

ETICKÝ KODEX IPSUM CZ s.r.o.



IPSUM CZ s.r.o. ©
Olšanská 1a
130 00 Praha 3
IČ: 257 01 347 DIČ: CZ25701347

1 Obsah

1	Obsah	1
2	Seznam Zkratek	2
3	Společnost a její firemní kultura	4
4	Význam a působnost Etického kodexu	4
5	Základní hodnoty	5
6	Účel Etického kodexu	5
7	Seznamování osob s Etickým kodexem	7
8	Prevence a dodržování právních a interních předpisů	7
9	Šetření a řešení protiprávního jednání	7
9.1	Obecné principy	7
9.2	Oznamování protiprávního jednání a etická linka	8
9.3	Možnost externího oznámení protiprávního jednání	9
9.4	Šetření protiprávního jednání	9
9.5	Řešení protiprávního jednání	10
10	Vyhodnocení a změny Etického kodexu	11
11	Pravidla chování vně i uvnitř Společnosti dle Etického kodexu	11
11.1	Dodržování právních předpisů a interních norem	11
11.2	Protikorupční pravidla a dary	12
11.3	Střet zájmů	12
11.4	Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci	13
11.5	Ochrana životního prostředí	13
11.6	Hospodářská soutěž	13
11.7	Externí vztahy a výběr partnerů	14
11.8	Jednání s orgány veřejné moci	14
11.9	Ochrana důvěrných a osobních informací	15
11.10	Opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu	15
11.11	Zákaz diskriminace a rovné zacházení	16

2 Seznam Zkratek

- **Compliance manager** – personální ředitel/ka, nebo jiný zvlášť určený pracovník
- **etická linka** – institucionalizovaná emailová a poštovní adresa zřízená Společností, jejímž prostřednictvím lze podat podnět
- **Etický kodex** – tento Etický kodex
- **důvěrné informace** – informace týkající se činnosti Společnosti, zaměstnanců, zákazníků a obchodních partnerů, jež nejsou veřejně známé či přístupné
- **Společnost** – obchodní společnost IPSUM CZ s.r.o., IČO: 257 01 347, se sídlem Olšanská 2643/1a, Žižkov, 130 00 Praha 3, zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. C 62456
- **obchodní partner** – dodavatelé, zhotovitelé, zprostředkovatelé a další partneři, s nimiž je Společnost ve smluvním vztahu
- **oznamovatel** – pracovník či třetí osoba, která v souladu s interními předpisy nahlásí podezření, že dochází k protiprávnímu jednání, které může mít na Společnost negativní dopad
- **podnět** – interní oznámení podezření, že při výkonu činnosti Společnosti došlo k protiprávnímu jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis nebo jiný obdobný a právně závazný předpis
- **pracovník/pracovníci** – zaměstnanci v pracovněprávním nebo jiném obdobném vztahu ke Společnosti, jakož i osoby pracující pro Společnost na základě smlouvy o výkonu funkce nebo jiné smlouvy, pokud je opravňuje k zastupování a (nebo) k jednání jménem společnosti, a to při výkonu jejich činnosti pro Společnost
- **protiprávní jednání** – trestní nebo jiné jednání, které je v rozporu s právními předpisy nebo interními normami Společnosti, zejména s pravidly dle Etického kodexu
- **přímý nadřízený** – jednatelé či jednotliví ředitelé úseků či vedoucí projektů Společnosti
- **úplatek** – neoprávněná výhoda spočívající v přímém majetkovém (finančním nebo materiálním) obohacení nebo jiném zvýhodnění, které se dostává nebo má dostat uplácené osobě nebo s jejím souhlasem jiné osobě, na kterou uplácená osoba nebo jiná osoba nemá nárok
- **TOPO** – zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů
- **zákazník** – subjekt, jenž odebírá služby či produkty od Společnosti



- **zaměstnanec/zaměstnanci** – zaměstnanci v pracovněprávním nebo jiném obdobném vztahu ke Společnosti

3 Společnost a její firemní kultura

IPSUM CZ s.r.o. je projekčně inženýrská společnost, která se zaměřuje na stavebnictví a poskytování služeb v oblasti poradenství a projektového managementu.

Etický kodex představuje základ firemní kultury Společnosti, která je plně podřízena platným právním předpisům a je postavena na společenských hodnotách a etických principech, kterými se Společnost řídí při dosahování svých podnikatelských plánů a vizí, výkonu kvalitní a bezpečné podnikatelské činnosti, rozvíjení pozitivních obchodních vztahů se zákazníky a obchodními partnery, dodržování a rozvíjení pravidel poctivého obchodního styku a předcházení páčání trestné činnosti.

