



WESTFALIA
Metal Hoses

Etický kodex



OBSAH

| | |
|--|----|
| 1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ..... | 3 |
| 2. OCHRANA NAŠICH LIDÍ | 5 |
| 2.1 Diverzita a inkluze | 5 |
| 2.2 Bezpečné a zdravé pracoviště | 5 |
| 2.3 Žádná šikana ani obtěžování | 5 |
| 2.4 Střet zájmu | 5 |
| 2.5 Vnější aktivity..... | 6 |
| 3. OCHRANA NAŠÍ SPOLEČNOSTI..... | 6 |
| 3.1 Ochrana před podvody | 6 |
| 3.2 Důvěrnost a soukromí..... | 7 |
| 3.3 Interní informace..... | 7 |
| 4. FÉROVÉ PROVÁDĚNÍ ČINNOSTI | 8 |
| 4.1 Žádné uplácení nebo korupce | 8 |
| 4.2 Dárky a pohoštění | 8 |
| 4.3 Podpora férové konkurence..... | 8 |
| 4.4 Soulad s mezinárodními sankcemi | 9 |
| 4.5 Poznejte své obchodní partnery..... | 10 |
| 4.6 Získávání informací o konkurenci | 10 |
| 5. NAŠE GLOBÁLNÍ ZODPOVĚDNOST | 10 |
| 5.1 Ochrana lidských práv a odpovědné využívání zdrojů | 10 |
| 5.2 Ochrana životního prostředí..... | 10 |
| 5.3 Sponzorské a jiné dary | 11 |
| 6. DODRŽOVÁNÍ ETICKÉHO CHOVÁNÍ | 11 |
| 6.1 V případě pochybností se ptejte!..... | 11 |
| 6.2 Porušení kodexu..... | 11 |
| 6.3 V případě obav, hlase!..... | 11 |
| 6.4 Žádná odvetná opatření..... | 12 |
| 6.5 Výjimky z kodexu | 12 |
| PŘÍLOHA I – RYCHLÝ PRŮVODCE ETICKÝM CHOVÁNÍM | 12 |
| PŘÍLOHA II – CO DĚLAT A NEDĚLAT VE VZTAHU K DARŮM | 13 |
| A POHOŠTĚNÍ | 13 |

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Skupina Westfalia Metal Hoses Group získala společnost Hamaton Automotive Technology Co. Ltd a CORE Mainstream Luxemburg S.à.r.l. v září 2019. Je vůlí nového akcionáře začlenit tento kodex chování, který v minulých letech navrhli a postupně rozvinuli předchozí akcionáři H&T, do nového systému řízení skupiny WMH-Group. Za účelem pravidelné aktualizace bude obsah projednáván na zasedání dozorčí rady. Nejnovější verze Kodexu nahradí všechny předchozí verze.

Hamaton a Westfalia Metal Hoses Group (WMH or the Group) kladou nejvyšší důraz na bezúhonnost svých společností a jednotlivých jednatelů, vedoucích pracovníků, zaměstnanců a zástupců.

V zemích, kde WMH působí platí odlišné zákony, zvyky a společenské normy. WMH se proto zavazuje řídit se národními a místními zákony v zemích a komunitách, ve kterých podniká a zavazuje se tak činit etickým způsobem.

Tento kodex stanovuje rámec právních, etických a morálních norem, kterými se WMH chce řídit a do nichž se promítá filozofie a hodnoty naší společnosti. Etický kodex platí ve všech zemích, kde společnost působí.

WMH úspěšně podniká již od roku 1908 a má vybudovanou kulturu chování ve vztahu k zákazníkům, zaměstnancům i všem zainteresovaným osobám. Společnost považuje své hodnoty za kriticky důležitou součást svého obchodního úspěchu.

Účelem tohoto kodexu je pomáhat zaměstnancům a manažerům WMH rozpoznávat a řádně řešit nejběžnější právní, etické a reputační výzvy, se kterými se společnost může při své činnosti setkat. Znalost tohoto kodexu a jeho dodržování umožní zaměstnancům a vedoucím pracovníkům WMH předcházet tomu, aby se z výzev staly problémy.

