
ETICKÝ KODEX



Apeiron Machinery s.r.o.

IČO 08556202

Národní 416/37, 110 00 Praha 1

společnost zapsaná Městským soudem v Praze pod sp. zn.: C 320932

ÚVOD

Společnost Apeiron Machinery s.r.o., IČO 08556202, se sídlem Národní 416/37, 110 00 Praha 1, společnost zapsaná Městským soudem v Praze pod sp. zn.: C 320932 (dále jen „**Společnost**“) je obchodní společností s ručením omezeným.

Společnost plně respektuje nejen obecně závazné právní předpisy České republiky, právní předpisy Evropské unie a mezinárodní smlouvy jimiž je Česká republika vázána, ale rovněž i pravidla etiky, morálky a poctivého obchodního styku.

Účelem tohoto etického kodexu (dále jen „**Etický kodex**“) je zejména zachytit a popsat základní pravidla, kterými se při výkonu své každodenní činnosti, Společnost řídí. Etický kodex navazuje na Compliance program a je jeho neoddělitelnou součástí. Etický kodex v některých částech vhodně rozšiřuje a doplňuje Compliance program tak, aby Společnost vyhověla nejen svým zákonným povinnostem, ale zejména, aby zakotvila odpovídající povinnosti Společnost i a jejích Zaměstnanců a Externích subjektů, při odhalování, oznamování a řešení nežádoucího jednání.

Tento Etický kodex je integrální a neoddělitelnou součástí Compliance programu, jehož základní zásadou je dodržování všech závazných právních pravidel, vnitřních předpisů a etických pravidel definovaných tímto Etickým kodexem.

Pro odstranění pochybností Společnost sděluje, že tento Etický kodex, včetně Compliance programu, jako celku, se vztahuje i na Externí pracovníky a další třetí osoby (dodavatele, subdodavatele apod.) s nimiž Společnost přichází v rámci své podnikatelské činnosti, do styku.

Článek I. PŮSOBNOST ETICKÉHO KODEXU

OSOBNÍ PŮSOBNOST

Tento Etický kodex je závazný pro Společnost, její Zaměstnance, včetně všech zaměstnanců dočasně přidělených k výkonu práce u Společnosti, Externí subjekty, statutární a dozorčí orgány, management, konzultanty, externí spolupracovníky a další osoby jednající jménem Společnosti a ve prospěch Společnosti i nebo v jejím zastoupení. Etický kodex Společnosti je závazný rovněž i pro všechny osoby, jejichž jednání by mohlo být vykládáno jako jednání jménem a ve prospěch nebo v zastoupení Společnosti.

ČASOVÁ PŮSOBNOST

Tento Etický kodex nabývá účinnosti dnem 1.8.2023 a platí bez časového omezení, a to až do případné další změny Etického kodexu. Právní vztahy vzniklé před účinností tohoto Etického kodexu se řídí nadále tímto Etickým kodexem.

MÍSTNÍ PŮSOBNOST

Etický kodex se vztahuje na všechna jednání jeho adresátů, bez územního omezení. V případě, že Etický kodex dopadá na jednání, které má vztah k zahraničí, vyžaduje se respektování a dodržování jak právních předpisů České republiky, tak i dotčených závazných zahraničních předpisů. Povinnost dodržovat právní předpisy zahrnuje vždy bez výjimky i povinnost dodržovat přepisy Evropské unie.

Článek II. CÍLE ETICKÉHO KODEXU

Cílem tohoto Etického kodexu je:

- a) zakotvení standardů a procedur pro chování Společnosti, včetně jejích statutárních orgánů, Zaměstnanců a Externích subjektů při předcházení protiprávní činnosti;
- b) zajištění, aby každý z dotčených adresátů mohl bez obav prostřednictvím Etického emailu/schránky, reagovat na protiprávní a nežádoucí jednání;
- c) zajištění, aby bylo zamezeno jakémukoliv odvetnému opatření v souvislosti s oznámením;
- d) dostatečné seznámení Zaměstnanců a Externích subjektů s Compliance programem a Etickým kodexem;
- e) zajištění implementace a efektivity Compliance programu a Etického kodexu ze strany statutárních orgánů a dalšího managementu Společnosti;
- f) vykonávání rozumného dohledu nad dodržováním Compliance programu a Etického kodexu a zajištění rozumných kroků k hodnocení a zveřejňování Compliance programu a Etického kodexu;

- g) zajištění, aby ve vedení Společnosti nefigurovaly osoby, které byly podle pravomocného rozhodnutí soudu zapojeni do protiprávní činnosti;
- h) podpora a vynuovení Compliance programu a tohoto Etického kodexu;
- i) provedení všech rozumných kroků v reakci na zjištění protiprávního jednání a zabránění jeho opakování nebo pokračování.

Článek III. ZAJIŠTĚNÍ CÍLŮ ETICKÉHO KODEXU

Za účelem zajištění cílů stanovených Compliance programem Etickým kodexem, zavádí Společnost následující:

- a) Statutární orgány Společnosti - plní svou funkci s péčí řádného hospodáře v souladu se všemi obecně závaznými právními předpisy a pravidly stanovenými tímto Etickým kodexem. Statutární orgán na základě zakladatelského právního jednání zejména:
 - i. projednává a přijímá interní normativní akty Společnosti;
 - ii. rozhoduje významné personální otázky;
 - iii. projednává, hodnotí a rozhoduje o návrzích změn Compliance programu a zejména tohoto Etického kodexu;
 - iv. určuje osobu Compliance managera;
 - v. dohlíží na plnění Etického kodexu a Compliance programu jako celku;
 - vi. projednává, hodnotí a přijímá zprávu o plnění Compliance programu a tohoto Etického kodexu.
- b) Analýzy potřeb v oblasti Compliance programu a Etického kodexu Společnosti, včetně jejich revizí, změn a pravidelných auditů v této oblasti.
- c) Vzdělávací akce a školní zaměřená na oblast compliance, Compliance programu a dodržování relevantních právních předpisů.
- d) Etická schránka a Etická emailová adresa pro přijímání oznámení.
- e) Vnitřní předpisy řešící Compliance program a jejich dílčí části.
- f) Zásady zpracování osobních údajů Společnosti, které obsahují informace o rozsahu a podmínkách zpracování osobních údajů subjektů ze strany při výkonu nebo v souvislosti s podnikatelskou činností.
- g) Compliance doložky.

