

ETICKÝ KODEX



OBSAH

1 – 2

PŘEDMĚT ETICKÉHO KODEXU

2 – 5

NAŠE ZÁVAZKY

5 – 9

NAŠE VZTAHY S INTERNÍM A EXTERNÍM PROSTŘEDÍM

- 6 Vztahy se zaměstnanci a vztahy mezi spolupracovníky
- 6 – 7 Role vedoucích pracovníků
- 7 – 8 Vztahy se zákazníky a dodavateli
- 8 Vztahy s institucemi
- 9 Vztahy vůči akcionářům
- 9 Komunikace s veřejností

10 – 14

PRAVIDLA PRO PŘIJÍMÁNÍ A POSKYTOVÁNÍ VÝHOD

- 10 Dary
- 11 Pohoštění
- 12 – 13 Pozvání na událost
- 13 Benefity či požitky veřejným činitelům
- 14 Platby usnadňující nebo urychlující vyřízení

14

DÁRCOVSTVÍ A SPONZORING

15

NAŠE HODNOTY

16

DESÁTERO PRAVIDEL CHOVÁNÍ A ETICKÝCH PRINCIPŮ

PŘEDMĚT ETICKÉHO KODEXU

Předmětem etického kodexu je stanovení základních zásad a pravidel zákonného a etického jednání ve všech společnostech holdingu Polak International a. s. (dále jen „Holding“). Našim zákazníkům poskytujeme individuální přístup a profesionální řešení ve všech oblastech. Spojení znalostí, zkušeností a inovativních nápadů nám umožňuje získávat důvěru veřejnosti a zvyšovat hodnotu podnikání pro naše partnery.



Základem pro kontinuální úspěch je neustálý rozvoj a zdokonalování ve všech směrech a to jednotlivců i celé organizace. Jednáme profesionálně. Poskytujeme služby a vystupujeme tak, abychom vždy zachovali dobré jméno firmy i našich klientů. Spolupracujeme s kolegy a vymýšlíme lepší cesty k dosažení cílů. Vždy bereme v úvahu etické chování při všech krocích, které podstupujeme.

Při své práci se vždy řídíme profesními standardy, zákony a dalšími právními normami jakož i našimi vnitřními předpisy. Tato pravidla ale nemohou postihnout veškeré situace, jež mohou při naší práci nastat. Proto každý zaměstnanec musí dobře znát pravidla obsažená v etickém kodexu a opravdu rozumět jejich významu. Každý z nás by se proto měl při jakýchkoli pochybnostech a nejasnostech poradit se svým nadřízeným či osobou zodpovědnou za oblast etiky – s Compliance officer Polak International a. s.

Martou Kačerovskou - kontakt: +420 735 729 084, mkacerovska@polak-international.com (dále jen „Compliance officer“). Ačkoli etický kodex poskytuje řadu pravidel a doporučení týkajících se zásad osobní integrity a etického jednání v pracovním životě, nemůže nahradit naši osobní odpovědnost a vlastní úsudek.

Cílem tohoto dokumentu je zajistit co nejvyšší míru dodržování zákonů České republiky včetně nastavení pravidel chování a postupů při běžné pracovní činnosti, realizaci obchodních procesů a obchodních vztahů, při vystupování jménem společnosti navenek, při poskytování a přijímání darů, pohoštění, pozvání na události, poskytování dárcovství, sponzoringu apod. Dále také stanoví základní zásady zákonného a etického jednání a postupy pro kontrolu jejich dodržování.

Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance, kteří pracují pro holding na základě pracovního poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a osoby holding zastupující (dále jen „Zaměstnanci“), přičemž statutární orgány jednotlivých společností holdingu odpovídají za řádnou implementaci a dodržování etického kodexu.

Jakékoli aktivity a práce vykonávané pro holding zaměstnanci nebo externími subjekty musí být prováděny v souladu s právními předpisy České republiky, v případě mezinárodního přesahu činnosti potom rovněž v souladu s právními předpisy dalších zemí, kterých se příslušná činnost týká a dle platných interních pravidel a směrnic. Dodržování právních předpisů je průběžně kontrolováno, každé podezření na porušení právních předpisů bude důkladně prošetřeno a s ohledem na výsledek prošetření budou přijata odpovídající opatření.