Kodex obsahuje jasné pokyny, co všechny dotčené osoby **MUSÍ** a **NESMÍ** v určitých situacích dělat. Kodex také poskytuje radu v tom, na koho se obrátit s žádostí o radu v situacích, které nejsou zcela přímočaré a je nutné je lépe promyslet.

Mise

Být významným globálním partnerem v oblasti vývoje a dodávek přesných tvářených výrobků světové třídy.

-  Naší nejvyšší prioritou je spokojenost zákazníků
-  Dodavatelé jsou naši obchodní partneři
-  Lidé spolupracují jako globální tým
-  Naše bezúhonnost nesmí být nikdy narušena
-  Nepřetržité zlepšování ve všem, co děláme
-  Inovace jsou naší budoucností
-  Naší hlavní povinností je pracovat bezpečně a z ekologického hlediska udržitelně

WMH se snaží rozvíjet a podporovat kulturu dodržování zásad s cílem podpořit svůj budoucí komerční úspěch. Společnost chce, aby její systém dodržování zásad byl jednoduchý a srozumitelný a aby jej mohli efektivně používat všichni zaměstnanci ve své každodenní práci.

WMH bere vážně dodržování zákonů a nařízení. Smyslem dodržování zákonů a zásad je zajistit obchodní úspěch společnosti, chránit její reputaci a postarat se o to, abychom byli společností, pro níž budou chtít všichni současní i budoucí zaměstnanci a manažeři pracovat. Dodržování zákonů a nařízení je proto povinností všech.

Všichni vedoucí pracovníci, vysoce postavení manažeři a viceprezidenti (dále jen „vedoucí pracovníci“) ve společnosti WMH nesou zodpovědnost za to, aby místní zásady a postupy odpovídaly tomuto kodexu. Vedoucí pracovníci mají povinnost aplikovat kodex ve své svěřené oblasti.

Je osobní odpovědností všech vedoucích pracovníků a zaměstnanců WMH znát a rozumět tomuto kodexu i dalším zásadám společnosti ve vztahu k výkonu pracovních povinností.

WMH bere porušení tohoto kodexu vážně. Nejenže mohou porušení tohoto kodexu poškodit reputaci společnosti mezi zákazníky, partnery a zaměstnanci, ale společnosti, zaměstnanci a vedoucí pracovníci WMH by kvůli tomu mohli čelit ztrátě příležitosti, vysoké pokutě,

ukončení pracovního poměru a trestnímu stíhání s hrozbou trestu odnětí svobody. Všechna porušení kodexu proto budou pečlivě a spravedlivě prošetřena a v případě potřeby budou přijata příslušná nápravná opatření. Své pochybnosti ohledně porušení nařízení a pravidel musí skupině HAMATON hlásit také vnější obchodní partneři.

2. OCHRANA NAŠICH LIDÍ

Nejdůležitějším zdrojem WMH jsou její zaměstnanci. WMH vytváří takovou kulturu, aby všichni mohli dosahovat co možná nejlepších osobních a profesních výsledků. Zaměstnanci a vedoucí pracovníci společnosti si zaslouží, aby s nimi bylo zacházeno spravedlivě a s respektem a aby mohli přijímat správná rozhodnutí ve vztahu k sobě i skupině.

2.1 Diverzita a inkluze

WMH respektuje osoby jakéhokoli původu, schopností a názorů. Všichni zaměstnanci a vedoucí pracovníci spolu musí jednat s úctou a respektem a podporovat otevřenou a férovou komunikaci.

Diskriminace osoby kvůli jejím rysům je porušením tohoto kodexu, případně také zákona. WMH netoleruje diskriminaci ostatních osob na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, věku, sexuální orientace nebo identity, národnostního původu, etnického původu, náboženství, rodinného stavu, fyzického nebo duševního handicapu, postavení veterána nebo jakékoli jiné zákonem chráněné vlastnosti.

WMH najímá, zaměstnává a povyšuje lidi na základě jejich kvalifikace, dovedností a odváděných výkonů. WMH nediskriminuje a očekává, že všichni její obchodní partneři budou jednat způsobem, který je konzistentní s normami férového zacházení a rovných příležitostí.

2.2 Bezpečné a zdravé pracoviště

WMH se spoléhá na bezpečné a zdravé pracoviště pro zaměstnance, obchodní partnery a návštěvníky a také pro lidi v komunitách, v nichž funguje.