4 Význam a působnost Etického kodexu

Etický kodex je vnitřním předpisem Společnosti nejvyšší síly, který je závazný pro zaměstnance Společnosti a přiměřeně též pro její obchodní partnery a zákazníky, a jenž základním způsobem upravuje systémová opatření v oblasti korporátního systému trestně právní compliance, jenž mají vést k prevenci a snížení hrozby protiprávního či neetického jednání.

Pokud by některá ustanovení Etického kodexu byla v rozporu s platnými právními předpisy, mají platné právní předpisy vždy přednost před ustanoveními Etického kodexu.

Porušení pravidel Etického kodexu ze strany zaměstnance může vést k disciplinárním opatřením nebo sankcím v souladu s platnými pracovněprávními předpisy, včetně ukončení pracovního poměru, jakož i jiným právním postihům.

Zaměstnanci v manažerských pozicích ve Společnosti mají vyšší odpovědnost za dodržování Etického kodexu a právních předpisů, přičemž vedou své týmy prostřednictvím příkladného chování a vytvářejí prostředí, v němž budou principy a pravidla Etického kodexu dodržovány a ctěny.

Základní principy chování uvedené v tomto Etickém kodexu se vztahují rovněž na třetí osoby, které zastupují Společnost navenek, a rovněž na případy, ve kterých by Společnost mohla být z jednání třetích osob zavázána nebo za něj nést jakoukoliv odpovědnost.

V případě pochybnosti o výkladu Etického kodexu či jeho aplikaci má každá osoba, na níž se Etický kodex vztahuje, povinnost obrátit se na svého přímého nadřízeného a žádat vysvětlení dotčeného ustanovení Etického kodexu, což tyto osoby zajistí.

5 Základní hodnoty IPSUM CZ s.r.o.

Při výkonu své podnikatelské činnosti se Společnost a všichni její zaměstnanci vždy řídí následujícími základními hodnotami a principy, které jsou blíže rozvedeny v tomto Etickém kodexu:

- * **Dodržování zákonů a interních předpisů** – základním pilířem Společnosti je důsledné dodržování právních předpisů a interních norem Společnosti a prosazování etického chování vně i uvnitř Společnosti.
- * **Respekt** – Společnost maximálně a vždy podporuje ochranu a prosazování základních lidských práv a svobod, principy rovného zacházení na pracovišti, jakož i ochranu životního prostředí.
- * **Profesionalita a kvalita** – v rámci Společnosti jsou maximálně prosazovány principy řádného řízení podnikatelské činnosti a náležité kontroly všech procesů.
- * **Transparentnost** – v rámci své podnikatelské činnosti jedná Společnost vždy transparentně a poctivě, dbá pravidel stanovených na ochranu otevřené a svobodné soutěže a dodržuje principy poctivého obchodního styku.

6 Účel Etického kodexu

5

Společnost si je plně vědoma své společenské odpovědnosti. Považuje proto za nezbytné, aby v rámci Společnosti byly stanoveny a uplatňovány zásady chování, které budou odrážet základní hodnoty jejího fungování.

Společnost si je rovněž vědoma, že na základě TOPO je možné ve stanovených případech trestně stíhat právnickou osobu za protiprávní čin spáchaný jejím jménem nebo v jejím zájmu nebo v rámci její činnosti, jednala-li tak odpovědná osoba či zaměstnanec nebo osoba v obdobném postavení při plnění pracovních úkolů.

TOPO konkrétně stanoví, že trestným činem spáchaným právnickou osobu je protiprávní čin spáchaný v jejím zájmu nebo v rámci její činnosti, jednal-li tak:

- a) statutární orgán nebo člen statutárního orgánu anebo jiná osoba ve vedoucím postavení v rámci právnické osoby, která je oprávněna jménem nebo za právnickou osobu jednat,
- b) jiná osoba ve vedoucím postavení v rámci právnické osoby, která u této právnické osoby vykonává řídicí nebo kontrolní činnost,
- c) ten, kdo vykonává rozhodující vliv na řízení této právnické osoby, jestliže jeho jednání bylo alespoň jednou z podmínek vzniku a následku zakládajícího trestní odpovědnost právnické osoby, nebo

