Šaštínska 3, 841 04 Bratislava

ETICKÝ KÓDEX ORGANIZÁCIE

Názov organizácie	REMAS Servis, s.r.o., Šaštínska 3, 841 04 Bratislava
Označenie dokumentu	EK-01
Verzia	01
Dátum účinnosti	01.06.2026
Vypracoval	
Schválil	Ing. Miloš Šušoliak

Článok 1 – Účel a cieľ

1. Etický kódex organizácie (ďalej len „Etický kódex“) predstavuje základný dokument, ktorý stanovuje princípy etického správania, profesionálnej integrity, spoločenskej zodpovednosti a transparentného konania pri vykonávaní činností organizácie.

2. Účelom Etického kódexu je vytvárať a udržiavať pracovné prostredie založené na vzájomnej dôvere, rešpekte, spravodlivosti, zodpovednosti a dodržiavaní právnych a etických zásad.

3. Etický kódex podporuje zodpovedné riadenie organizácie v súlade s princípmi ESG (Environmental, Social, Governance), najmä v oblastiach ochrany životného prostredia, sociálnej zodpovednosti a etického riadenia.

4. Cieľom Etického kódexu je predchádzať neetickému správaniu, konfliktom záujmov, korupcii, diskriminácii a iným konaniam, ktoré by mohli ohroziť dôveryhodnosť, dobré meno alebo oprávnené záujmy organizácie a jej zainteresovaných strán.

Článok 2 – Rozsah pôsobnosti

1. Etický kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov organizácie bez ohľadu na ich pracovné zaradenie, funkciu alebo druh pracovnoprávneho vzťahu.

2. Ustanovenia Etického kódexu sa primerane uplatňujú aj na členov vedenia, osoby konajúce v mene organizácie a externých spolupracovníkov, ak to vyplýva z ich zmluvných alebo iných záväzkov.

3. Organizácia podporuje dodržiavanie obdobných etických princípov aj u svojich dodávateľov, obchodných partnerov a ďalších zainteresovaných strán.

4. Etický kódex dopĺňa platné právne predpisy a internú riadiacu dokumentáciu organizácie. Nenahrádza zákonné povinnosti ani osobitné odborné a profesijné pravidlá.

Článok 3 – Základné etické princípy

1. Organizácia pri svojej činnosti uplatňuje tieto základné princípy:

- Zákonnosť: dodržiavanie právnych predpisov, regulačných požiadaviek a záväzných pravidiel.
- Integrita: čestné, pravdivé a zodpovedné konanie.

- Transparentnosť: otvorenosť a zrozumiteľnosť rozhodovacích a riadiacich procesov v rozsahu primeranom ochrane oprávnených záujmov organizácie.
- Nestrannosť: objektívne rozhodovanie bez neoprávneného ovplyvňovania.
- Rešpekt: úcta k ľudskej dôstojnosti, právam a oprávneným záujmom jednotlivcov.
- Profesionalita: odborná spôsobilosť, zodpovedný prístup a neustále zlepšovanie.
- Dôvernosť: ochrana citlivých, osobných a obchodných informácií.
- Udržateľnosť: zodpovedný prístup k životnému prostrediu a spoločnosti.

Článok 4 – Dodržiavanie právnych predpisov a interných pravidiel

1. Organizácia vykonáva svoje činnosti v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky, príslušnými právnymi predpismi Európskej únie a ďalšími záväznými požiadavkami, ktoré sa vzťahujú na jej činnosť.

2. Zamestnanci sú povinní dodržiavať interné organizačné a pracovné predpisy, schválené postupy a požiadavky zavedených systémov manažérstva.

3. Žiadny zamestnanec nesmie byť nútený vykonať činnosť, ktorá je v rozpore s právnymi predpismi, bezpečnostnými požiadavkami alebo zásadami profesionálnej integrity.

4. Vedenie organizácie vytvára podmienky na dodržiavanie právnych predpisov, identifikáciu rizík a predchádzanie ich porušovaniu.

Článok 5 – Rešpektovanie ľudských práv a rovnaké zaobchádzanie

1. Organizácia rešpektuje základné ľudské práva a slobody a podporuje dôstojné pracovné podmienky.

2. Organizácia nepripúšťa diskrimináciu najmä z dôvodu pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, rasového alebo etnického pôvodu, národnosti, náboženstva, viery, sexuálnej orientácie, politického alebo iného presvedčenia či iného zákonom chráneného znaku.

3. Neprípustné sú akékoľvek formy šikanovania, zastrašovania, sexuálneho obťažovania, psychického nátlaku alebo ponižujúceho zaobchádzania.

4. Organizácia rešpektuje práva zamestnancov na spravodlivé odmeňovanie, primerané pracovné podmienky, odpočinok a ochranu zdravia.