Všichni lidé v WMH sdílí odpovědnost za to, aby zdraví a bezpečnost zůstaly dlouhodobou prioritou. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci na sebe navzájem dávají pozor, pomáhají ostatním, aby nedocházelo k nebezpečnému chování a znají a dodržují bezpečnostní noutové postupy.

Je zakázáno pracovat pod vlivem drog, alkoholu nebo jiných látek, které by mohly ovlivnit schopnost dané osoby pracovat bezpečně a produktivně.

2.3 Žádná šikana ani obtěžování

WMH prosazuje politiku nulové tolerance k jakékoli podobě zneužívání, šikany nebo obtěžování kolegů, podřízených, obchodních partnerů nebo kohokoli jiného. Sem mimo jiné spadá nechtěné verbální nebo fyzické chování, ponižující nebo přezíravé vtipy na téma rasy, barvy pleti, věku, pohlaví, vyznání, sexuální orientace a dalších kategorií.

Případy obtěžování musí být okamžitě hlášeny místnímu vedoucímu pracovníkovi nebo oddělení lidských zdrojů.

2.4 Střet zájmu

Ke střetu zájmů dochází, když mimopracovní činnost, majetkový podíl v jiných společnostech nebo osobní vztahy překáží, či zdánlivě překáží, ve schopnosti dané osoby přijímat

nezaujatá obchodní rozhodnutí. Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci WMH se proto nesmí dostat do situace, kdy by na jejich úsudek a rozhodovací schopnosti mohly mít vliv blízké osobní nebo rodinné vztahy.

Příbuzní a přátelé: Aby nedošlo ke skutečnému nebo domnělému střetu zájmů, nemusí být v případě existence blízkých osobních, milostných nebo rodinných vztahů vhodné:

- zapojovat jednu z dotčených osob do rozhodování o přijetí druhé dotčené osoby
- zapojovat dotčenou osobu do volby obchodního partnera, který dotčená osoba vlastní, nebo který dotčenou osobu zaměstnává;

V případě, že jsou tyto situace okamžitě oznámeny, řádně řízeny a adekvátně zdokumentovány, se o střet zájmů jednat nemusí.

Osobní investice: Investice zaměstnanců WMH jejich blízkých příbuzných by neměly vytvářet střet zájmů. Zaměstnanci by proto neměli vlastnit, ať už přímo nebo nepřímo, významný podíl v jakékoli právnické osobě, která s naší společností spolupracuje nebo chce spolupracovat, nebo která tvoří její konkurenci. Všechny uvedené významné investice musí být oznámeny oddělení pro dodržování nařízení.

2.5 Vnější aktivity

Vnější aktivity, například vlastní podnikání zaměstnanců, druhé zaměstnání, členství v představenstvu, členství v asociacích a dobrovolnická práce nebo práce v komunitě, jsou přijatelné za podmínky, že tyto činnosti:

- Nezahrnují práci pro jakéhokoli z dodavatelů nebo konkurentů WMH
- Neovlivňují pracovní povinnosti, výkony nebo pracovní zdroje vedoucího pracovníka nebo zaměstnance
- Nehrozí poškozením reputace nebo činnosti WMH
- Nevytváří střet zájmů

Je nutné dodržet všechna ustanovení a podmínky ohledně druhého zaměstnání uvedené v pracovní smlouvě

Charity a asociace: Účast zaměstnanců nebo vedoucích pracovníků v oborovém sdružení, profesní společnosti, charitativní instituci nebo polostátní organizaci bez nároku na honorář obecně vzato střet zájmů nevytváří. Aby nedošlo k pochybnostem, je vhodné se v konkrétních případech poradit s nadřazeným nebo oddělením pro dodržování nařízení.

Politická činnost: Všichni lidé mají svobodu zapojovat se do politického procesu a aktivit. Je ale důležité, aby vedoucí pracovníci a zaměstnanci jasně deklarovali, že jejich politické názory jsou pouze jejich vlastní a nevyjadřují názor WMH.

