.

5.5 Fyzicky náročné činnosti

Pracovníci, ktorí vykonávajú fyzicky náročné/intenzívne činnosti vrátane ručnej manipulácie s bremenami, zdvíhania bremien, dlhodobého držania tela, opakovaných pohybov alebo pohybov pri záťaži, sú identifikovaní, ich spôsobilosť na prácu je posúdená a následne skontrolovaná.

5.6 Zariadenia na prevenciu nehôd

Na zariadeniach a strojoch používaných pracovníkmi sú prijaté a riadne udržiavané fyzické ochrany, blokády a zábrany.

5.7 Služby pre pracovníkov

Pracovníci majú zaručené dôstojné hygienické zariadenia, prístup k pitnej vode a možnosť pripravovať, skladovať a konzumovať potraviny v zariadeniach s primeranými hygienickými podmienkami.

Ak spoločnosť poskytuje ubytovanie pracovníkom, udržiava ho v primeranej čistote, bezpečnosti, teple, vetraní a priestore.

5.8 Rozvoj ľudských zdrojov a odborná príprava

Vedenie spoločnosti považuje rozvoj ľudských zdrojov za proces rastu a posilňovania postavenia jednotlivca prostredníctvom rozširovania jeho zručností a vedomostí. Spoločnosť podporuje prístup zamestnancov k možnostiam rozvoja zručností, odbornej prípravy a rastu na spravodlivom a nediskriminačnom základe. Bez toho, aby boli dotknuté tieto záväzky, Spoločnosť v osobitných krízových situáciách podporuje internú mobilitu alebo prijíma vhodné ekonomické a zamestnanecké kompenzačné nástroje.

6) OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

Vedenie spoločnosti a všetci zamestnanci prispievajú k environmentálnej politike a záväzkom spoločnosti. Sú povinní dodržiavať systém environmentálneho manažérstva alebo environmentálne postupy vypracované pre výrobné závody skupiny.

6.1 Environmentálne povolenia a podávanie správ

Všetky environmentálne povolenia (napr. povolenia na vypúšťanie) a súvisiace záznamy sa pravidelne získavajú a aktualizujú; akty, dokumenty a správy sa uchovávajú a prehľadne archivujú.

6.2 Prevencia znečisťovania a ochrana zdrojov

Odpad všetkého druhu a spotreba vody a energie sa znižujú alebo eliminujú pri zdroji prostredníctvom postupov, ako je lepšia výroba, údržba zariadení a procesov, výmena materiálov za lepšie druhy, ochrana, recyklácia a opätovné použitie materiálov.

6.3 Nebezpečné látky

Chemické látky a iné materiály, ktoré predstavujú nebezpečenstvo, ak sa rozptýlia v životnom prostredí, sú identifikované a riadne spravované s cieľom zabezpečiť ich bezpečnú manipuláciu, zaobchádzanie, skladovanie, recykláciu/opätovné použitie a konečnú likvidáciu.

6.4 Odpadová voda a tuhý odpad

Odpadové vody a tuhý odpad, ktoré vznikajú pri činnostiach, priemyselných procesoch a vo výrobných zariadeniach spoločnosti MTA, sa pred ich vypustením/zneškodnením alebo konečnou likvidáciou monitorujú, kontrolujú a spracúvajú podľa príslušných environmentálnych predpisov.

6.5 Emisie do ovzdušia

Emisie prchavých organických látok, aerosólov, agresívnych plynov, pevných častíc alebo iných plynov, ktoré vznikajú pri výrobe alebo údržbe, sa pred ich konečným vypustením do ovzdušia charakterizujú, monitorujú, kontrolujú a spracúvajú podľa príslušných environmentálnych noriem.

6.6 Ochrana pôdy

Zastavenie degradácie pôdy je nevyhnutné na zastavenie straty biodiverzity, zabezpečenie zdravých potravín a ochranu zdravia ľudí.

Pri ďalšom rozvoji výrobných lokalít považuje spoločnosť za prvoradé zníženie spotreby pôdy, pričom uprednostňuje opätovné využitie už urbanizovanej pôdy, zníženie záberu pôdy a ochranu pôdy pred znečistením.