- d) zaměstnanec nebo osoba v obdobném postavení při plnění pracovních úkolů, jestliže jí ho lze přičítat proto, že jednal:
 - i) na podkladě rozhodnutí, schválení nebo pokynu orgánů právnické osoby nebo osob výše uvedených pod písm. a) až c), anebo
 - ii) proto, že orgány právnické osoby nebo osoby výše uvedení pod písm. a) až c) neprovedly taková opatření, která měly provést podle jiného právního předpisu nebo která po nich lze spravedlivě požadovat, zejména neprovedly povinnou nebo potřebnou kontrolu nad činností zaměstnanců nebo jiných osob, jimž jsou nadřizeny, anebo neučinily nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení následků spáchaného trestného činu.

Právě, avšak nejenom, s ohledem na výše uvedené principy přičitatelnosti spáchání trestného činu právnické osobě přijala Společnost tento Etický kodex.

Účelem Etického kodexu je upravit a podporovat uplatňování etických zásad chování v rámci Společnosti a předcházet tak protiprávnímu jednání, respektive předcházet vzniku rizik trestní odpovědnosti Společnosti vyplývající z TOPO.

Tento Etický kodex též představuje společně se zakladatelským právním jednáním Společnosti jeden ze základních pilířů zodpovědného a efektivního řízení Společnosti. Etický kodex si klade za cíl stanovit etický a zákonný rámec běžné činnosti Společnosti a zajistit mechanismy účinné prevence a odhalování porušování právních předpisů.

Účelem tohoto Etického kodexu je též přiměřeně naplnit povinnosti vyplývající ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, v platném znění, transponované do zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který se ve vztahu ke Společnosti sice přímo neuplatní, avšak Společnost a její pracovníci považují ochranu whistleblowerů (oznamovatelů) za podstatný prvek boje proti korupci a porušování právních předpisů vůbec.

Jednatelům a vedoucím zaměstnancům Společnosti tento Etický kodex zároveň napomáhá při realizaci podnikatelské činnosti Společnosti navenek, tedy při přijímání manažerských rozhodnutí ohledně obchodního vedení, jakož i při interním řízení Společnosti.

Za tímto účelem jsou v Etickém kodexu dále stanoveny odpovídající a funkční mechanismy oznamování podezření ze spáchání trestného činu v souvislosti s činností Společnosti, přičemž osobám, jež upozorní na páchaní trestné činnosti, je zaručena maximální diskrétnost a bezpečnost, pakliže jejich oznámení bylo učiněno v dobré víře.

7 Seznamování osob s Etickým kodexem

Všichni noví zaměstnanci, jakož i případní noví jednatele Společnosti, musí být před nástupem do zaměstnání či započítáním výkonu funkce s tímto Etickým kodexem řádným způsobem seznámeni.

Stávajícím zaměstnancům Společnost je Etický kodex k dispozici k nahlédnutí na internetových stránkách Společnosti na adrese www.ipsumcz.cz, přičemž je též dostupný v listinné podobě na vybraných pracovištích/pobočkách Společnosti.

Obchodním partnerům a zákazníkům Společnosti je tento Etický kodex dostupný na internetových stránkách na adrese www.ipsumcz.cz.

8 Prevence a dodržování právních a interních předpisů

Společnost netoleruje a důsledně odmítá jakékoliv páčání trestné činnosti ze strany Společnosti i jejích pracovníků.

Předcházení trestným činům, dodržování právních a interních předpisů, zejména pak Etického kodexu, je morálním závazkem Společnosti a všech jejích pracovníků. Společnost proto pravidelně provádí důsledné interní kontroly, na jejichž základě přijímá opatření k nápravě případného nežádoucího stavu.

V rámci provádění kontrol jsou zaměstnanci Společnosti povinni poskytovat kontrolním a auditním orgánům Společnosti, stejně jako příslušným orgánům veřejné moci, plnou součinnost tak, aby bylo co nejefektivněji předejito páčání trestné činnosti či alespoň jejím následkům, které by mohly být přičítány Společnosti.

9 Šetření a řešení protiprávního jednání

9.1 Obecné principy

Společnost důsledně zajišťuje, aby v souvislosti s její činností nedocházelo k protiprávnímu a/nebo neetickému jednání, které by bylo v rozporu se zásadami tohoto Etického kodexu.