3. OCHRANA NAŠÍ SPOLEČNOSTI

3.1 Ochrana před podvodny

Podvody jsou bohužel rizikem, kterému čelí všechny společnosti. Mezi nejčastější druhy podvodu patří zpronevěra majetku společnosti (finančního nebo fyzického), odklonění plateb nebo manipulace s finančními a účetními údaji.

Každý, kdo se dopustí podvodu proti ostatním zaměstnancům, společnosti nebo obchodním partnerům, porušuje etický kodex. Podvody nebudou tolerovány. Může se jednat o občanskoprávní nebo trestněprávní přečin se všemi důsledky.

WMH vybudovalo řídicí prostředí s úmyslem předcházet, odhalovat a snižovat rizika podvodů.

Hlavní údaje obchodních partnerů: Každá organizační jednotka musí implementovat proces pro přijímání nových distributorů nebo doplňování údajů o těch stávajících. Tento proces musí zahrnovat příslušné kontrolní prvky, například jasné rozdělení povinností.

Oddělení povinností a podpisových práv: Oddělení povinností znamená rozdělení nebo alokaci povinností mezi dva nebo více zaměstnanců s cílem snížit riziko chyb, opomenutí nebo podvodů. V případě pochybností jsou vedoucí pracovníci a zaměstnanci nabádáni k přímému kontaktování osoby žádající o platbu, nebo k získání potvrzení od jiného místního vedoucího.

Povědomí o sociálním inženýrství: Sociální inženýrství je psychologická manipulace lidí k tomu, aby prováděli činnosti nebo vyzrazovali důvěrné informace s podvodným cílem. Vedoucí pracovníci nesou odpovědnost za udržování adekvátní úrovně povědomí v oblasti prevence podvodů vycházejících ze sociálního inženýrství nebo falešných nároků vůči WMH.

Účetní záznamy: WMH bude vést přesné finanční a provozní knihy a záznamy, které budou odrážet obchodní transakce přesně tak, jak k nim došlo.

Je nutné zaznamenat veškeré podvody nebo finanční nesrovnalosti a také je třeba zaznamenat veškeré potenciální příležitosti pro podvodné chování, které stávající kontrolní mechanismy dostatečně nepokryly.

3.2 Důvěrnost a soukromí

WMH respektuje soukromí svých zaměstnanců, obchodních partnerů a zainteresovaných osob a také důvěrnou povahu informací, které nám poskytují obchodní partneři a další zainteresované osoby.

Mezi důvěrné informace patří veškeré neveřejné informace o WMH, jejím podnikání a obchodních partnerech a zainteresovaných osobách, které by v případě svého zveřejnění mohly být pro naši společnost, její obchodní partnery nebo zainteresované osoby škodlivé.

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci musí s takovými informacemi zacházet důvěrně a také v souladu s platnou legislativou na ochranu dat. Je nutné navrhnout takové místní procesy, které budou v souladu s požadavky plynoucími z legislativy na ochranu dat a všech ostatních platných místních zákonů.

Při porušení legislativy na ochranu dat může být společnost vysoce pokutována.

3.3 Interní informace

Mnoho vedoucích pracovníků a zaměstnanců má přístup k „interním“ informacím o MH, které nemusí být veřejnosti známy. Využívání nebo vyzrazování těchto interních znalostí, ať už přímo nebo nepřímo, je přísně zakázáno. V mnoha jurisdikcích se jedná o nelegální čin, který může vést k velkým pokutám nebo trestům odnětí svobody.

4. FÉROVÉ PROVÁDĚNÍ ČINNOSTI

WMH se v konkurenčním prostředí chová energicky, ale vždy férově. Věříme ve svobodnou a otevřenou komunikaci, která je zároveň dynamická a etická.

Vedoucí pracovníci a zaměstnanci si musí být vědomi, že nevhodné obchodní chování bude mít důsledky pro MH jako celek. Je to proto, že v některých zemích platí zákony, které umožňují úřadům trestat společnosti i fyzické osoby za přečiny spáchané v jiných zemích. Mezi takové přečiny může patřit korupce, porušení exportních nařízeních, porušení sankcí nebo chování v rozporu s pravidly volného trhu.