Naši zaměstnanci se chovají tak, aby nebyla narušena dobrá pověst holdingu. Především jednají v duchu partnerství otevřeně, spravedlivě, bez diskriminace a jsou spolehlivými partnery, a to jak interně, tak při jednání s externími subjekty. Vystupuje-li kdokoli z nás v situaci, v níž může být důvodně pokládán za zástupce holdingu, měl by zpravidla vyjadřovat jen stanoviska konformní se stanovisky holdingu a nikoli své vlastní postoje. Veškerý majetek holdingu, ať už jde o hmotné, duševní či elektronické vlastnictví, používáme zodpovědně, v rámci své pracovní činnosti a vždy přitom dodržujeme zákony, interní pokyny a oprávněný účel využití.

NAŠE ZÁVAZKY

Vytváříme pracovní prostředí, ve kterém se sami cítíme dobře. Se svými spolupracovníky, klienty a všemi obchodními partnery jednáme s respektem a úctou, otevřeně, důstojně, spravedlivě, čestně a zdvořile. Ceníme si svých pracovníků a považujeme je za konkurenční výhodu, kterou je nutno podporovat a rozšiřovat. Zásadně se vyvarujeme jakékoli diskriminace, urážlivého chování a obtěžování na pracovišti. Snažíme se vyvažovat pracovní vytížení a soukromý život a pomáhat v tom i ostatním. Neustále usilujeme o zlepšování svých schopností a dovedností a dbáme na bezpečné pracovní prostředí.

Všichni zaměstnanci požívají stejné vážnosti, bez ohledu na jejich státní příslušnost, kulturní zázemí, náboženskou víru, etnický původ, pohlaví, zdravotní postižení, sexuální orientaci nebo věk, vzdělání či pracovní zařazení a mají právo na to, aby s nimi bylo zacházeno spravedlivě, slušně a s respektem. Chráníme lidskou důstojnost zaměstnanců a nebudeme tolerovat žádnou formu zneužití nebo obtěžování v práci.

Zakázáno je zneužívání komunikačních systémů zahrnující zpracování, přenos, vyhledávání, přístup, prohlížení, ukládání, tisk či jiné šíření materiálů a informací, které jsou podvodné, obtěžující, výhružné, nezákonné, rasistické, sexuálně orientované, urážlivé či jiným způsobem v rozporu s profesionálním přístupem.

Výběrová řízení probíhají na základě hledání shody odpovídajících profilů kandidátů s popisem pracovní pozice, na kterou se uchazeč hlásí. Jsou ověřovány aspekty pracovní pozice. Soukromí a názory kandidáta zůstávají respektovány. Při výběrovém řízení jsou zachovávány podmínky rovných příležitostí, je vyloučena jakákoliv diskriminace ať už na základě věku, náboženského či politického vyznání či jiné odlišující charakteristiky.

Zaměstnanci, kteří se cítí být obětí diskriminace, obtěžování (včetně sexuálního) či urážlivého chování mohou podat stížnost svému nadřízenému nebo Compliance officer Polak International a. s., odpovědná osoba každou stížnost prověří, záležitost důkladně prozkoumá a nálezy z tohoto šetření oznámí stěžovateli a vedení, které případně bude navrhovat nápravná opatření.

Podporujeme ochranu základních lidských práv a nepodílíme se na obchodních činnostech, které tato práva porušují. Jednáme zodpovědně vůči společnosti a snažíme se přispívat k rozvoji svého okolí. Podporujeme charitativní a vzdělávací aktivity a veřejně prospěšnou činnost.