6.7 Ochrana životného prostredia, ochrana biodiverzity a prírodných biotopov

Pri vykonávaní svojich činností spoločnosť pôsobí proti strate prirodzených ekosystémov (pôdy, lesov, vodných ekosystémov) a podporuje ochranu cenných ekosystémov vytvorených človekom, ako sú vidiecke oblasti alebo menšie oblasti, ktoré sú domovom pôvodných spoločenstiev (napr. ochranou týchto oblastí alebo zabránením násilnému vysťahovaniu z týchto oblastí). Tam, kde takáto ochrana nie je možná, sa uplatní kompenzácia rovnocennej sociálnej a ekologickej/environmentálnej hodnoty.

Spoločnosť považuje biodiverzitu, prírodné ekosystémy a prírodné biotopy za súčasť svetového dedičstva celého ľudstva.

6.8 Skleníkové plyny (GHG) a nulové emisie uhlíka

S cieľom dosiahnuť „uhlíkovú neutralitu“ vo svojom podnikaní spoločnosť meria svoje vplyvy na „skleníkové plyny“ podľa medzinárodných noriem a metód.

Spoločnosť sa usiluje o väčšie využívanie obnoviteľných zdrojov energie a zaväzuje sa znižovať priame/nepriame emisie CO₂, pričom berie do úvahy všetky oblasti potenciálneho uvoľňovania („rozsah“) skleníkových plynov:

Rozsah 1 – emisie pochádzajúce priamo z podniku (napr. z prevádzok, vozidiel);

Rozsah 2 – emisie pochádzajúce nepriamo z výroby energie, ktorú spoločnosť nakupuje a využíva;

Rozsah 3 – emisie pochádzajúce nepriamo z „upstream“ činností (napr. výroba materiálov a komponentov, nákup služieb, doprava pri obstarávaní, cestovanie zamestnancov atď.) a „downstream“ činností (napr. doprava a distribúcia vlastných výrobkov, spracovanie výrobku po skončení jeho životnosti).

6.9 Obehové hospodárstvo: stratégie obehového hospodárstva

Spoločnosť navrhuje produkty, materiály a služby tak, aby sa vyrábali, používali a udržiavali s minimálnou spotrebou zdrojov, odpadom a znečistením.

Spoločnosť sa zaviazala k dizajnu, ktorý uprednostňuje obehové a udržateľné riadenie materiálových tokov súvisiacich s výrobkami, pričom identifikuje a podporuje všetky možnosti opätovného použitia, opravy a recyklácie výrobkov a materiálov.

DODATOK „A“: Podpora a systém MTA na oznamovanie nekalých praktík

Predslov:

Spoločnosť MTA verí v ústredné postavenie „osoby“ a uznáva jej základné právo na ochranu pred akoukoľvek formou diskriminácie, odplaty alebo hrozby; ľudia preto musia byť chránení aj vtedy, keď toto riziko vyplýva z ich rozhodnutia oznámiť údajné porušenie Kódexu správania spoločnosti MTA.

MTA rovnako pevne verí v osobnú zodpovednosť, a preto odporúča, aby sa všetky oznámenia podávali identifikovaným spôsobom, čím sa uľahčí pochopenie situácií a ochrana zúčastnených osôb (a zároveň sa zabezpečí, že aj anonymne podané oznámenia budú náležite posúdené).

Vzhľadom na to, že whistleblowingové aktivity sú rovnako zásadné ako „chúlostivé“ pre rovnováhu a pracovné prostredie každej organizácie, akékoľvek zneužitie systému whistleblowingu nebude spoločnosť MTA považovať za prijateľné: každý, kto úmyselne zneužije systém whistleblowingu, môže byť okrem závažného porušenia predpisov vystavený disciplinárnym sankciám v spoločnosti, keďže klamstvo alebo ohováranie iných sa považuje za konanie, ktoré je odsúdeniahodné a sankcionovateľné na rôznych úrovniach.