4.1 Žádné uplácení nebo korupce

WMH pracuje v souladu s mezinárodními zákony proti korupci. Mezi tyto zákony patří americký zákon proti zahraničním korupčním praktikám (FCPA) britský zákon proti úplatkářství a další zákony implementující konvenci OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) proti úplatkářství, konvenci OSN proti korupci a další místní protikorupční zákony a nařízeních.

WMH klade nejvyšší důraz na bezúhonnost svých lidí a své značky. Společnost netoleruje úplatkářství, korupci ani neetické jednání na jakémkoli místě svého podnikání ani ze strany svých zaměstnanců, obchodních partnerů nebo zástupců. Do této kategorie mimo jiné spadá slibování, poskytování nebo přijímání úplatků, ilegálních provizí nebo jakýchkoli jiných výhod ve vztahu k obchodním partnerům, konkurentům, zainteresovaným osobám nebo státním úředníkům s výjimkou dáreků nebo laskavostí, které jsou vyjmenovány ve zvláštní sekci tohoto kodexu, která se věnuje dárekům a pohoštění.

4.2 Dárky a pohoštění

Nabízení nebo přijímání obchodních pozorností a poskytování pohoštění obchodním partnerům je při běžném obchodním styku legitimní a legální. Tato činnost by však nikdy neměla, a to ani zdánlivě, ovlivňovat obchodní rozhodnutí nebo vést k preferenčnímu zacházení vůči kterékoli straně obchodního vztahu.

Všechny dárky nebo pohoštění, které by mohly být považovány za úplatky a mohly by vzbuzovat otázky ohledně střetu zájmu vedoucích pracovníků nebo zaměstnanců WMH by mohly závažně poškodit reputaci společnosti. Pokyny, co DĚLAT a NEDĚLAT jsou uvedeny ve 2. příloze tohoto kodexu.

Vedoucí pracovníci WMH musí být informováni o všech poskytnutých nebo přijatých pokrmech nebo pohoštích, které by mohly být považovány za něco, co nemá běžnou obchodní povahu.

Všechny dárky a pohoštění by měly být takové, aby v případě zveřejnění nevzbuzovaly rozpaky. Všechny výdaje na dárky a pohoštění je nutné legitimním způsobem zaznamenat.

4.3 Podpora férové konkurence

WMH soutěží férově. Společnost se bude vyhýbat získávání neférové výhody prostřednictvím manipulace, skrývání nebo zneužívání důvěrných informací a jakýmkoli jiným neférovým způsobem.

Většina zemí a jurisdikcí, ve kterých WMH působí, má v platnosti antimonopolní a protikorupční zákony, které podporují svobodnou, tvrdou, férovou a konkurenční tržní soutěž ve prospěch spotřebitelů a volné soutěže.

Vedoucí pracovníci a zaměstnanci WMH se proto musí za všech okolností řídit těmito pravidly:

- Obchodní strategie a ceny budou stanovovány nezávisle a nikdy nebudou formálně ani neformálně, přímo ani nepřímo odhadovány s konkurenty ani obchodními partnery
- Zákazníci, oblasti nebo produktové trhy budou vždy vytvářeny ve volné soutěži a WMH si je se svou konkurencí nikdy nebude předem dělit;
- Vždy se vyhýbejte diskusím nebo jednáním s obchodními partnery, které by mohly jevit známky nevhodného uzavírání dohod nebo nevhodné interakce;
- Vyhýbejte se aktivitám v asociacích nebo takovým spolupracím, které by mohly být považovány za chování odporující antimonopolním pravidlům.

WMH nikdy nezneužije své postavení na trhu. WMH je špičkovou společností, a proto má povinnost chránit tržní mechanismy i nad rámec protikorupčních zákonů a nařízení.

WMH absolutně netoleruje jakékoli nedodržení antimonopolních zákonů a zákonů proti nekalé konkurenci. Jejich nedodržení může vést k závažným trestněprávním a občanskoprávním trestům pro WMH, její vedoucí pracovníky a zaměstnance, a také k závažným podnikatelským komplikacím a může také poškodit pověst WMH.

V tomto kontextu WMH také dbá na to, aby neporušovala patenty třetích stran a aby dodržela patentové zákony zemí, kde vyrábí nebo prodává nové produkty.