Zaručujeme bezpečné a zdravé pracovní prostředí a ochranu zdraví a usilujeme o jeho trvalé zlepšování. Na pracovištích není využívána nucená práce, ani žádné formy nedobrovolné práce. Svobodný pohyb zaměstnanců není omezen, stejně jako nejsou zadržovány žádné doklady totožnosti zaměstnanců. Ve firmě nejsou zaměstnávány děti, osoby mladší 18 let nepracují v noci, ani v nebezpečných podmínkách.

Naši zaměstnanci chápou svoji roli v ovlivňování a ochraně životního prostředí ve vztahu k jeho dalšímu udržitelnému rozvoji, proto deklarujeme odhodlání plnit veškeré své aktivity spojené s uspokojováním potřeb svých zákazníků i svých vlastních takovým způsobem, který je k němu ohleduplný. Cílem je nejen minimalizovat negativní dopady naší činnosti na všechny jeho složky, ale těmto dopadům také předcházet, a to vše cestou neustálého zvyšování úrovně péče o životní prostředí.

DODRŽUJEME ZÁVAZNÉ PŘEDPISY A PŘEDCHÁZÍME NEKALÝM PRAKTIKÁM

Každý zaměstnanec a zástupce holdingu svým jednáním chrání a dodržuje pravidla poctivé a otevřené hospodářské soutěže, resp. předchází a zamezuje situacím směřujícím k jejich porušování.



Zaměstnanci nesmí nikdy vyvíjet žádné kartelové aktivity, jimiž může být jednání o výměně informací s konkurencí nebo s obchodními společnostmi o zvýšení nebo jiném ustálení prodejních cen, uzavírání smluv o nabídkách (jednání s konkurencí či obchodními společnostmi o cenových nabídkách nebo o tom, kdo bude úspěšným účastníkem soutěže apod.) nebo jiné nezákonné obchodní praktiky kladoucí překážky svobodné a rovné hospodářské soutěži.

Všechny finanční transakce jsou věrně evidovány a účetnictví je řízeno podle účetních zásad a kritérií České republiky. Všechny výkazy splňují České účetní standardy (CZ GAAP). Cílem je poskytnout přesné, úplné a pravdivé finanční informace, dodržovat vnitřní kontroly a postupy, externími finančními audity prokazovat soulad s ustanoveními zákona.

Při zpracovávání informací jsou dodržovány kontrolní a bezpečnostní prvky, které zajišťují ochranu údajů nás samotných, našich dodavatelů, zákazníků i dalších zainteresovaných osob. Zaměstnanci nejsou oprávněni pořizovat duplicity dokumentů pro jiné než pracovní účely a nesmí tyto dokumenty bez výslovného souhlasu nadřízených poskytovat třetím stranám. Data pracovního charakteru nesmí být ukládána na soukromých počítačích či jiných soukromých médiích. Pokud zaměstnanec zjistí nezákonné zpracování citlivých informací, ihned jej oznámí svému nadřízenému či Compliance officer. Zaměstnanci se řídí pokyny na používání hesel a kódů jim přiřazených.

Při svých jednáních se snažíme předcházet situacím, kdy bychom mohli být vystaveni možnému střetu zájmu tzn. činnosti, která je nebo se zdá být v rozporu s nejlepšími zájmy společnosti a umožňuje získat neoprávněně prospěch či výhodu. Pokud si není zaměstnanec jist, projedná záležitost se svým přímým nadřízeným či Compliance officer.

Bývalí zaměstnanci podléhají omezení na používání a prozrazení chráněných informací o společnosti.

Netolerujeme trestná jednání – jejich výskyt vždy oznámíme. Zaměstnanci ihned oznámí jakékoli podezření na porušení zákonů, povinností vyplývajících z právních předpisů či jednání, která jsou protiprávní či mohou významně ovlivnit dosažení cílů společnosti nebo poškodit její dobré jméno, vedoucím pracovníkům nebo přímo jednateli holdingu, podezření na porušení povinností vyplývajících pouze z etického kodexu pak oznámí svému nadřízenému či Compliance officer. Společnost nebude proti zaměstnanci, který informoval o možném porušení etického kodexu, podnikat žádné odvetné kroky. To znamená, že jej na základě takovéto skutečnosti nepropustí ani jej nebude nijak jinak diskriminovat, neboť zaměstnanec informoval o možných porušení pravidel. Toto se netýká osob, které vnesou vědomě falešné obvinění či záměrně poskytnou chybné informace.