Článek IV.

ZÁSADY VNITŘNÍCH VZTAHŮ, VZTAHY S ORGÁNY VEŘEJNÉ MOCI A OBCHODNÍ VZTAHY

1. Zaměstnanci Společnost, včetně Externích subjektů, jsou si plně vědomi všech svých povinností a zodpovědnosti vyplývající z obecně závazných právních předpisů, vnitřních předpisů, a to včetně Compliance programu a tohoto Etického kodexu, jak ve vnitřní spolupráci v rámci Společnosti, tak i vůči třetím osobám.
2. Zaměstnanci Společnosti zajišťují v rámci vnitřních vztahů naplnění následujících zásad:
 - a) zásady rovného zacházení, podle níž zajišťuje Společnost srovnatelné podmínky pro všechny Zaměstnance a Externí subjekty bez rozdílu věku, rasy, národnosti, náboženství, pohlaví atd., včetně spravedlivého odměňování.
 - b) zásady nediskriminace, podle níž Společnost zcela odmítá a netoleruje jakékoliv násilí, výhrůžky, zastrašování či jakékoliv jiné útoky nebo nevhodné chování na pracovišti. Společnost zásadně dodržuje veškeré právní předpisy související se zásadou diskriminace, zejména § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a pravidel zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) v platném znění.
 - c) zásady řádných pracovních podmínek, podle níž Společnost zajišťuje pro všechny Zaměstnance a Externí subjekty bez rozdílu uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.
 - d) zásady ochrany osobních práv, podle níž Společnost bezvýhradně respektuje lidskou důstojnost, soukromí a osobní práva každého jednotlivce.
 - e) zásady týmové a inovativní spolupráce, podle níž Společnost zajišťuje prostor pro týmovou spolupráci, inovace.
3. Společnost spolupracuje s orgány veřejné moci otevřeně, korektně a respektuje jejich nezávislost a nestrannost. se nikdy nepokouší o jakékoliv nezákonné ovlivňování rozhodnutí a postupů orgánů veřejné moci. Jakékoliv snahy a náznaky o takové ovlivnění Společnost zásadně odmítá a v žádném případě jej netoleruje. respektuje všechna pravomocná rozhodnutí, jakož i závazné pokyny orgánů veřejné moci.
4. Společnost je povinna se vyhnout jakémukoliv jednání nebo činnosti, která by mohla vzbudit pochybnost o povaze vzájemných vztahů mezi Společností, Zaměstnanci, Externími subjekty a orgány veřejné moci a osobami jednající za orgány veřejné moci.
5. Společnost a její Zaměstnanci, včetně Externích subjektů, poskytují orgánům veřejné moci plnou součinnost vyžadovanou příslušnými právními předpisy, přičemž v rozsahu těchto předpisů poskytují Zaměstnanci a Externí subjekty, vždy přesné, pravdivé, úplné a aktuální informace a podklady, vyžadované orgánům veřejné moci.
6. Společnost má zájem na svobodném rozvoji trhů, na nichž působí a v rámci své obchodní činnosti striktně dodržuje veškeré právní předpisy, které na činnost Společnost

dopadají. v rámci svého jednání s obchodními partnery a zákazníky respektuje a dodržuje veškeré právní předpisy a v obchodních vztazích poskytuje svým klientům a obchodním partnerům vždy úplné, přesné, pravdivé a aktuální informace.

7. Před uskutečněním jakéhokoli obchodu jsou Zaměstnanci i Externí subjekty, povinni seznámit se se všemi relevantními právními předpisy, dodržovat je a jejich dodržování vyžadovat i po obchodních partnerech a klientech. Zaměstnanci, včetně Externích subjektů, jsou rovněž povinni před uskutečněním jakéhokoli obchodu, a to v rámci svých možností, ubezpečit se, že obchodní partner není zapojen v jakékoliv nelegální činnosti a, že jeho zdroje a zisky jsou legální.

Článek IV. STŘET ZÁJMŮ A JEHO OZNÁMENÍ

1. Střetem zájmů lze vymezit situace, kdy může být ovlivněn úsudek nebo jednání Zaměstnance, Externího subjektu, a to jakýmkoliv vztahem, který má s jinou osobou.
2. Střet zájmů je v přímém rozporu s Etickým kodexem. Pro všechny Zaměstnance a Externí subjekty je důležité, aby se vyhýbali veškerým střetům mezi svými osobními zájmy a zájmy Společnosti, ledaže půjde o uplatnění smluvních či zákonných oprávnění z pracovněprávních či obchodních vztahů. Zaměstnanec a Externí subjekt se nesmí svým jednáním nebo opomenutím vystavit nepřiměřenému vlivu jiných osob, který by mohl mít vliv na jeho nestrannost a oprávněné zájmy Společnosti.
3. Zaměstnanec a Externí subjekt je povinen zdržet se v souvislosti s přípravou nebo plněním pracovních povinností veškerých jednání, které by mohly vést k upřednostnění osobního zájmu nad zájmem Společnosti. Zaměstnanec je ve smyslu § 304 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, oprávněn vykonávat vedle svého zaměstnání jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti Společnosti, jen s předchozím písemným souhlasem Společnosti.
4. V případě, že je na Zaměstnance ale i Externí subjekt v souvislosti s plněním jeho pracovních povinností činěn kýmkoli nepřipustný nátlak bez ohledu na druh nebo jeho podstatu, je Zaměstnanec a Externí subjekt povinen toto oznámit ihned Compliance managerovi. Zaměstnanec a Externí subjekt nesmí bez předchozí dohody používat prostředky Společnosti nebo jiný majetek Společnosti pro soukromé účely. Zaměstnancům ani Externím subjektům není povoleno používat prostředky nebo jiný majetek Společnosti pro jakékoli nezákonné účely.
5. Zaměstnanec anebo Externí subjekt, který se přímo či nepřímo dostal do střetu zájmů, nebo může-li takový střet zájmů předpokládat, je povinen tuto skutečnost neprodleně oznámit Compliance managerovi. Oznámení provádí písemně na adresu Společnosti, elektronicky na email: compliance@conteg.cz, anebo osobně.
6. Stejná povinnost platí i v případě pochybnosti o možném střetu zájmů, kdy je v takovém případě Zaměstnanec a Externí subjekt povinen kontaktovat Compliance managera, který určí další postup. Neoznámení skutečností nasvědčujících o možném střetu zájmů, nebo o střetu zájmů samotném, znamená hrubé porušení zásad Etického kodexu a