V případě, že ke spáchání protiprávního jednání přesto dojde, Společnost je zavázána vyvinout maximální úsilí, aby bylo protiprávní jednání bezodkladně zjištěno, bylo účinně zamezeno jeho pokračování a vzhledem k okolnostem případu byla učiněna nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení jeho následků i příčin. Stejně tak jsou všichni zaměstnanci povinni vynaložit veškeré úsilí, které po nich lze s ohledem na konkrétní okolnosti případu spravedlivě požadovat, k okamžitému zastavení protiprávního jednání a odvrácení jeho negativních následků.

V této souvislosti jsou zaměstnanci Společnosti povinni nahlásit jakékoliv podezření, že v souvislosti s činností Společnost dochází k protiprávnímu jednání.

Společnost důsledným způsobem prošetřuje veškeré okolnosti a důvody vzniku protiprávního jednání.

Ohlásí-li oznamovatel v dobré víře podezření, že v souvislosti s činností Společnosti došlo či dochází k protiprávnímu jednání, tedy podá-li podnět, Společnost oznamovateli zaručuje, že tato skutečnost nepovede k žádným represivním krokům ze strany Společnosti, jež by pro oznamovatele mohly případně vyplývat z interních předpisů (např. k pracovní právním postihům apod.).

Naopak zaměstnanci Společnosti se mohou vystavit pracovní právním postihům, pokud protiprávní jednání v souladu s interními předpisy Společnosti neohlásí, nebo pokud informace, které předají, budou v okamžiku oznámení příslušným osobám záměrně nepravdivé.

9.2 Oznamování protiprávního jednání a etická linka

Podezření na porušování právních předpisů či interních norem je možné ohlásit:

- osobně svému přímému nadřízenému,
- osobně Compliance managerovi, nebo
- prostřednictvím etické linky, jejíž fungování zajišťuje Compliance manager.

Ohlášení podnětu na etickou linku lze učinit následujícími způsoby:

Emailem:

compliance@ipsumcz.cz

Písemně na adresu:

IPSUM CZ s.r.o.

Olšanská 2643/1a, 130 00 Praha 3

Protiprávní jednání může být ohlášeno anonymně nebo včetně kontaktních údajů oznamovatele.

Má-li oznamovatel za to, že se nemůže se svým podnětem obrátit na svého přímého nadřízeného či Compliance managera (např. z důvodu pochybnosti o jejich nepodjatosti apod.), je oznamovatel oprávněn obrátit se přímo na jednatele Společnosti, případně postupovat dle čl. 9.3 tohoto Etického kodexu.

Pracovníci jsou povinni poskytovat příslušným interním a externím orgánům, včetně orgánům činným v trestním řízení, při šetření skutečností, zda došlo ke spáchání protiprávního jednání, veškerou součinnost.

Nahlásit protiprávní jednání výše uvedeným způsobem jsou oprávněni též zákazníci a obchodní partneři Společnosti. Zákazníci a obchodní partneři Společnosti však nemají nárok být vyzváni o způsobu vyřízení jejich podnětu.

Osoby zúčastněné na šetření a řešení protiprávního jednání jsou povinny zachovávat mlčenlivost o prověřovaných a zjištěných skutečnostech.

V případě, že zaměstnanec nenahlásí protiprávní jednání v souladu s výše uvedeným postupem, a podá sám v dobré víře či za pomoci třetí osoby orgánům činným v trestním řízení trestní oznámení pro trestný čin, který mohla spáchat Společnost či její pracovník, nebudou vůči tomuto zaměstnanci ze strany Společnosti vedeny žádné represivní kroky jako odvetná opatření.

9.3 Možnost externího oznámení protiprávního jednání

V rámci maximální transparentnosti a snahy o potírání jakéhokoliv protiprávního jednání Společnost výslovně upozorňuje na možnost podání externího oznámení o možném jednání v rozporu s právními předpisy ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, jež mohou pracovníci učinit, a to zejména prostřednictvím externího komunikačního systému Ministerstva spravedlnosti na internetové stránce:

<https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>

9.4 Šetření protiprávního jednání

Každý podnět učiněný prostřednictvím interního oznamovacího systému bude bez odkladu detailně prošetřen.

Je-li podnět oznámen přímému nadřízenému, předá jej přímý nadřízený Compliance managerovi, ledaže by se podnět týkal právě Compliance managera. V takovém případě je podnět předán jednatelům Společnosti, kteří provedou šetření obdobně, jako by jej prováděl Compliance manager dle tohoto Etického kodexu.

Po obdržení podnětu či z vlastní iniciativy zahájí Compliance manager neprodleně šetření.