NAŠE VZTAHY S INTERNÍM A EXTERNÍM PROSTŘEDÍM



K našim zaměstnancům, partnerům, zákazníkům a dodavatelům se chováme zodpovědně tak, aby naše vztahy byly postaveny na dlouhodobé, férové spolupráci a snažíme se pružně reagovat na vzniklé situace. Svou činnost provádíme bezúhonně, se ctí a otevřeností, s respektem k lidským právům a s ohledem na práva svých zaměstnanců. Stejně tak respektujeme právoplatné zájmy svých obchodních partnerů, státních orgánů a veřejnosti.

Vztahy se zaměstnanci a vztahy mezi spolupracovníky

Je nám jasné, že naše cíle jsme schopni plnit výhradně s přispěním všech našich zaměstnanců, kteří jsou schopni a ochotni převzít zodpovědnost za jim svěřené úkoly.

Uvědomujeme si, že naši zaměstnanci představují naši nejvyšší hodnotu a že dosažení nejlepších výsledků je možné výhradně při zapojení všech. Z tohoto důvodu podporujeme a investujeme do jejich rozvoje, vzdělávání a samozřejmostí je odpovídající a férové odměňování kvalitního výkonu. Naší snahou je také uplatnění každého zaměstnance s cílem ideálního využití všech jeho znalostí, zkušeností a dovedností. Očekáváme od našich zaměstnanců vysoké osobnostní standardy v pracovních výkonech, zaměstnaneckých vztazích, jakož i v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Udržujeme kulturu otevřené komunikace. Při rozhodování a řešení problémů motivujeme zaměstnance k vlastní iniciativě – každý názor se počítá. Všichni zaměstnanci jsou členy jednoho týmu a každý jedná v souladu se zájmy a prioritami tohoto týmu.

Jednotlivé úseky společnosti fungují na bázi „vnitřního zákazníka“. Každý úsek je současně dodavatelem i odběratelem služeb jiného úseku. Za tímto účelem se snaží úseky navzájem pochopit svoje potřeby a svoji činnost tak neustále optimalizují.



Role vedoucích pracovníků

Veškerá činnost vedoucích pracovníků směřuje vždy k jednomu cíli, a sice vytvoření optimálních podmínek pro uplatnění každého zaměstnance plně v rozsahu jeho znalostí, zkušeností a možností. Každý vedoucí pracovník odpovídá za dodržování právních předpisů a etického kodexu jeho podřízenými, usiluje o dosažení cílů stanovených tímto kodexem, identifikuje problémové situace, průběžně kontroluje činnost svých podřízených a v případě, že zjistí jakékoliv pochybení, je povinnen chybnou činnost podřízeného zastavit a sjednat nápravu.

Vedoucí pracovníci jsou svým podřízeným pozitivním příkladem a získávají si jejich respekt na základě bezúhonného osobního jednání, dosahovaných výsledků, integrity a sociální kompetence. Podporují také rozvoj profesní kariéry svých podřízených a naslouchají problémům nebo obavám, se kterými se na ně jejich podřízení obrátí. V rámci možností se také zajímají o osobní problémy svých kolegů a snaží se jim případně podat pomocnou ruku.

Vedoucí pracovníci vybírají vhodné zaměstnance na základě jejich profesionálních dovedností a osobních kompetencí, přitom berou také v úvahu relativní důležitost konkrétních úkolů a výkonnost zaměstnance. Svým podřízeným stanovují vedoucí pracovníci jasné cíle a za tímto účelem od nich zaměstnanci dostávají srozumitelné, úplné a závazné pokyny, které jsou v souladu s právními předpisy a mohou být zpětně i řádně vyhodnoceny.