může mít za následek pracovně právní nebo i trestně právní postih a povinnost k náhradě vzniklé újmy.

Článek V.

VZTAHY MEZI ZAMĚŠTNANCI, VZTAHY ZAMĚŠTNANCŮ A NADŘÍZENÝCH

1. Zaměstnanci i Externí subjekty dbají o řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy Společnosti, dodržují zásady týmové spolupráce, respektují práva spolupracovníků, jsou ochotni sdílet informace a poznatky se svými kolegy a vhodným způsobem kolegům pomáhají s řešením problémů vzniklých v rámci pracovní činnosti. Zaměstnanci a Externí subjekty se vždy snaží o inovativní přístup k řešení všech problémů.
2. Vedoucí se snaží jít všem Zaměstnancům a Externím subjektům příkladem, a to zejména vlastním etickým chováním. Vedoucí dále organizuje a kontroluje plnění zadaných úkolů, dbá respektování právních předpisů a interních předpisů a brání jakémukoliv jejich porušování.
3. Vedoucí netoleruje za žádných podmínek porušování právních předpisů, přičemž již při takovém případném pokusu o porušení právních předpisů, vyvodí vedoucí z takového jednání, a to bez výjimky, pracovně právní, popř. i jiné důsledky.
4. V případě pochybností ohledně pokynu nebo rozhodnutí vedoucího jsou Zaměstnanci a Externí subjekty oprávněni posoudit soulad takového rozhodnutí nebo pokynu s právními předpisy, tímto Etickým kodexem a Compliance programem jako celkem či jinými vnitřními předpisy, které považují za relevantní. Pojmou-li podezření, že by požadovaným jednáním mohli spáchat trestný čin nebo správní delikt, jsou oprávněni vyžádat si pokyn či rozhodnutí od vedoucího v písemné podobě. Zaměstnanci a Externí subjekty jsou však vždy oprávněni obrátit se na Compliance managera, za účelem posouzení souladu rozhodnutí nebo pokynu s právními předpisy, tímto Etickým kodexem a Compliance programem jako celkem či jinými vnitřními předpisy.
5. Každý Zaměstnanec i Externí subjekt má právo odmítnout příkaz či pokyn svého nadřízeného, pokud má důvodnou obavu, že by jeho splněním mohlo dojít k porušení zákona nebo interního předpisu, nebo etických pravidel. V takovém případě je povinen bezodkladně, jakmile to okolnosti dovolí, věc oznámit Compliance managerovi, který předmětný příkaz posoudí a přijme odpovídající opatření. Compliance Manager je povinen své stanovisko poskytnout v nejkratší možné době.
6. Dospěje-li Compliance manager k závěru, že příkaz či pokyn nadřízeného, který byl udělen Zaměstnanci nebo Externímu pracovníkovi, je v rozporu s právním řádem České republiky, právními předpisy Evropské unie, mezinárodními smlouvami, Etickým kodexem či Compliance programem, je povinen o tomto závěru informovat vedení Společnosti. Současně je povinen zhodnotit a uplatnit reakční opatření vůči vedoucímu zaměstnanci, udávajícímu takový pokyn (pracovněprávní, správněprávní anebo i trestněprávní).

Článek VI. PROTIKORUPČNÍ POLITIKA

1. Zaměstnanci a Externí subjekty, za žádné situace, nesmí jménem Společnosti:
 - a) poskytovat materiální prostředky nebo služby politickým stranám či hnutím nebo přispívat činitelům či kandidátům na veřejnou funkci za účelem získání jejich podpory ve prospěch Společnosti;
 - b) poskytovat nebo nabízet třetí osobě přímo či nepřímo jménem Společnosti peníze, služby, dary a hodnotné věci, pokud ví nebo mají důvod se domnívat, že budou nabídnuty za účelem protiprávního získání nebo udržení obchodu s určitou osobou, protiprávního směřování obchodu na určitou osobu, získání jiné protiprávní výhody v obchodování nebo navádění k tomu, aby určitá osoba provedla nežádoucí činnost;
 - c) umožnit jinému, aby prováděl jménem Společnosti činnosti uvedené pod písm. a) až b) nebo s nimi souhlasit či je záměrně přehlížet;
 - d) navazovat obchodní styk se třetími stranami, aniž by byla dodržena minimální povinnost náležitě opatrnosti při seznamování se s nimi.
2. Nad rámec výše uvedeného Společnost prohlašuje, že nevytváří žádné utajované nebo nevidované fondy nebo majetky, ať už za jakýmkoliv účelem.
3. Společnost zásadně odmítá a distancuje se od všech forem úplatkářství, protiprávního jednání a korupce. Všechny tyto formy nežádoucího jednání je Společnost připravena aktivně řešit plně v souladu s příslušnými právními předpisy, zejména ustanoveními zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění, s orgány činnými v trestním řízení bez ohledu na jejich povahu nebo rozsah.
4. Vedoucí jsou povinni vyvinout veškeré možné úsilí k předcházení a monitorování rizika vzniku korupčního jednání v rámci Společnosti. Případné podněty jsou bezodkladně oznamovány Compliance Managerovi k vyhodnocení rizika a přijetí potřebných opatření.
5. Společnost striktně dodržuje veškeré právní předpisy související s bojem proti praní špinavých peněz, financováním jakýchkoliv nezákonných aktivit a potíráním terorismu nebo jeho podpory.
6. Společnost prohlašuje, že respektování všech pravidel, uvedených v tomto Etickém kodexu, bude vyžadovat i po svých obchodních partnerech.