A.1) Indikácie na odosielanie upozornení do MTA

Osoba (**interná alebo externá v rámci skupiny MTA**), ktorá má v úmysle podať správu o údajnom porušení, je povinná zvážiť všetky kroky uvedené nižšie, posúdiť ich vopred, aby sa rozhodla, či bude v správe pokračovať, a následne ich oznámiť vo formálnej komunikácii:

- krok 1)** Identifikujte/uvedte zásadu (odsek) kódexu správania, ktorá bola podľa vás porušená;
- krok 2)** Zhodnoťte/opíšte situáciu, ktorá by svojím výskytom porušila zásadu Kódexu (uvedte konkrétny aspekt zásady Kódexu, ktorý by bol porušený);
- krok 3)** identifikujte/uvedte miesto, čas a osoby zapojené do údajného porušenia;
- krok 4)** zvážte/uvedte, či už boli na správu o údajnom porušení upozornené iné strany (napr. váš priamy nadriadený/riadiťka, orgán alebo iné), a ak nie, uvedte dôvody.

Vedomé rozhodnutie využiť kanály na oznamovanie nekalých praktík zriadené spoločnosťou MTA je určite legitímne a dôrazne sa odporúča v prípade podozrenia na porušenie kódexu správania, najmä ak sa zistí závažné porušenie právnych predpisov: porušenie právnych predpisov významne poškodzuje dobré meno a záujmy skupiny MTA, a preto sa proti nemu treba absolútne ohradiť.

V prípade **pochybností alebo otázok týkajúcich sa obsahu Kódexu správania** MTA (výklad zásad Kódexu, spôsob nahlasovania, príslušné zodpovednosti atď.) je prvým kontaktným miestom **priamy nadriadený** – v prípade interných zamestnancov skupiny MTA – , **kontaktná osoba MTA** – v prípade dodávateľov a zákazníkov – alebo

vedúci oddelenia právnych a podnikových záležitostí ústredia ako osoba zodpovedná za implementáciu Kódexu správania.

Na tieto strany sa možno obrátiť aj neformálne, a to ešte pred podaním oficiálnej správy.

Pochybnosti alebo otázky týkajúce sa obsahu Etického kódexu možno navrhnúť aj **Dozornej rade** MTA S.p.A. (organo.vigilanza@mta.it), ako ďalšiemu subjektu, ktorému vedenie zverilo úlohu dohliadať na fungovanie a dodržiavanie zásad Etického kódexu v MTA S.p.A. (orgán je zložený z interných členov MTA, externých odborníkov a je vybavený autonómnymi kontrolnými právomocami).

Bezpečné, dôverné (alternatívne) kanály, ktorými sa musí uskutočňovať všetka korešpondencia pre **formálne správy**, sú:

1) Webový kanál spoločnosti MTA Group na oznamovanie nekalých praktík:
<https://wb.mta.it/>

2) poštová adresa (dôverná):

Dozorná rada MTA S.p.A.

c/o MTA S.p.A.

V.le dell'Industria, 12

26845 Codogno (LO) - TALIANSKO.

3) poštová adresa (dôverná):

Manažér pre právne a podnikové záležitosti

(Pracovník pre implementáciu kódexu správania MTA)

c/o MTA S.p.A.

V.le dell'Industria, 12

26845 Codogno (LO) - TALIANSKO.

4) Externý webový kanál ANAC pre podávanie správ: <https://www.anticorruzione.it/>
(nepovinný kanál a len pre Taliansko), pre správy o údajných porušeniach požiadaviek kódexu, ktoré majú tieto charakteristiky:

- ♦ údajné porušenie nesúvisí so spornými situáciami, nárokom/žiadosťou spojenou s osobným záujmom oznamovateľa a netýka sa výlučne jeho (individuálneho) pracovného vzťahu s hierarchicky nadriadenými osobami,
- ♦ je podozrenie, že porušenie môže mať za následok:
 - správne, účtovné, občianskoprávne alebo trestné delikty,
 - nezákonné konanie v rozpore s organizačným modelom 231 spoločnosti MTA S.p.A,
 - trestné činy, ktoré patria do pôsobnosti právnych aktov Európskej únie;
 - konanie/činnosti, ktoré majú vplyv na finančné záujmy Európskej únie;
 - konanie, ktoré je v rozpore s predmetom a účelom európskych ustanovení;
- ♦ nahlásujúca osoba už podala interné hlásenie a na toto hlásenie nenadviazalo,

- ♦ osoba podávajúca oznámenie má opodstatnené dôvody domnievať sa, že ak by podala interné oznámenie, oznámenie by nebolo účinne sledované alebo že by oznámenie mohlo viesť k riziku odvetných opatrení;
- ♦ má osoba, ktorá vydala varovanie, opodstatnené dôvody domnievať sa, že porušenie môže predstavovať bezprostredné nebezpečenstvo pre verejný záujem.