Vedoucí pracovníci mají za povinnost provést řádné hodnocení každého ze svých zaměstnanců alespoň dvakrát ročně formou osobního pohovoru – v tomto pohovoru je hodnocen výkon a postavení zaměstnance, jeho schopnosti a možnosti dalšího rozvoje. Tento rozhovor je veden v partnerském a přátelském duchu a je vždy zdokumentován zápisem a založen v personální složce. Zadokumentované závěry slouží k určení a kontrole dalších kroků ve vývoji zaměstnance.

Vedoucí pracovníci zajišťují informovanost všech svých podřízených o následcích porušení povinností vyplývajících z právních předpisů nebo etického kodexu.

Vedoucí pracovníci zabezpečují férové a nediskriminační ohodnocení. O každé úpravě ohodnocení – pozitivní či negativní (výplaty bonusů, mimořádných ohodnocení či krácení osobního ohodnocení apod.) musí být zaměstnanec předem informován.

Vztahy se zákazníky a dodavateli



Firma dbá na spokojenost a ochranu svých zákazníků tím, že bere v potaz jejich připomínky, které by mohly vést ke zlepšení kvality produktů a služeb. Vztahy s obchodními partnery jsou založeny na maximální důvěře, vzájemné úctě, transparentnosti a spolupráci a jsou v plném souladu s právními předpisy. Smlouvy jsou sjednávány a podepisovány dle jasných a předepsaných postupů a respektují české i mezinárodní právo.

Při své podnikatelské činnosti uplatňujeme čestný, korektní a zodpovědný přístup vůči zákazníkům i dodavatelům, přičemž uspokojování zákaznických potřeb a zájmů považujeme za předpoklad úspěšného a trvalého obchodního vztahu. Dobrého vztahu se zákazníci a dodavatelé si velmi ceníme, používáme pouze legitimní obchodní metody a dodržujeme dohodnuté obchodní podmínky. V případě, že v důsledku mimořádných okolností nemůžeme splnit dohodnuté podmínky, co nejrychleji iniciujeme jednání s obchodním partnerem s cílem hledat alternativní řešení.

Zaměstnanci na každé úrovni poskytují včasné, úplné, nezkrácené, pravdivé a srozumitelné informace o produktech a službách. Nedopouštějí se šíření nepravd, zatajování, zveličování v reklamě a jiných veřejných vystoupeních.

Pro své obchodní partnery a jejich zaměstnance, kteří vykonávají činnosti v prostorách holdingu, vytváříme bezpečné pracovní prostředí.



Vztahy s institucemi

Všechny vztahy s českými nebo mezinárodními institucemi vycházejí z potřeby hodnocení dosahu legislativních a administrativních opatření holdingu, z nevyhnutelnosti spolupráce s regulačními orgány a z potřeb jejich seznámení se stanovisky holdingu k relevantním tématům.

Ve vztahu k veřejným institucím se chováme v souladu se zákonnými a etickými principy, nevytváříme prostor pro nezákonnou podporu, podněcování anebo nevhodné ovlivňování, které by mohlo ohrozit dobrou pověst holdingu.

Zaměstnanci v komunikaci s institucemi poskytují pravdivé, srozumitelné a včasné informace v přiměřeném dosahu a v souladu se zákonem a morálkou.

Vztahy vůči akcionářům



Společnosti holdingu vykonávají svou podnikatelskou činnost tak, aby chránily hospodářskou a finanční výkonnost a dále zvyšovaly její hodnotu s cílem poskytnout svým akcionářům přiměřenou odměnu za riziko s investováním jejich kapitálu. Usilují o vytvoření podmínek, které umožňují účast akcionářů skrze správní instituce (správní či dozorčí rada, atd.) na zjištění skutečného stavu společnosti a současně umožňují podporovat důležitá investiční či dlouhodobá rozhodnutí, zajišťují rovnost přístupu k informacím a chrání zájmy holdingu v souladu se stanovami.

Komunikace s veřejností

Respektujeme a dodržujeme principy svobodného vyjadřování, nezávislosti médií a ochrany osobnostních práv a práv na přístup k informacím. V souladu s nastavením své komunikační politiky se zavazujeme poskytovat úplné, nezkreslené, pochopitelné informace, zveřejněné ve správném čase.