Článek VII. POSKYTOVÁNÍ A PŘIJÍMÁNÍ DARŮ

1. Zaměstnanec ani Externí subjekt, v souvislosti s výkonem zaměstnání nebo činnosti pro Společnost, zásadně nepřijímá pro sebe nebo osoby blízké osobní dary či výhody od jiných osob.
2. Za osobní dar nebo výhodu se považuje jakýkoli hmotný či nehmotný dar, plnění nebo výhoda, jehož celková hodnota přesahuje částku v celkové výši 300 Kč, s výjimkou firemních dáreků malé hodnoty, které obsahují zřetelné logo jiné společnosti (reklamní předměty).
3. Veškeré jiné dary nebo výhody jsou považovány za dar nebo výhodu poskytnutou Společností a musí být bezprostředně po převzetí předány Compliance managerovi. Společnost si vyhrazuje právo takové dary či výhody kdykoli odmítnout.
4. Výše uvedené však nevylučuje, aby Společnost poskytla dar či výhodu svému Zaměstnanci anebo Externímu subjektu, např. v souvislosti s životním jubileem, narozením dítěte, výročím zaměstnaneckého poměru, za dobře odvedenou práci apod. O těchto darech rozhoduje vedení Společnosti. Compliance manager se v tomto případě nevyrozmívá.
5. V případě, že Společnost poskytuje účelově vázané peněžní a věcné dary na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, tělovýchovné, sportovní apod., rozhoduje o takovém poskytnutí vedení Společnosti.
6. V případě, že Společnost poskytuje účelově vázané peněžní a věcné dary, postupuje dle následujících pravidel:
 - neposkytuje žádné příspěvky subjektům, které by mohli jakkoli poškodit pověst a dobré jméno Společnosti;
 - musí být znám příjemce daru a konkrétní způsob jeho využití příjemcem;
 - využití daru musí být kdykoliv doloženo přeložením účtu, faktury apod., za účelem kontroly;
 - příspěvek musí být poskytnut prostřednictvím bezhotovostního platebního styku.
7. Zaměstnanci ani Externí subjekty nesmí bez souhlasu vedení Společnosti nebo Compliance managera poskytovat jménem Společnosti dary nebo výhody třetím osobám. Toto pravidlo však neplatí pro běžné obchodní dary s logem Společnosti (reklamní předměty).
8. Předávání a přijímání darů je v zásadě nepřipustné ve vztahu k obchodním partnerům, kteří jsou, byť i jen zčásti, financováni z veřejných zdrojů. To se týká také všech členů jejich orgánů, zaměstnanců či jiných pracovníků i jakýchkoliv dalších osob, které vystupují jménem takového obchodního partnera nebo za něho, jakkoliv jednají. Ve výjimečných případech, kdy je to odůvodněno všeobecně přijímanými zásadami morálky a slušného chování, však může statutární orgán rozhodnout o poskytnutí nebo

přijetí daru i ve vztahu k výše uvedenému obchodnímu partnerovi. Toto rozhodnutí však podléhá schválení Compliance managerem.

9. Jakékoliv porušení výše uvedených pravidel týkajících se přijímání a poskytování darů je zvláště závažným porušením pracovních povinností, popř. zvláště závažným porušením smluvních a jiných povinností.

Článek VIII. POSKYTOVÁNÍ ZÁPŮJČEK

1. V případě poskytování bezúplatných zápůjček majetku musí být vždy takové rozhodnutí řádně odůvodněno. Musí být řádně zdokumentováno, komu a za jakým účelem byla zápůjčka poskytnuta. Poskytnutí takové zápůjčky nesmí zavdat jakékoli podezření na korupční nebo jiné nežádoucí jednání. Vrácení musí být řádně zdokumentováno.
2. Jakékoliv porušení těchto pravidel je zvláště závažným porušením pracovních povinností, popř. zvláště závažným porušením smluvních a jiných povinností.

Článek IX. PREVENCE A INDIKÁTORY NEŽÁDOUCÍHO JEDNÁNÍ

1. Při přijímání nových Zaměstnanců a Externích subjektů postupuje Společnost v souladu se zákonem a zásadně transparentně. Společnost striktně dbá na to, aby rozhodování o přijetí uchazeče o zaměstnání nezáviselo toliko na jediné osobě. Přijímání nových Zaměstnanců i Externí spolupracovníci musí být seznámeni s tímto Etickým kodexem a dalšími součástmi Compliance programu již v době uzavírání pracovněprávního či jiného vztahu.
2. Externí subjekty i Zaměstnanci v rozumné míře vnímají základní indikátory nežádoucího jednání, zejména jednání korupčního. Společnost výslovně prohlašuje, že si je plně vědoma toho, že jejich případná přítomnost není důkazem, ale vyžaduje vyšší pozornost při zachování plného respektování práv a svobod dotčených osob.
3. Obecnými indikátory nežádoucího jednání jsou:
 - závislost na alkoholu, omamných a psychotropních látkách a gamblerství;
 - nedostatečná transparentnost v jednání dotyčné osoby;
 - opakovaná ztráta nebo poškození majetku způsobená jednáním Zaměstnance;
 - opakované obcházení nebo porušování právních nebo vnitřních předpisů;
 - opakované Podněty směřující proti dané osobě;
 - další zaměstnání mimo Společnost;
 - předchozí odsouzení dotyčné osoby za trestnou činnost související s ekonomickou činností;

- další zjevně podezřelá jednání a projevy chování.