5. Organizácia odmieta akúkoľvek formu nútenej práce, obchodovania s ľuďmi a nelegálneho zamestnávania detí.

6. Pri rozhodovaní o prijímaní, hodnotení, odmeňovaní a profesijnom rozvoji zamestnancov sa uplatňujú objektívne a nediskriminačné kritériá.

Článok 6 – Predchádzanie korupcii a konfliktu záujmov

1. Organizácia uplatňuje zásadu nulovej tolerancie voči korupcii, úplatkárstvu, podvodom, vydieraniu a neoprávnenému poskytovaniu alebo prijímaniu výhod.

2. Zamestnanci nesmú požadovať, ponúkať, prijímať ani poskytovať finančné alebo nefinančné výhody s cieľom neoprávnene ovplyvniť obchodné, odborné alebo organizačné rozhodnutia.

3. Symbolické obchodné dary alebo prejavy pohostinnosti sú prípustné iba vtedy, ak sú zákonné, primerané, transparentné a nemôžu byť vnímané ako prostriedok neoprávneného ovplyvňovania.

4. Zamestnanci sú povinní predchádzať situáciám, v ktorých by mohli ich osobné, rodinné, finančné alebo iné záujmy ovplyvniť objektívnosť rozhodovania.
5. Každý skutočný alebo potenciálny konflikt záujmov musí byť bezodkladne oznámený priamemu nadriadenému alebo inej určenej zodpovednej osobe.

Článok 7 – Profesionálna integrita, kvalita a nestrannosť

1. Organizácia sa zaväzuje poskytovať služby a vykonávať činnosti odborne, objektívne, nezávisle a v súlade s relevantnými požiadavkami kvality.
2. Zamestnanci zodpovedajú za správnosť, úplnosť, pravdivosť a dôveryhodnosť údajov a záznamov, ktoré vytvárajú alebo schvaľujú v rámci svojich pracovných povinností.
3. Akákoľvek manipulácia s údajmi, falšovanie záznamov, zámerné skresľovanie výsledkov, zatajovanie nezhôd alebo vedomé poskytovanie nepravdivých informácií je neprípustné.
4. Obchodné alebo ekonomické záujmy nesmú viesť k porušeniu odborných postupov, bezpečnostných požiadaviek alebo zásad nestrannosti.
5. Organizácia podporuje kultúru kvality, prevencie chýb, otvoreného oznamovania nezhôd a neustáleho zlepšovania.

Článok 8 – Ochrana dôverných informácií a osobných údajov

1. Organizácia zabezpečuje ochranu osobných údajov, obchodného tajomstva, dôverných informácií a ďalších údajov získaných pri vykonávaní svojich činností.
2. Zamestnanci sú povinní používať informácie výlučne na oprávnené pracovné účely a zabezpečiť ich ochranu pred neoprávneným prístupom, zverejnením, stratou alebo zneužitím.
3. Spracúvanie osobných údajov sa vykonáva v súlade s príslušnými právnymi predpismi, najmä nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.
4. Povinnosť zachovávať dôvernosť informácií trvá aj po skončení pracovného alebo zmluvného vzťahu v rozsahu vyplývajúcom z právnych predpisov a platných záväzkov.
5. Ochrana dôverných informácií nesmie byť zneužívaná na bránenie zákonnému oznamovaniu protiprávnej alebo protispoločenskej činnosti.

Článok 9 – Vzťahy so zákazníkmi, dodávateľmi a obchodnými partnermi

1. Organizácia buduje obchodné vzťahy na princípoch čestnosti, dôvery, profesionality, transparentnosti a vzájomného rešpektu.
2. Zákazníkom poskytuje pravdivé, presné a zrozumiteľné informácie o poskytovaných produktoch, službách a záväzkoch.
3. Pri výbere dodávateľov a obchodných partnerov sa zohľadňujú objektívne kritériá, najmä kvalita, spoľahlivosť, odborná spôsobilosť, zákonnosť a etické správanie.
4. Organizácia odmieta nekalé obchodné praktiky, zámerné zavádzanie obchodných partnerov a neoprávnené zvýhodňovanie vybraných subjektov.

5. Organizácia podporuje spoluprácu s obchodnými partnermi, ktorí rešpektujú základné princípy ľudských práv, bezpečnosti práce, ochrany životného prostredia a etického podnikania.

Článok 10 – Sociálna zodpovednosť organizácie

1. Organizácia podporuje vytváranie stabilného, bezpečného a motivujúceho pracovného prostredia založeného na rešpekte, spolupráci a vzájomnej dôvere.
2. Podporuje odborný a osobnostný rozvoj zamestnancov, zvyšovanie ich kvalifikácie a rozvoj profesionálnych kompetencií.
3. Rešpektuje právo zamestnancov na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie v súlade s platnými právnymi predpismi.
4. Organizácia sa usiluje o zodpovedné správanie voči miestnej komunite, verejnosti a ostatným zainteresovaným stranám.
5. Pri rozhodovaní primerane zohľadňuje sociálne, ekonomické a environmentálne dôsledky svojej činnosti.