4.4 Soulad s mezinárodními sankcemi

Vlády na celém světě často stanovují kontrolní mechanismy pro vývoz produktů, vybavení, softwaru, know-how a technologií. Tyto kontrolní mechanismy mohou být někdy rozšířeny na měnu, občany nějaké země nebo konkrétní osoby.

Obchodní činnost některé ze společností WMH může mít dopady na společnost jako celek v závislosti na tom, kde se zboží prodává a kde se nachází kupující. Dovozní činnost nebo převoz zboží, které WMH zakoupí ze zahraničního nebo vnějšího zdroje, do jiné země, může podléhat různým zákonům a nařízením. Porušení zákonů nebo nařízení pro kontrolu vývozu ze strany jakékoli entity WMH může závažným způsobem ovlivnit naši společnost. Z WMH by se tak mohl stát nedůvěryhodný a sankcionovaný obchodní partner.

WMH musí jednat v plném souladu se sankčními zákony a nařízeními zakazujícími nebo omezujícími transakce s určitými vyjmenovanými zahraničními vládami, entitami, osobami nebo koncovými uživateli. Společnost nebude uzavírat žádné obchodní transakce se zakázanými entitami nebo osobami.

V případě vzniku pochybností ohledně exportní kontroly nebo sankcí, vedoucí pracovníci nebo zaměstnanci se musí obrátit na místní pracovníky nebo oddělení zodpovědné za celní záležitosti.

Porušení exportních kontrol nebo sankcí může mít za následek vysoké postihy pro WMH a její zaměstnance, a to včetně ztráty pojistného krytí, pokut a trestů odnětí svobody.

4.5 Poznejte své obchodní partnery

Je důležité, aby WMH věděla, s kým obchoduje. Účelem prověřování obchodních partnerů je zajistit, aby se obchodovalo pouze s partnery, kteří nejsou zapojeni do nelegálních nebo neetických aktivit.

WMH musí znát a dodržovat všechny zákony a nařízení, jejichž cílem je boj s praním špinavých peněz nebo financování terorismu. Při této činnosti musí WMH postupovat ostražitě a všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci musí při jednáních s obchodními partnery postupovat dle svého nejlepšího vědomí a svědomí.

Je povinností místního vedení rozhodnout se ohledně způsobu prověřování obchodních partnerů. Proces by měl zahrnovat riziková kritéria, na jejichž základě se rozhodne, zda partnera prověřit a do jaké hloubky. Žádní současní ani budoucí partneři WMH nesmí být vystaveni jakýmkoli zákazům nebo omezením uvaleným na konkrétní zemi, zboží nebo osoby. Proces prověřování obchodních partnerů musí být zdokumentován a zachován pro budoucí nahlédnutí.

4.6 Získávání informací o konkurenci

Při získávání informací o obchodních partnerech, konkurentech nebo trzích smí WMH používat pouze zákonné a legitimní prostředky. WMH pak také nesmí informace neetickým způsobem shromažďovat.

5. NAŠE GLOBÁLNÍ ZODPOVĚDNOST

5.1 Ochrana lidských práv a odpovědné využívání zdrojů

WMH respektuje mezinárodně uznávaná lidská práva. Poskytuje spravedlivé pracovní podmínky v souladu se všemi zákonnými požadavky. WMH odmítá všechny formy nucené a dětské práce nebo obchodu s lidmi a nebude klást překážky pro zastupování zákonných zájmů zaměstnanců.

WMH přijme přiměřená opatření k tomu, aby nespolupracovala se společnostmi nebo osobami, které porušují zákon, nerespektují lidská práva, nebo se zapojují do korupčního jednání. Společnost nebude vědomě obchodovat s obchodními partnery, kteří porušují lidská práva.

WMH může nést důsledky za chování svých obchodních partnerů. Pokud budou mít zaměstnanci nebo vedoucí pracovníci důvod se domnívat, že se jakákoli třetí strana zapojuje do porušování lidských práv, musí být takové chování okamžitě nahlášeno.

5.2 Ochrana životního prostředí

WMH je odhodlána podporovat udržitelnost ve vztahu k životnímu prostředí, snižování ekologické stopy a vývoji řešení, které mají za cíl šetřit zdroji a chránit životní prostředí.

WMH bude přispívat k ekologické udržitelnosti a bude se snažit využívat energeticky efektivní technologie, minimalizovat zatížení životního prostředí a odpady a bude recyklovat odpadní materiály.