V rámci interního šetření Compliance manager na základě získaných podkladů prověřuje, zda k protiprávnímu jednání skutečně došlo, a následně pak zjišťuje jeho okolnosti, závažnost, rozsah a míru účasti osob, které se na oznámeném protiprávním jednání podílely.

Pakliže nebude kontaktováním dotčených osob ohroženo řádné šetření podnětu, respektive protiprávního jednání, je Compliance manager oprávněn kontaktovat dotčené osoby a žádat po nich odpovídající součinnost a/nebo vysvětlení. Na základě

shromážděných podkladů Compliance manager vyhotovuje protokol o výsledcích provedeného šetření

Pakliže je oznámený podnět vyhodnocen jako nedůvodný, Compliance manager rozhodne o jeho odložení a založí jej spolu s protokolem o zjištěných skutečnostech do evidence došlých podnětů, o čemž informuje jednatele Společnosti. Jednatelé Společnosti jsou oprávněni nahlížet do evidence odložených podnětů a případně provést samostatné šetření.

Pokud Compliance manager při šetření protiprávního jednání dospěje k závěru, že všechny okolnosti konkrétního případu nasvědčují tomu, že k protiprávnímu jednání skutečně došlo, je Compliance manager povinen neprodleně přijmout neodkladná a důsledná opatření, aby protiprávní jednání bylo ukončeno a aby byly odvráceny jeho škodlivé následky. Za tímto účelem mu jsou jednatelé Společnosti povinni poskytnout nezbytnou součinnost. Současně Compliance manager vypracuje návrh možného řešení protiprávního jednání, jímž může být např. i přijetí opatření příslušného pracovního postihu/opatření dle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Pokud má Compliance manager k dispozici kontakt na oznamovatele, je povinen oznamovatele o vyřízení podnětu vyrozumět, a to ve lhůtě 30dnů od obdržení podnětu. Zároveň je Compliance manager oprávněn po oznamovateli žádat další informace týkající se učiněného podnětu.

10

9.5 Řešení protiprávního jednání

Po skončení šetření protiprávního jednání Compliance manager vyhotoví písemnou zprávu pro jednatele Společnosti, jež obsahuje:

- protokol o provedeném šetření,
- seznam přijatých opatření k zamezení pokračování protiprávního jednání, a
- návrh řešení protiprávního jednání.

Na základě zprávy předložené Compliance managerem jsou jednatelé oprávněni přijmout závazné rozhodnutí o dalším postupu, včetně stanovení sankce za protiprávní jednání v souladu s právními a interními předpisy Společnosti, pakliže se protiprávního jednání dopustil zaměstnanec Společnosti.

V případě zjištění, že byl spáchán trestný čin, jednatel či společně jednatelé Společnosti neprodleně rozhodnou o podání trestního oznámení či poskytnutí součinnosti orgánům činným v trestním řízení.

10 Vyhodnocení a změny Etického kodexu

V rámci politiky tzv. „otevřených dveří“ mohou zaměstnanci s vedoucími zaměstnanci Společnosti vždy diskutovat o problematických záležitostech týkajících se Etického kodexu a spolehnout se na jejich podporu a na to, že o tématu tohoto rozhovoru bude zachována mlčenlivost. Každý vedoucí zaměstnanec je povinen zaměstnance vyslechnout a řešit vytyčené nedostatky či návrhy na zlepšení.

Na základě shromažďovaných podkladů provádí Compliance manager ke konci kalendářního roku celkové vyhodnocení dodržování právních a interních předpisů a přínosnosti Etického kodexu a jeho uplatňování v praxi, se kterým seznámí jednatele Společnosti.

Etický kodex může být měněn či doplňován pouze na základě rozhodnutí statutárního orgánu Společnosti.

O všech změnách Etického kodexu je Společnost povinna informovat své pracovníky bez zbytečného odkladu, přičemž aktualizované znění Etického kodexu zveřejní též na internetových stránkách www.ipsumcz.cz.