Jménem společností holdingu mohou vystupovat pouze oprávněné osoby. Zaměstnanec, který chce veřejně vystoupit, publikovat anebo zúčastnit se diskuzí v souvislosti s některou ze společností holdingu anebo předmětem její činnosti, musí získat souhlas statutárního orgánu společnosti holdingu.

PRAVIDLA PRO PŘIJÍMÁNÍ A POSKYTOVÁNÍ VÝHOD

Dary

Dary v hodnotě do výše Kč 500,- na osobu (nebo ekvivalentní částce v cizí měně) nevyžadují žádné další schvalování, pokud ovšem nejsou poskytovány v krátké době opakovaně.

Dary, které jsou uvedeny v následujícím přehledu, je zakázáno poskytovat a přijímat, a to bez výjimky:

- peněžní platby (např. finanční hotovost, vouchery, poskytnutí bezúročných půjčky nebo půjčky se sníženou sazbou úroku),
- dary poskytované s cílem ovlivnit obchodní rozhodnutí nebo jako odměna za takové obchodní rozhodnutí,
- dary, které jsou obchodním partnerem konkrétně vyžádány.



Dary, které nejsou uvedené v předchozím textu, zejména dary v hodnotě vyšší než 500,- Kč na osobu (nebo ekvivalentní částce v cizí měně), musí být zvlášť schváleny členem statutárního orgánu společnosti holdingu.

Pohoštění

Pohoštění je benefit, který se poskytuje zaměstnancům nebo je zaměstnanci přijímán ve formě jídel a nápojů nebo v jiné formě stravování. Zejména pozvání do restaurace se považuje za pohoštění. Jídla poskytnutá v průběhu události se považují za součást události a nahlíží se tedy na ně stejně jako na pozvání na události a jejich schvalování.

Bez zvláštního souhlasu, ale za předpokladu dodržení všech ostatních platných interních směrnic, je možné v průběhu pracovních setkání s obchodními partnery poskytovat pohoštění, jehož hodnota nepřesáhne Kč 1.300,- na osobu (nebo ekvivalentní částku v cizí měně). Souhlas se však vyžaduje, pokud se tento typ benefitu poskytuje v krátké době opakovaně.

Pohoštění, které je zakázáno poskytovat (bez výjimky), zahrnuje tyto případy:

- jakýkoli druh pohoštění, jehož cílem je ovlivnit nebo zmanipulovat nějaké obchodní rozhodnutí, nebo které je poskytnuto jako odměna za takové rozhodnutí,
- jakýkoli druh pohoštění, který přesahuje rámec běžných obchodních zvyklostí,
- jakýkoli druh pohoštění, který je motivován osobními pohnutkami.

Pohoštění, které není uvedeno v předchozím textu, zejména pohoštění v hodnotě vyšší než Kč 1.300,- na osobu (nebo ekvivalentní částce v cizí měně), musí být zvlášť schváleno členem statutárního orgánu společnosti holdingu.



Pozvání na událost

Pozvání na událost je žádost o účast na události, která překračuje rámec kategorie pohoštění. Zaměstnanci společnosti, která pozvání vydává, se musí události také účastnit. V opačném případě se poskytnutí vstupenek na sportovní nebo kulturní události považuje za dar a musí být takto kvalifikováno a schvalováno.

Pozvání na události pracovní povahy se mohou poskytovat bez zvláštního souhlasu, pokud je událost zaměřená na pracovní činnost a neposkytuje se nic dalšího (např. cestovné, prohlídka města atd.) - smyslem takových událostí je prezentace aktivit společnosti, která událost pořádá. Mohou to být například pro zákazníky pořádané speciální události, jejichž hlavní součástí je prezentace výrobků nově uváděných na trh, nebo například exkurze do výrobního závodu, výstavy v prostorách výrobce, návštěvy firemních stánků na veletrzích, pracovní semináře nebo jiné druhy školení pro obchodní partnery.