Článek X. PRINCIP ŠETŘENÍ PROTIPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ

1. Společnost v čele s Compliance Managerem vyvine veškeré úsilí, které po nich lze spravedlivě požadovat, aby případné protiprávní jednání bylo odhaleno, zabránilo se jeho pokračování či opakování a byly napraveny jeho případné následky.
2. Každý Zaměstnanec a Externí subjekt je povinen nahlásit jakékoliv podezření o tom, že dochází nebo může docházet k protiprávnímu jednání, které může mít dopad na Společnost, nebo že došlo k porušení pravidel zakotvených v tomto Etickém kodexu nebo příslušných právních předpisů.
3. Oznámení (Podnět) je třeba učinit postupem zakotveným v Compliance programu.
4. Oznámení se činí u osoby Compliance managera, a to prostřednictvím Podnětu/ Oznámení na Etický email nebo do Etické schránky, popř. osobně přímo Compliance managerovi. Oznámení by mělo obsahovat minimálně identifikaci podezřelých osob, jež se měly dopustit nežádoucího jednání, včetně dalších zúčastněných osob na takovém jednání, případně i osob z takového jednání profitujících, včetně podrobného popisu celé události s časovým průběhem a uvedení konkrétních důkazů o takovém nežádoucím jednání nebo jiné konkrétní relevantní poznatky podporující podezření ze spáchání nepřipustného jednání.
5. Případná absence některé z výše uvedených informací není důvodem pro nepřezkoumání Podnětu/ Oznámení ze strany Compliance managera. V případě, že bude Podnět/ Oznámení adresován jiné osobě než Compliance managerovi, je tato osoba povinna bezodkladně Podnět předat Compliance managerovi.
6. Osoba, která učiní takové Oznámení/ Podnět v dobré víře nebude a nesmí být v souvislosti s tímto jednáním postížena, znevýhodněna nebo vystavena nátlaku. Pokud o to osoba oznamující požádá, postupuje se při jeho šetření tak, aby nedošlo k odtajnění totožnosti oznamovatele.
7. Veškerá Oznámení/ Podněty jsou považována za přísně důvěrná a přístup k nim je technicky umožněn pouze Compliance managerovi. Každé oznámení bude důkladně prošetřeno. Prošetření provádí Compliance manager. Compliance manager je oprávněn provádět šetření i z vlastní iniciativy. Zaměstnanci i Externí subjekty jsou povinni Compliance managerovi poskytnout veškerou potřebnou součinnost zejména poskytnou informace a podklady. Ten musí zachovat mlčenlivost o všech zjištěných informacích tak, aby nedošlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv kontrolovaných osob.
8. Compliance manager je povinen vést evidenci o podaných podnětech, provedených šetření a opatřeních, která byla na základě těchto šetření přijata. Compliance manager vždy pravidelně informuje statutární orgán Společnosti ohledně počtu Oznámení/ Podnětů za dané období a způsobu jejich vyřízení a dále o výsledcích šetření z vlastní iniciativy.

9. Po skončení šetření Compliance manager vyhotoví písemnou zprávu pro statutární orgán Společnosti, jež obsahuje protokol o provedeném šetření, seznam navržených opatření k zamezení pokračování protiprávního jednání a návrh řešení protiprávního jednání. Na základě zprávy Compliance managera je statutární orgán Společnosti povinen přijmout závazná rozhodnutí o dalším postupu, včetně určení sankcí za protiprávní jednání v souladu s právními a interními předpisy.
10. Vyšlo-li šetřením najevo, že byl spáchán trestný čin, statutární orgán Společnosti neprodleně rozhodne o podání trestního oznámení a poskytne potřebnou součinnost orgánům činným v trestním řízení.

Článek XI.

REAKCE NA ZJIŠTĚNÉ PROTIPRÁVNÍ NEBO NEETICKÉ JEDNÁNÍ

1. V případě zjištění protiprávního či neetického jednání jsou všechny zainteresované osoby povinny postupovat tak, aby byla bez zbytečného odkladu přijata taková opatření, která zabrání spáchání nebo dokonání trestného činu nebo alespoň odvrátí či sníží jeho následek, anebo která povedou k nápravě jiného deliktního jednání, zabránění vzniku škody či její minimalizaci.
2. Za relevantní opatření lze považovat zejména zahájení interního vyšetřování, oznámení orgánům činným v trestním řízení nebo správním orgánům, informování příslušných útvarů, vydání pokynu k zahájení nebo naopak zastavení určité činnosti atd.
3. Následně musí být provedena analýza příčin deliktu a v případě potřeby navržena revize interních předpisů a postupů tak, aby byla vyloučena či co nejvíce eliminována možnost opakování deliktního jednání.
4. Uvedené osoby jsou povinny současně postupovat tak, aby nedošlo ke ztrátě či znehodnocení stop a dalších věcí materiální i nemateriální povahy, které mohou sloužit jako důkazy deliktního jednání v případě dalšího řízení. Za včasnost reakce na zjištěné protiprávní nebo neetické jednání odpovídá především Compliance manager.
5. Každé prokázané protiprávní či neetické jednání musí mít za následek adekvátní postih pachatele. V závislosti na závažnosti provinění je možné v zásadě zvažovat tři hlavní způsoby řešení:
 - projednání provinění ze strany nadřízeného, včetně vysvětlení, jak postupovat v dané situaci, aby již nedocházelo k opakování deliktního jednání (na tomto se podílí jak vedoucí zaměstnanec, tak Compliance manager);
 - postih v rámci pracovněprávního vztahu, v souladu s platnými právními předpisy, zejména zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a vnitřními předpisy;
 - oznámení o podezření ze spáchání trestného činu či přestupku orgánu činným v trestním řízení nebo správnímu orgánu.
6. Uvedené postupy lze vzájemně kombinovat, vždy je však nutné respektovat zásadu přiměřenosti a účelnosti.