11 Pravidla chování vně i uvnitř Společnosti dle Etického kodexu

11

11.1 Dodržování právních předpisů a interních norem

- 11.1.1 Dodržování právních předpisů bezvýjimečně patří k hlavním zásadám Společnosti.
- 11.1.2 Všichni pracovníci jsou povinni jednat v souladu s platnými předpisy a dbát na to, aby nedocházelo k jejich porušování.
- 11.1.3 Chování pracovníků v souladu s platnými předpisy zahrnuje dodržování:
 - obecně závazných právních předpisů,
 - interních předpisů Společnosti, které se týkají zejména pracovních povinností zaměstnanců, požární ochrany, bezpečnosti práce apod.
 - pravidel etického chování (Etického kodexu).
- 11.1.4 V případě pochybností o výkladu či aplikaci právního předpisu, jež se dotýká činnosti Společnosti, je každý pracovník oprávněn, potažmo povinen, obrátit se na přímého nadřízeného s žádostí o vysvětlení, který vysvětlení zajistí.
- 11.1.5 Pracovníci jsou srozuměni s tím, že porušování právních a/nebo interních předpisů může vést k občanskoprávní i trestní odpovědnosti, stejně jako k disciplinárním opatřením nebo sankcím v souladu s platnými pracovní právními a interními předpisy.



11.2 Protikorupční pravidla a dary

- 11.2.1 Společnost odmítá jakoukoliv formu korupce či jednání narušující svobodné a férové podnikání založené na kvalitě nabízených služeb či produktů.
- 11.2.2 Pracovníci Společnosti nesmí využívat obchodních kontaktů k vlastnímu či cizímu prospěchu nebo k újmě Společnosti.
- 11.2.3 V rámci fungování Společnosti je zcela zakázáno přímo či nepřímo nabízet, slibovat či poskytovat neoprávněné výhody třetím osobám za účelem ovlivnění nebo odměnění poskytnuté služby či takové výhody vyžadovat, přijímat, akceptovat, a to zejména za účelem získání nebo udržení smluvních závazků nebo ovlivnění úředních kroků orgánů veřejné moci, pokud by takovéto jednání představovalo porušení právních předpisů. K uvedeným zakázaným činnostem nesmí pracovníci Společnosti využít ani třetích stran.
- 11.2.4 Není-li tak dále stanoveno jinak, pracovníci Společnosti nesmí v souvislosti s výkonem své činnosti přijímat finanční dary ani jiná obdobná plnění (služby či benefity v jakékoliv formě), jež by mohly jakýmkoliv způsobem ovlivnit nestrannost obchodního rozhodnutí či řádné plnění jejich pracovních úkolů.
- 11.2.5 V rámci Společnosti je povoleno přijímat toliko reklamní či propagační předměty nebo příležitostná pozvání (např. pracovní večeře), jejichž přijetí lze v kontextu platných standardů etického chování považovat za obchodní zdvořilost.
- 11.2.6 Při jakýchkoliv pochybnostech ohledně přípustnosti přijetí daru či pozvání nejružnějšího druhu mají pracovníci Společnosti povinnost obrátit se se svým dotazem na přímého nadřízeného.

12

11.3 Střet zájmů

- 11.3.1 Všichni pracovníci jsou povinni chovat se vůči Společnosti loajálně a jednat v souladu s jejími oprávněnými zájmy.
- 11.3.2 Pracovníci Společnosti jsou povinni se v maximální míře vyhýbat možnému střetu mezi jejich soukromými zájmy a zájmy Společnosti. Soukromým zájmem je míněna zejména jakákoliv potencionální výhoda pro pracovníka, pro členy jeho rodiny, jeho blízké nebo příbuzné nebo jiné fyzické a právnické osoby, s nimiž má nebo měl osobní, pracovní, obchodní styky.
- 11.3.3 Střetem zájmů se rozumí zejména střet zájmů osobního charakteru, které by mohly mít vliv na nezávislost osoby posuzující, co je v zájmu Společnosti, a rozhodující o způsobech prosazení takových zájmů. Ke střetu zájmů může rovněž dojít v případě, má-li být uzavřena smlouva mezi Společností a pracovníkem nebo osobou jemu blízkou.

- 11.3.4 V případě pochybností o možném či hrozícím střetu zájmů u své osoby, nebo u jiného zaměstnance se zájmy Společnosti, je každý pracovník povinen obrátit se na přímého nadřízeného, který zajistí posouzení existence možného či hrozícího střetu zájmů. Zaměstnanec, který chce uzavřít smlouvu se Společností nebo který ví, že smlouvu se Společností hodlá uzavřít osoba jemu blízká, je povinen vždy o této skutečnosti předem informovat svého přímého nadřízeného nebo jednatele Společnosti.