Pozvání na události jiné, než pracovní povahy (smyslem takových událostí není prezentace aktivit společnosti, která událost pořádá) např. sportovní nebo kulturní události nebo jiné typy událostí se zaměřením na volnočasové aktivity, například fotbalové utkání, golf, lyžování nebo prázdninové výlety, apod. Tyto události jiné, než pracovní povahy jsou dovoleny v případě, že:

- hodnota pozvání na události nepřesahuje částku Kč 1.300,- na osobu (nebo ekvivalentní částku v cizí měně),
- nejsou taková pozvání poskytována v krátké době opakovaně,
- zaměstnanec společnosti, která pozvání vydává, se události také účastní (pokud tomu tak není, platí ustanovení týkající se darů).

Pozvání na události jiné, než pracovní povahy jsou zakázána, pokud z jejich povahy vyplývá, že jde zejména o dovolenou.

Pozvání na událost, které není uvedeno v předchozím textu, zejména pozvání na událost v hodnotě vyšší než 1.300,- Kč na osobu (nebo ekvivalentní částce v cizí měně), musí být zvlášť schváleno členem statutárního orgánu společnosti holdingu.

Benefity či požitky veřejným činitelům

Veřejným činitelům, tj. osobám, které mají status zaměstnance veřejné správy (např. lidé zaměstnaní ve státní správě nebo místní samosprávě a zaměstnanci institucí poskytujících služby ve veřejném nebo státním zájmu), a to bez ohledu na konkrétní funkci, kterou v instituci zastávají, je přísně zakázáno nabízet, slibovat, poskytovat nebo schvalovat fyzické dary, zábavu, služby nebo jiné výhody, benefity či požitky s cílem ovlivnit jejich rozhodování. Zaměstnance privátních společností lze také považovat za veřejné činitele za předpokladu, že většinový podíl ve společnosti patří státu. Poslanci, členové politických stran, členové vlády a také zaměstnanci mezinárodních veřejnoprávních institucí (např. Organizace spojených národů, institucí Evropské unie atd.) se také považují za veřejné činitele. V případě, že v některé zemi jsou zákonné požadavky nebo předpisy místní legislativy týkající se definice veřejných činitelů přísnější, musí být dodrženy.

Dále je přísně zakázáno získat výhodu i zpětně nebo dát provizi za výhodu v minulosti, bez ohledu na to, zda taková výhoda byla poskytnuta v souladu se zákonem, či nikoliv. Veřejným činitelům se obvykle žádné výhody neposkytují, za určitých okolností je však pozvání nebo pohoštění veřejných činitelů dovoleno:

- pokud veřejní činitelé vystupují na události v rámci výkonu své funkce (např. při sportovních, kulturních, charitativních událostech a prezentacích),
- pozvání/pohoštění je žádoucí v případě, že je veřejným činitelům dána příležitost vyměnit si informace v rámci předmětu a rozsahu pracovní činnosti.

Veškeré výhody, které se poskytují veřejným činitelům, podléhají předchozímu schválení členem statutárního orgánu společnosti holdingu.

Platby usnadňující nebo urychlující vyřízení

Společnost zakazuje všechny druhy plateb usnadňující nebo urychlující vyřízení (tzn. platby úředníkům, aby provedli úkon, který by normálně provedli v rámci svých pracovních povinností, s cílem zajistit nebo urychlit provedení rutinní akce, na něž má plátce právo) jako např.:

- poskytnutí výhody v souvislosti s vydáním víza, pasu nebo povolení k pobytu,
- poskytnutí výhody v souvislosti se zpracováním nebo schválením žádosti, poskytnutí výhody v souvislosti s vydáním licence.

DÁRCOVSTVÍ A SPONZORING

Dárcovství je forma benefitu (v hotovosti nebo v naturáliích) poskytnutého dobrovolně pro kulturní, vědecké nebo humanitární účely třetím stranám, který poskytujeme bezplatně a bez nároku na kompenzaci. Příspěvky na členství v kulturních a společenských asociacích také spadají do této kategorie.