Článek XII.

ZÁSADY V ÚČASTI NA VEŘEJNÝCH ZAKÁZKÁCH

1. Zaměstnanci při účasti v řízení o zadávání veřejných zakázek striktně dbají na dodržování a plnění všech pravidel v tomto Etickém kodexu uvedených, včetně všech relevantních právních předpisů, etických pravidel a pravidel obchodních zvyklostí.
2. Při jednání se zadavateli Zaměstnanci i Externí subjekty dodržují zásady obezřetnosti tak, aby nijak nezavdali příčinu připisovat Společnosti porušení právních předpisů nebo byť jen záměr takového porušení.
3. Se zadavateli veřejných zakázek o parametrech veřejné zakázky jednájí Zaměstnanci pouze tehdy, jsou-li jako poradci zadavatelem osloveni. Rady při plánování a vedení zadávacího řízení před samotným zahájením zadávacího řízení, tzv. předběžné tržní konzultace, poskytují pouze, pokud takové poradenství nenarušuje hospodářskou soutěž a nevede k porušení zásady zákazu diskriminace a zásady transparentnosti. Přitom vždy průkazně upozorní zadavatele na povinnosti dokumentace předběžných tržních konzultací na straně zadavatele. O poskytnutých radách pořizují záznamy, které v souladu s tímto Etickým kodexem, archivují. Při komunikaci se zadavateli jsou Zaměstnanci a Externí subjekty povinni jednat tak, aby nezneužili svého vztahu k zadavateli pro získání informací.
4. Při účasti v řízení jsou Zaměstnanci a Externí subjekty povinni poskytovat pouze pravdivé, úplné a aktuální informace. Nesmí zamíčet podstatné skutečnosti, které by mohly vést k získání jakékoli neoprávněné konkurenční výhody.
5. Zaměstnanci a Externí subjekty se důsledně vyvarují jakéhokoli jednání spočívajícího v uzavírání dohod o cenách, jejichž cílem by bylo jakkoli narušit soutěž nebo jiné dohody zakázané soutěžním právem. Zaměstnanci a Externí subjekty jsou povinni zdržet se rovněž jednání v úmyslu ovlivnit výsledek výběrového řízení ve prospěch dosažení předem dohodnutého cíle.
6. Porušení těchto povinností se považuje za zvlášť závažné porušení povinností Zaměstnance, ve smyslu zákoníku práce. V případě Externích subjektů se takové porušení považuje za zvlášť závažné porušení smluvní povinností.

Článek XIII.

ŠKOLENÍ

1. Zaměstnanci a Externí subjekty jsou školeni v oblasti Compliance programu, správně-právních a trestně-právních rizik, správních deliktů a trestných činů. Jejich znalosti jsou následně zevrubně testovány, a to na pravidelné bázi. Záznamy o školení musí být průkazné Společnost je uchovává pro účely případné pozdější kontroly. Zaměstnanci i Externí subjekty jsou povinni se školení aktivně účastnit.
2. Neomluvená absence na školení je hrubým porušením pracovních, případně smluvních, povinností. Přednášky, semináře a další akce směřují k nabytí a rozvoji znalostí, jakož i dovedností, vyžadovaných pro výkon dané pracovní pozice.

3. Vzdělávání probíhá pravidelně a také v návaznosti na průběžně zjišťované potřeby, při zapojení odborně způsobilého lektora a s možností ověření získaných znalostí a dovedností.
4. Každý Zaměstnanec i Externí subjekt je na počátku smluvního vztahu se Společností seznámen s pravidly Compliance, tímto Etickým kodexem a dalšími relevantními předpisy, stejně jako v případě v zavedení jakékoliv změny v Compliance a v tomto Etickém kodexu, a dále v pravidelných intervalech, nejméně však jednou ročně.

Článek XIV. ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ

1. Společnost řádně, včas a úplně zveřejňuje informace, jejichž zveřejnění vyžadují právní předpisy. Ostatní informace zveřejňuje Společnost při zachování zásady otevřenosti v míře, kterou považuje za vhodnou konkrétní situaci.
2. Společnost dbá na to, aby informace, které zveřejňuje, byly vždy aktuální, přesné, pravdivé, ověřené a ověřitelné.

Článek XV. BEZPEČNOST PRÁCE

1. Společnost považuje bezpečnost práce a ochranu zdraví Zaměstnanců i Externích subjektů za jednu ze základních priorit.
2. Zaměstnanci i Externí subjekty důsledně dbají na dodržování právních a vnitřních předpisů týkajících se bezpečnosti práce a důsledně předcházejí vzniku škody a újmy způsobené porušením těchto předpisů. Vedoucí důsledně eliminují případná rizika spojená s výkonem pracovní činnosti.
3. Společnost přijímá vhodná preventivní bezpečnostní opatření k ochraně zdraví a jejich funkčnost průběžně prověřuje a v případě potřeby opatření aktualizuje. Za tímto účelem, mimo jiné, Společnost zajišťuje vhodná školení, výcviky a přezkoušení.

Článek XVI. OCHRANA CITLIVÝCH A DŮVĚRNÝCH INFORMACÍ

1. Společnost dbá na ochranu citlivých a důvěrných informací, ale rovněž i na ochranu jakýchkoliv dalších informací o Zaměstnancích Externích subjektech, zákaznících a obchodních partnerech.
2. Zaměstnanci a Externí subjekty důsledně dbají na to, aby v rámci své činnosti a při řešení obchodních transakcí a případů sdělovali třetím osobám pouze nezbytné nutné informace, které souvisí s danou věcí.
3. Zaměstnanci a Externí subjekty jsou povinni dbát na to, aby součástí komunikace se třetími osobami byl i závazek třetí osoby zachovávat mlčenlivost o citlivých a důvěrných informacích.