A.2) Spracovanie správ prijatých MTA

Kódex správania skupiny MTA obsahuje zásady a záväzky týkajúce sa správania, ktoré vyplývajú z:

- **normy, usmernenia alebo zásady medzinárodného významu na ochranu** práv ľudí, ochranu životného prostredia alebo všeobecnejšie na podporu trvalo udržateľného rozvoja;
- **regulačné ustanovenia Európskej únie alebo talianskeho štátu na** všeobecnú ochranu verejného záujmu alebo na ochranu integrity samotnej spoločnosti;
- **zákony talianskeho štátu týkajúce sa** zodpovednosti spoločností za trestné činy spáchané v ich záujme alebo v ich prospech.

V dôsledku týchto rôznych „regulačných“ úrovní budú správy o možných porušeníach posudzovať odborníci na „právo“ aj rozhodovacie orgány MTA.

Hlásenia podané prostredníctvom kanála MTA pre oznamovanie nekalých praktík budú následne posúdené (v poradí):

- 1) dozorná rada spoločnosti MTA S.p.A. (orgán so samostatnými kontrolnými a iniciatívnymi právomocami);
- 2) „Výbor pre interný kódex správania MTA“ (ďalej len „interný výbor“), ktorý sa skladá z vedúceho oddelenia právnych a podnikových záležitostí a vedúceho oddelenia ľudských zdrojov (obaja v ústredí MTA).

Tieto osoby (obe určené vrcholovým manažmentom) sú viazané prísnou dôvernosťou a rovnakými zásadami kódexu správania, čím sa oznamovateľovi zabezpečí podpora a ochrana.

Správami sa v prvom rade zaoberá dozorná rada (so súčasným informovaním interného výboru).

Po druhé, v prípade hlásení, ktorých jedinou hodnotou je možné porušenie etických zásad (t. j. bez toho, aby boli ohrozené právne normy), sa týmito hláseniami bude zaoberať vnútorný výbor, aby mohol pokračovať v overovaní a riešení záležitosti priamo s oznamovateľom.

Dozorná rada aj „Výbor pre vnútorný kódex správania MTA“ konajú tak, aby :

- a) do 7 dní odo dňa podania správy sa oznamujúcej osobe vydá potvrdenie o prijatí správy;
- b) udržiava kontakt s oznamovateľom (aj s cieľom vyžiadať si akékoľvek dodatočné informácie);



- c) sa prijme opatrenie na posúdenie existencie nahlásenej situácie;
- d) informácie o následných opatreniach, ktoré boli alebo majú byť prijaté v súvislosti so správou, sa oznamujú oznamovateľovi;
- e) potvrdenie o prijatí správy sa poskytne do troch mesiacov od jej prijatia.

Prostredníctvom kanála MTA na oznamovanie nekalých praktík môže oznamovateľ udržiavať kontakt s dozornou radou a/alebo členmi interného výboru.

Pokiaľ ide o účinky varovania, zvážte, že:

➔ **Správy, ktorými sa zaoberá dozorná rada.**

Ak dozorná rada usúdi, že v dôsledku závažných a preukázateľných okolností došlo k porušeniu právnych predpisov, môže podať správu priamo akcionárom a požiadať o zvolanie valného zhromaždenia.

➔ **Správy spracované vnútorným výborom.**

Ak sa po analýze správy interným výborom zistí, že existujú závažné a naliehavé situácie, interný výbor je povinný informovať vrcholový manažment, aby urýchlene pristúpil k nápravným opatreniam na vyriešenie problému.