11.4 Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci

- 11.4.1 Společnost věnuje maximální pozornost bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců při práci a vyvábí pro to takové podmínky, aby v rámci činnosti Společnosti bylo minimalizováno ohrožení života a zdraví zaměstnanců, jakož i obyvatel.
- 11.4.2 Každý zaměstnanec Společnosti je povinen při práci dbát na ochranu svého zdraví i ostatních zaměstnanců a dodržovat příslušné právní předpisy a interní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 11.4.3 Je bezvýjimečně zakázáno požívat alkoholické nápoje a omamné a psychotropní látky na pracovišti a v rámci pracovní doby i mimo pracoviště, či vstupovat pod vlivem těchto látek na pracoviště.

11.5 Ochrana životního prostředí

- 11.5.1 Společnost důsledně dodržuje veškeré právní předpisy na úseku ochrany životního prostředí. Společnost i její pracovníci se zejména chovají tak, aby nevznikaly žádné ekologické škody.
- 11.5.2 Společnost v maximální možné míře usiluje o omezení environmentálních dopadů vlastní činnosti, činnosti svých zákazníků a obchodních partnerů, a snižuje průmyslová, zdravotní a ekologická rizika na svých pracovištích.
- 11.5.3 Společnost naopak podporuje pozitivní politiku trvale udržitelné rozvoje a šetrného využívání přírodních zdrojů.

11.6 Hospodářská soutěž

- 11.6.1 Společnost důsledně odmítá jakékoliv jednání, jež by mohlo být v rozporu s právními předpisy na ochranu hospodářské soutěže. Společnost se plně hlásí k hodnotám férové hospodářské soutěže a správného fungování otevřeného a spravedlivého trhu.
- 11.6.2 Společnost se neúčastní formálních ani neformálních dohod narušujících hospodářskou soutěž, které by byly v rozporu s právními předpisy, ani jinak nezneužívá svého postavení na trzích, na kterých působí.
- 11.6.3 Na trzích Společnost soutěží výhradně na základě svých předností, a jedná přitom vždy čestně a poctivě.

11.7 Externí vztahy a výběr partnerů

- 11.7.1 Postupy při výběru obchodních partnerů jsou založeny na zásadách nestrannosti a objektivitě. Výběr obchodních partnerů musí vždy probíhat v nejlepším zájmu Společnosti a je založen na objektivních a srozumitelných kritériích s maximálním ohledem na ekonomickou výhodnost sjednávaného smluvního závazku.
- 11.7.2 Pracovníci v rámci svých možností před uzavřením příslušného smluvního závazku adekvátně prověřují veřejně dostupné informace o budoucích obchodních partnerech a ověřují, zda jsou tito obchodní partneři důvěryhodní. Při prověřování možných obchodních partnerů je vždy postupováno v souladu s právními předpisy a základními etickými standardy tak, aby nebylo narušeno soukromí či osobní integrita třetí osoby.
- 11.7.3 Každý pracovník, jenž se podílí na výběru obchodních partnerů, jehož osobní zájem či vztah k protistraně by mohl ovlivnit výběrové řízení, je povinen v souladu s pravidly ohledně střetu zájmů o této skutečnosti informovat svého přímého nadřízeného či se obrátit rovnou na jednatele Společnosti.
- 11.7.4 Vztahy Společnosti s jejími zákazníky a obchodními partnery jsou založeny na zákonném, nepodjatém a férovém jednání a elementárních pravidlech slušnosti a zdvořilosti.
- 11.7.5 Jakékoliv nekalé obchodní praktiky jsou bez dalšího zakázány, přičemž ve vztahu k zákazníkům a obchodním partnerům Společnost a všichni její zaměstnanci vždy dbají na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů Společnosti, zejména pak dbají na dodržování pravidel dle Etického kodexu.
- 11.7.6 Společnost a všichni její zaměstnanci sdělují svým zákazníkům a obchodním partnerům úplné, pravdivé a srozumitelné informace. Stejným způsobem Společnost a všichni její zaměstnanci odpovídají na všechny dotazy zákazníků a obchodních partnerů. Tím však nemůže být ohrožena povinnost chránit důvěrné informace, jež se týkají Společnosti.
- 11.7.7 Společnost usiluje o to, aby její zákazníci a obchodní partneři v maximální možné míře dodržovali a respektovali právní předpisy a přiměřeně též pravidla a základní hodnoty stanovené tímto Etickým kodexem.