4. Zaměstnanci a Externí subjekty rovněž dbají na to, aby při své činnosti nijak nezasahovali do jakékoliv komunikace, která jim není výslovně určena.

Článek XVII.

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ, DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ A ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

1. Osobními údaji se rozumí jakékoliv osobní údaje získané Společností nebo Zaměstnanci a Externími subjekty, týkající se zákazníků, obchodních partnerů či jiných subjektů. Zaměstnanci a Externí subjekty, důsledně dbají na dodržování všech předpisů o ochraně osobních údajů. Externí subjekty a Zaměstnanci jsou povinni chránit veškeré osobní údaje s nimiž přišli v rámci své činnosti do styku a jsou oprávněni je poskytnout dalším osobám pouze za předpokladu, že jsou k tomu oprávněny, a to dle příslušné právní úpravy nebo písemného souhlasu dotčené osoby.
2. Externí subjekty a Zaměstnanci důsledně chrání i práva vyplývající z duševního vlastnictví a dodržují veškeré právní předpisy a mezinárodní úmluvy na tuto oblast dopadající. Všichni Zaměstnanci i Externí subjekt jsou povinni důsledně chránit práva duševního vlastnictví.
3. Společnost si je plně vědoma i své enviromentální odpovědnosti a striktně dodržuje všechny právní předpisy dopadající na tuto oblast. Společnost průběžně analyzuje své vlivy na životní prostředí a přijímá tomu odpovídající opatření. Společnost zaznamená jakoukoliv událost, který by mohla mít negativní dopad na životní prostředí.

Článek XVIII.

OCHRANA PŘED LEGALIZACÍ VÝNOSŮ Z TRESTNÉ ČINNOSTI A OMEZENÍ PLATEB V HOTOVOSTI

1. Zaměstnanci a Externí subjekty jsou si vědomi a budou dodržovat pravidla prevence proti legalizaci výnosů z trestné činnosti, zejména pak zákon č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů.
2. Společnost včetně Zaměstnanců a Externích subjektů důsledně dbají na to, aby byla dodržována pravidla zákona č. 254/2004 Sb., o omezení plateb v hotovosti ve znění pozdějších předpisů.
3. Pokud Společnost poskytuje platbu, jejíž výše přesahuje částku 270.000,- Kč, provede platbu pouze bezhotovostně. V případě, že by měla přijmout platbu v hotovosti přesahující tento zákonem stanovený limit, platbu odmítne s odkazem na zákonnou úpravu a důvod odmítnutí zdokumentuje písemným zápisem. Do zákonem stanoveného limitu se započítávají všechny platby v české i cizí měně provedené týměž poskytovatelem platby témuž příjemci platby, a to v průběhu jednoho kalendářního dne.

Článek XIX.

COMPLIANCE DOLOŽKY

1. Společnost, její Zaměstnanci i Externí subjekty, budou v jednání s obchodními partnery a klienty rozumně prosazovat, a to jako žádoucí, oboustranně prospěšnou úpravu vzájemných vztahů. Prvotním cílem doložek je seznámení obchodních partnerů s existencí a podmínkami Compliance programu a Etického kodexu, který Společnost dodržuje a prosazuje.
2. Za účelem jeho prosazování Společnost používá ve vhodných případech ve smlouvách, na obchodních tiskovinách a zprávách doložky s upozorněním na tento Etický kodex a závazek jeho dodržování.

Článek XX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Tento Etický kodex s je průběžně revidován a aktualizován tak, aby odrážel aktuální společenskou a právní potřebu Společnosti, Zaměstnanců, Externích subjektů a dalších.
2. Toto úplné znění Etického kodexu vstupuje v platnost a účinnost dne 1.8.2023.

ILUSTRATIVNÍ PŘÍKLADY MOŽNÝCH SITUACÍ A ODPOVÍDAJÍCÍCH REAKCÍ

1. Od známého kolegy se dovíte, že v jeho odboru byl odmítnut uchazeč, a to pouze na základě barvy pleti, ačkoli byl nejvhodnějším kandidátem pro vypsané místo.

Pomozte s objasněním případu tím, že případ nahlásíte Compliance Managerovi, aby mohly být zahájeny adekvátní kroky k nápravě a zamezení vybírání uchazečů

nikoliv na základě pracovních požadavků, ale toliko na základě barvy pleti, národnosti, náboženského vyznání apod.

2. Zákazník oznámí problémy s výrobkem Společnosti. Vy si ale nejste jist, zda příčina spočívá v chybné obsluze ze strany zákazníka, nebo ve vadě výrobku či konstrukční vadě.

Nenechávejte si věc pro sebe. Musí být zajištěno, aby byl odstraněn problém, za který naše Společnost odpovídá. Také chybná obsluha ze strany zákazníka může vyžadovat reakci Společnosti. Komunikujte vždy se zákazníkem s úctou a respektem. Vyvíjejte maximální možné úsilí k vyřešení problému zákazníka a využijte i součinnost dalších osob.

3. Všimnete si, že některý z pracovních nástrojů, pracovních pomůcek anebo strojů či jiné pracovní vybavy, nefunguje správně.

Informujte bezodkladně příslušného zaměstnance, anebo vedoucího zaměstnance. Nespolehejte se, že skutečnost ohlásí někdo jiný. Pečujte o majetek Společnosti, jako by to byl Váš majetek.

4. Politik Vás v místě Vašeho pracoviště (v prostorách Společnosti), vychválí, jako úspěšného zaměstnance Společnosti. Současně Vás požádá o finanční dar Společnosti, na volební kampaň.