WMH bude dodržovat všechny platné ekologické zákony a bude plnit požadavky ekologických povolenek. Veškeré úniky nebo neautorizovaná vypuštění je nutné okamžitě hlásit.

5.3 Sponzorské a jiné dary

WMH bude poskytovat dary bez očekávání jakýchkoli protislužeb. Sponzorské a jiné dary bude poskytovat pouze v kontextu příslušného právního rámce. Poskytování sponzorských a jiných darů musí být transparentní. Je nutné ověřitelným způsobem zdokumentovat účel daru, jeho příjemce a potvrzení přijetí ze strany příjemce.

WMH neposkytuje dary organizacím, které by mohly poškodit pověst WMH, nebo které diskriminují na základě rasy, náboženství, přesvědčení, pohlaví, věku, fyzického handicapu nebo národnostního původu.

Jsou zakázány jakékoli dary jednotlivým politikům, politickým stranám nebo jejich spřízněným organizacím, církvím nebo náboženským organizacím.

6. DODRŽOVÁNÍ ETICKÉHO CHOVÁNÍ

6.1 V případě pochybností se ptejte!

Každý, kdo si nebude jist, zda je konkrétní činnost nebo situace v souladu s tímto kodexem, si musí vyžádat pomoc a radu. V první řadě by se zaměstnanci se svými otázkami měli obrátit na svého nadřízeného nebo vedení společnosti či personální oddělení.

Společnost má pro otázky týkající se dodržování nařízení politiku otevřených dveří a je schopné poradit s čímkoli ve vztahu k tomuto kodexu a souvisejícím zásadám WMH.

6.2 Porušení kodexu

WMH prověří zprávy o skutečném nebo domnělém porušení kodexu férově, rychle a v souladu s platnými zákony. Společnost bude vždy dbát na důvěrnost oznamovatele. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci by se měli zdržet provádění vlastního šetření bez informování vedoucího pracovníka či personálního oddělení.

Všichni zaměstnanci musí spolupracovat při jakémkoli interním vyšetřování a musí zajistit důvěrnost všech informací o tomto vyšetřování a své účasti na něm. To je velmi důležité k zajištění integrity vyšetřování, ochrany všech svědků a dotčených osob a k zajištění relevantních důkazů.

Porušení našeho kodexu, zásad nebo zákonů může mít závažné důsledky pro všechny dotčené osoby i pro společnost. Osoby, které se zapojí do neetického nebo nelegálního chování, osoby, které poruší náš kodex a zásady a osoby, které budou řídit, trpět, schvalovat nebo umožňovat takové chování, mohou být vystaveny disciplinárnímu trestu v souladu s platnými zákony, a to včetně ukončení pracovního poměru.

6.3 V případě obav, hlase!

V případě, že vedoucí pracovníci a zaměstnanci WMH, ale také vnější obchodní partneři WMH, zjistí možný problém s dodržováním nařízení ve vztahu k naší společnosti, měli by na tuto skutečnost upozornit vedení společnosti.

Budou přijímána i anonymní hlášení. Informace lze poskytovat ve všech jazycích. Se všemi informacemi bude zacházeno důvěrným způsobem (viz kapitola **6.4 Žádná odvetná opatření níže**).

Vedení bude reagovat na všechny informace.

6.4 Žádná odvetná opatření

Osoba, která v dobré víře informuje o možném porušení zákona nebo zásad společnosti, nebude vystavována odvetným opatřením a v maximální míře bude ochráněna její důvěrnost v souladu se zákonem, korporátními zásadami a požadavky efektivního vyšetřování.

Každý, kdo se bude chtít uchýlit k odvetným opatřením vůči oznamovateli domnělého porušení zákona nebo zásad společnosti, se vystavuje riziku disciplinárního řízení.

6.5 Výjimky z kodexu

Kodex a ostatní zásady WMH se týkají všech zaměstnanců a vedoucích pracovníků WMH.

V ojedinělých případech může být porušení kodexu přijatelné v zájmu ochrany života nebo zdraví. Tyto výjimky je nutné okamžitě hlásit vedení společnosti. Výjimku může před nebo po události autorizovat pouze vedení společnosti.