14

11.8 Jednání s orgány veřejné moci

- 11.8.1 Při styku a komunikaci s orgány veřejné moci postupuje Společnost a všichni její pracovníci plně v souladu s právními předpisy a základními etickými zásadami obsaženými v tomto Etickém kodexu.
- 11.8.2 Společnost plně respektuje nezávislost a nestrannost orgánů veřejné moci. Nabízení jakékoliv formy úplatku představitelům či pracovníkům orgánů veřejné moci za účelem ovlivnění úředního postupu nebo získání jiné neoprávněné výhody je výslovně zakázáno, přičemž Společnost jakékoliv takové jednání odmítá a netoleruje.



- 11.8.3 Společnost vždy respektuje veškerá pravomocná rozhodnutí a závazné pokyny orgánů veřejné moci. Společnost se zavazuje plně spolupracovat s oprávněnými orgány veřejné moci v rámci veškeré kontrolní či auditní činnosti a dalších forem prověřování a vyšetřování.
- 11.8.4 Společnost poskytuje orgánům veřejné moci jimi požadované informace v souladu s relevantními právními předpisy.

11.9 Ochrana důvěrných a osobních informací

- 11.9.1 Je zakázáno přímé nebo nepřímé používání důvěrných obchodních informací či informací o obchodních partnerech, zákaznících či pracovnících.
- 11.9.2 Všichni pracovníci jsou povinni aktivně chránit důvěrné interní údaje a neveřejné informace, a to bez ohledu na jejich obsah či formu. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na informace, které zakládají podezření z protiprávního jednání. Výslovně je zakázáno předávání obchodních informací a know-how Společnosti, osobám nacházejícím se ve vztahu ke Společnosti v konkurenčním postavení.
- 11.9.3 Pracovníci nesmějí rovněž předávat nepovolaným osobám důvěrné informace o zákaznících či obchodních partnerech Společnosti, vyjma případů, kdy tyto osoby poskytly se sdělením informací výslovný souhlas, či v případech stanovených právními předpisy.
- 11.9.4 Pravidla týkající se omezení poskytování informací neplatí v případech, kdy má poskytnutí důvěrné informace přispět k odvrácení spáchání trestného činu, či bezprostředně hrozící škody na zdraví nebo majetku.
- 11.9.5 V případě pochybností o tom, jaké informace lze sdělit třetím osobám, je zaměstnanec povinen předem požádat svého přímého nadřízeného o pokyn, jak v dané záležitosti dále postupovat.
- 11.9.6 Společnost neustále dohlíží na zákonnost, korektnost, transparentnost zpracování osobních údajů a dbá na integritu a důvěrnost osobních údajů, přičemž dodržuje závazky a pravidla stanovená Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (GDPR) a zákonem č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů.

11.10 Opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu

- 11.10.1 Společnost důsledně dodržuje právní předpisy v oblasti opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu a dodržuje národní a mezinárodní sankce, embarga a jiná omezení mezinárodního hospodářského práva.
- 11.10.2 Za účelem potírání trestných činů týkajících se legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu Společnost v přiměřeném rozsahu zpracovává a nakládá s daty o svých zákaznících a obchodních partnerech a náležitě je vyhodnocuje.

11.10.3 V případě podezření, že se zákazník či obchodní partner snad pokouší využít smluvního vztahu se Společností pro protiprávní nebo nekalé účely, jako je financování terorismu, praní špinavých peněz, či obcházení sankcí, je každý pracovník povinen neprodleně informovat o těchto skutečnostech svého přímého nadřízeného, případně se rovnou obrátit na etickou linku.

11.11 Zákaz diskriminace a rovné zacházení

11.11.1 Společnost bezvýjimečně prosazuje stejný přístup vůči všem zaměstnancům.

11.11.2 Společnost proto dbá na dodržování rovnosti příležitostí a rovného zacházení bez ohledu na etnický původ, národnost, státní příslušnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, rodinný stav, vyznání, zdravotního postižení, členství v odborech či politické názory, pokud jsou v souladu s demokratickými principy právního státu.

11.11.3 Rovné příležitosti žen a mužů jsou zaručeny ve všech aspektech osobního a profesního rozvoje.

11.11.4 Společnost netoleruje jednání či postoj, při kterém se jakékoliv osoby mohou cítit omezovány, ponižovány nebo obtěžovány.

11.11.5 Každý zaměstnanec je oprávněn nahlásit jakýkoliv projev diskriminačního jednání svému nadřízenému, případně se přímo obrátit na etickou linku.

16

Tento Etický kodex nabývá platnosti a účinnosti dnem 1.11.2023