Článok 11 – Oznamovanie neetického a protiprávneho konania

1. Organizácia podporuje otvorenú komunikáciu a vytvára podmienky na oznamovanie podozrení z porušovania právnych predpisov, interných pravidiel a zásad Etického kódexu.
2. Zamestnanci a ďalšie oprávnené osoby môžu oznámiť podozrenie na korupciu, podvod, konflikt záujmov, diskrimináciu, zneužívanie právomocí, manipuláciu s údajmi alebo iné neetické či protiprávne konanie.
3. Oznámenia sa prijímajú a preverujú prostredníctvom určených komunikačných kanálov organizácie a podľa príslušných interných pravidiel.
4. Organizácia zabezpečuje ochranu oznamovateľov pred neoprávnenými odvetnými opatreniami v súlade s platnými právnymi predpismi, najmä zákonom č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti.
5. Oznámenia sa preverujú objektívne, nestranne, s primeranou dôvernosťou a pri rešpektovaní práv všetkých dotknutých osôb.
6. Nikto nesmie byť neoprávnene postihovaný za podanie oznámenia uskutočneného v dobrej viere.
7. Podrobné pravidlá prijímania, evidovania, preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov upravuje osobitný interný postup organizácie, ak sa na ňu vzťahuje povinnosť jeho zavedenia alebo ak ho organizácia dobrovoľne prijala.

Článok 12 – Zodpovednosť vedenia a zamestnancov

1. Vedenie organizácie zodpovedá za vytváranie podmienok na uplatňovanie Etického kódexu a za podporu etickej organizačnej kultúry.
2. Vedúci zamestnanci sú povinní ísť príkladom, podporovať otvorenú komunikáciu a primerane reagovať na zistené porušenia etických zásad.
3. Každý zamestnanec je povinný oboznámiť sa s Etickým kódexom a dodržiavať jeho ustanovenia pri výkone pracovných povinností.
4. Pri pochybnostiach o správnosti určitého konania môže zamestnanec požiadať o usmernenie svojho nadriadeného alebo príslušnú zodpovednú osobu.

5. Organizácia zabezpečuje primerané informovanie zamestnancov o etických požiadavkách a ich zmenách.

Článok 13 – Porušenie Etického kódexu a nápravné opatrenia

1. Podozrenia z porušenia Etického kódexu sa posudzujú objektívne, nestranne a s prihliadnutím na charakter a závažnosť zisteného konania.

2. V prípade potvrdeného porušenia organizácia prijíma primerané nápravné alebo preventívne opatrenia.

3. Porušenie Etického kódexu môže mať pracovnoprávne alebo iné právne dôsledky, ak sú na ne splnené podmienky ustanovené príslušnými právnymi predpismi.

4. Organizácia podporuje identifikáciu systémových príčin neetického konania a prijímanie opatrení na predchádzanie jeho opakovaniu.

Článok 14 – Implementácia, dostupnosť a preskúmavanie

1. Etický kódex schvaľuje štatutárny orgán alebo iný oprávnený predstaviteľ vedenia organizácie.

2. Organizácia zabezpečí preukázateľné oboznámenie zamestnancov s jeho obsahom.

3. Etický kódex je dostupný všetkým zamestnancom a relevantným zainteresovaným stranám, napríklad prostredníctvom interného informačného systému a zverejnením na webovej stránke organizácie.

4. Etický kódex sa preskúmava pravidelne, najmenej raz za dva roky, alebo pri významných zmenách právnych predpisov, organizačných podmienok či relevantných požiadaviek zainteresovaných strán.

5. Za koordináciu preskúmania a aktualizácie Etického kódexu zodpovedá osoba určená vedením organizácie.

Článok 15 – Záverečné ustanovenia

1. Etický kódex vyjadruje záväzok organizácie vykonávať svoje činnosti zákonným, etickým, transparentným a spoločensky zodpovedným spôsobom.

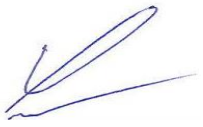
2. Dodržiavanie jeho princípov je neoddeliteľnou súčasťou organizačnej kultúry a prispieva k budovaniu dôvery zamestnancov, zákazníkov, obchodných partnerov a verejnosti.

3. Etický kódex nadobúda účinnosť dňom uvedeným v záhlaví dokumentu.

Schválenie Etického kódexu

V Bratislave, dňa 01.06.2026

Meno a funkcia štatutárneho zástupcu: Ing. Miloš Šušoliak, konateľ

Podpis: 

Dátum zverejnenia: 1.6.2026

Miesto zverejnenia (webová stránka / interný systém): www.remas.sk