PŘÍLOHA I – RYCHLÝ PRŮVODCE ETICKÝM CHOVÁNÍM

Pokud budete někdy pochybovat o tom, zda je daná činnost dle našeho kodexu přijatelná, položte si tyto otázky:

Dodržuji veškeré platné zákony, nařízení a etický kodex? Odráží tato akce hodnoty WMH?

Je mé rozhodnutí zodpovědné a podporuje obchodní činnost WMH?

Mohu svou činnost vysvětlit a ospravedlnit svým spolupracovníkům a nadřízeným?

Pokud odpověď na jakoukoli z výše uvedených otázek není jasně „ano“, pak se musíte nad zamýšleným postupem zamyslet, vyhledat odpověď v tomto kodexu nebo bez prodlení vyhledat radu.

Pokud odpovíte na kteroukoli z níže položených otázek jasně „Ne“, pak musíte svého jednání okamžitě zanechat a vyhledat radu.

Kdyby má činnost vyšla najevo, zostudilo by to mě nebo WMH? Mohla by má činnost mít pro WMH negativní důsledky?

PŘÍLOHA II – CO DĚLAT A NEDĚLAT VE VZTAHU K DARŮM A POHOŠTĚNÍ

Pokud potřebujete rychle zjistit, zda je dar nebo pohoštění v souladu s tímto kodexem, může vám pomoci následující průvodce.

Poskytované nebo přijímané obchodní dary jsou obecně přijatelné v těchto případech:

- Propagační dary bývají obecně vzato přípustné;
- Dary musí být poskytovány v dobré míře a v rozsahu přiměřeném pro daný kontext, musí mít nízkou cenu a nesmí být okázalé;
- Nesmí být vyžadovány ze strany WMH nebo obchodního partnera;
- Nesmí být zasílány na soukromou adresu, připisovány na soukromý bankovní účet nebo poskytovány formou hotovosti nebo peněžního ekvivalentu;
- Nesmí být poskytovány nebo přijímány často;
- Nesmí vytvářet u příjemce pocit závazku a nesmí ovlivňovat obchodní rozhodování příjemce;
- Nesmí být nabízeny, slibovány ani poskytovány s cílem získat obchodní výhodu;
- Nesmí být omezeny nebo zakázány na základě jakékoli platné smlouvy.
- Dary státním představitelům nebo úředníkům musí být přípustné na základě místních zákonů (např. z hlediska hodnoty), pravidla platná pro daného představitele je musí povolovat, musí být v dané kultuře vhodná a musí mít jasně obchodní povahu.¹
- Vedoucí pracovníci WMH musí být informováni o všech poskytovaných nebo přijímaných hmotných nebo nehmotných darech, které nejsou propagačními předměty.

Poskytované nebo přijímané pozvánky na kulturní akce nebo jídlo jsou přijatelné za těchto podmínek:

- Musí být nabízeny dobrovolně a musí sledovat legitimní obchodní účel;
- Pozvánka musí být zaslána na adresu pracoviště a nikdy na soukromou adresu;
- Musí se jednat o nedílnou součást pracovního programu, události nebo schůzky;
- Musí se jednat o sportovní události nebo aktivity, představení nebo jiné vhodné společenské události, na kterých je zvoucí strana osobně přítomná;
- Pozvánka nesmí přijít během vyjednávání o smlouvě, nebo krátce před jejím uzavřením či po něm, nebo v případě, že by mohla být vykládána jako ovlivňování;
- Akce nesmí být příliš drahá, musí být vhodná a musí být v daném kontextu přiměřená a pozvánka musí přijít v dobré víře;
- S akcí nesmí být spojeny neopodstatněné náklady na cestu nebo ubytování;
- Pozvánka nesmí platit pro partnery s výjimkou událostí, na které se obvykle chodí v doprovodu partnerů.
- Pozvání státních úředníků musí být dovoleno místními zákony (např. z hlediska ceny), dovoleno pravidly platnými pro daného úředníka, musí být kulturně vhodné a mít jasně obchodní povahu.

¹ Státními úředníky nemyslíme pouze zaměstnance vlády, ale také zástupce společností vlastněných nebo ovládaných státem a veřejných mezinárodních organizací.