Žádost odmítněte. Dary smějí být poskytovány pouze v případě schválení Společností. V tomto konkrétním případě nelze dar poskytnout.

5. Vedoucí Vás požádá, abyste prověřil nabídky několika dodavatelů. V rámci takového prověřování zjistíte, že jedna z nejvýhodnějších nabídek, pochází ze společnosti Vašeho známého/ dobrého přítele.

Informujte o této skutečnosti nadřízeného, resp. Compliance Managera. Nepodílejte se dále na rozhodovacím procesu ohledně takové nabídky. Vaším stáhnutím se z tohoto procesu se předejde jakémukoliv podezření z nadržování nebo střetu zájmů.

6. Zaměstnanec jiné společnosti Vás k narozeninám/ svátku obdaruje drahým darem.

Ačkoliv si myslíte, že obchodní vztah nemůže být takovým darem poškozen, opak je pravdou. Hodnota daru by neměla překročit hranici stanovenou v interní směrnici. Máte-li pochybnosti o hodnotě daru a jeho přijetí/ nepřijetí, konzultujte tuto situaci s Compliance Managerem. Pokud budete mít obavy, že odmítnutí daru může být vyloženo nesprávně, konzultujte s Compliance Managerem možnosti odmítnutí. Pokud nebude ať už z jakéhokoliv důvodu možno dar odmítnout, po jeho

přijetí jej předejte Compliance Managerovi, který o takovém převzetí daru, sepíše záznam.

7. Ve Společnosti odpovídáte za prodej a chcete překonat svůj cíl tržeb. Připravujete nabídku pro výběrové řízení na velkou zakázku u potencionálního zákazníka. Osloví Vás osoba s rozhodovací pravomocí u zákazníka a nabídne Vám, že za přiměřenou náhradu výdajů/ odměnu, zajistí ovlivnění zakázky ve prospěch Vaší Společnosti.

Jedná se o flagrantní korupční jednání. Bez zbytečného odkladu informujte Compliance Managera.

8. Ve Společnosti odpovídáte za prodej a chcete překonat svůj cíl tržeb. Připravujete nabídku pro výběrové řízení na velkou zakázku u státního orgánu. Osloví Vás osoba s rozhodovací pravomocí u státního orgánu a nabídne Vám, že za přiměřenou náhradu výdajů/ odměnu, zajistí ovlivnění zakázky ve prospěch Vaší Společnosti.

Opětovně se jedná o flagrantní korupční jednání, od kterého je třeba, okamžitě upustit a distancovat se. Ihned informujte Compliance managera.

9. Zákazník omylem zaplatí příliš vysokou částku, než na kterou zní vystavená faktura. Požádá Vás, aby vrácení peněz neproběhlo bankovním převodem na původní bankovní účet/ v hotovosti.

Pokud jde o vrácení platby na jiný účet, vždy vyžadujte vysvětlení. Vždy o takové žádosti informujte vedoucího zaměstnance a Compliance Managera. Nepřístupujte beze všeho na návrh zákazníka.

Pokud jde o vrácení platby v hotovosti, pamatujte na zákonný limit pro platby v hotovosti. Vždy však i tento postup, konzultujte s Compliance Managerem. Nikdy nenakládejte s prostředky Společnosti bez rozmyslu a uvážení.

10. Naléhavě potřebujete nové pracovní vybavení. Rozpočet Vašeho odboru je však již vyčerpán. Uvažujete o tom, že nové pracovní vybavení stejně pořídíte a náklady zaúčtujete až v příštím finančním roce.

Od tohoto postupu ihned upustte. Účtování musí vždy probíhat podle původu nákladů. Nesprávné a nepravdivé zaúčtování může mít závažné důsledky nejen pro Společnost.

11. O víkendu se potkáte se zaměstnancem konkurenční společnosti. Popovídáte si. V rámci diskuse si však povšimnete, že se v rámci rozhovoru snaží zaměstnanec konkurenční společnosti z Vás vylákat informace ohledně dalšího obchodního směřování Společnosti. Na oplátku jsou Vám nabídnuty stejné informace.

Okamžitě a jednoznačně dejte najevo, že se o těchto tématech, hovořit nebude. Takový rozhovor, vedle nedovoleného vyjádření obchodního tajemství, může představovat i porušení platných právních předpisů České republiky. Rozhovor ukončete a informujte o něm Compliance Managera.

12. Zjistíte, že jeden z pracovních nástrojů, má závadu na elektrice.

Odstavte jej viditelně z provozu a informujte nadřízeného. Oprava vlastními silami nejenže není dovolena, ale může být i nebezpečná. Chraňte svoje zdraví a zdraví Vašich kolegů.

13. V souvislosti s výkonem práce jste získal osobní údaje jiných osob. Kolega Vás požádá o předání jejich adres trvalého bydliště.
Žádné údaje nepředávejte. Osobní údaje nesmí být užity k jinému účelu než k tomu, k němuž byly poskytnuty.

14. Na jednání dostanete USB s dokumenty pro předání.

K výměně dat vždy používejte pouze nosiče dat a systémy Společnosti. Jednejte vždy podle pravidel pro klasifikaci informací. Neotvírejte nikdy emaily a přílohy, které Vám připadají podezřelé nebo které obdržíte od neznámých osob. Vždy důsledně kontrolujte emailové adresy a buďte ostražití.

15. Byl jste rodinou/ známým požádán o zapůjčení výrobku/ nástroje Společnosti na společný víkend.

Výrobky a nástroje jsou ve vlastnictví Společnosti. Za předem stanovených podmínek Vám společnost může cokoliv zapůjčit, za úplatu. Vždy se obraťte na vedoucího a Compliance Managera, kteří Vám podmínky zapůjčení sdělí. Nikdy si neberte ze Společnosti nic, co není Vaše. Jedná se o trestný čin.