Společnost poskytuje dary výhradně nepolitickým subjektům, dárcovství není možné ani u následujících typů subjektů:

- fyzické osoby, jestliže se nejedná o poskytnutí pomoci v nouzi,
- organizace zřízené za účelem vytváření zisku,
- organizace, jejichž provoz není v souladu s daňovými zákony.

Každý případ dárcovství podléhá předchozímu schválení členem statutárního orgánu společnosti a jednatelem holdingu.

Sponzoring je podpora jednotlivců, skupin, organizací, institucí, projektů nebo událostí společnostmi nebo fyzickými osobami formou poskytnutí peněz, naturálií nebo služeb s cílem získat definovanou kompenzaci a být viditelný pro veřejnost. Za dodržení viditelnosti sponzoringu pro veřejnost odpovídá marketingové oddělení, smlouvy o sponzorování musí být provedeny písemně, odchylky od standardní smlouvy nejsou dovoleny. Služby a provize musí být ve smlouvě jasně definovány, jejich rozsah musí být také vzájemně přiměřený, přičemž smlouvy o sponzorování se řídí pravidly uvedenými v interních směrnících.

NAŠE HODNOTY

Motto „Problém našeho zákazníka je naším společným problémem, problém mého kolegy je i mým problémem“ je uplatňováno v celé naší společnosti.

FÉROVOST
PERSPEKTIVA
ZKUŠENOST
JISTOTA
INOVACE




Pomocí vzdělaného a motivovaného personálu jsme schopni vyrábět skutečně inovativní, zdravé a kvalitní produkty a zároveň být moderním a spolehlivým partnerem pro naše zaměstnance a zákazníky. Toto vše děláme s chutí a vysokým pracovním nasazením.

DESATERO PRAVIDEL CHOVÁNÍ A ETICKÝCH PRINCIPŮ

- 1) Našim zákazníkům poskytujeme **individuální přístup** a **profesionální řešení** ve všech oblastech.
- 2) Poskytujeme služby a vystupujeme tak, abychom vždy zachovali **dobré jméno** firmy i našich klientů.
- 3) Veškerý majetek holdingu a jeho klientů, ať už jde o hmotné, duševní či elektronické vlastnictví, používáme zodpovědně, v rámci své pracovní činnosti a vždy přitom dodržujeme zákony, interní pokyny a oprávněný účel využití.
- 4) Vytváříme pracovní prostředí, ve kterém se sami cítíme dobře. Se svými spolupracovníky, klienty a všemi obchodními partnery jednáme s **respektem a úctou, otevřeně, důstojně, spravedlivě, čestně a zdvořile**. Podporujeme ochranu základních lidských práv a nepodílíme se na obchodních činnostech, které tato práva porušují.
- 5) Snažíme se vyvažovat pracovní vytížení a soukromý život a pomáhat v tom i ostatním.
- 6) Neustále usilujeme o zlepšování svých schopností a dovedností a dbáme na bezpečné pracovní prostředí.
- 7) Naše cíle jsme schopni plnit výhradně s přispěním všech našich zaměstnanců, kteří jsou schopni a ochotni převzít zodpovědnost za jim svěřené úkoly. Uvědomujeme si, že naši zaměstnanci představují naši nejvyšší hodnotu a jsme odhodláni dosahovat co nejlepších výsledků pomocí jejich podpory, rozvoje, vzdělávání a odměňování jejich kvalitního výkonu.
- 8) Neposkytujeme ani nepožadujeme nic, co by mohlo být považováno za úplatek. Předcházíme situacím, ve kterých bychom se mohli dostat do střetu zájmů. Jednáme transparentně jak ve vztahu k naší společnosti, tak vůči obchodním partnerům.
- 9) Netolerujeme protiprávní jednání – jejich výskyt vždy oznámíme. Zaměstnanci ihned oznámí jakékoli podezření na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů či jednání, která mohou významně ovlivnit dosažení cílů společnosti nebo poškodit její dobré jméno.
- 10) Naši zaměstnanci chápou svoji roli v ovlivňování a ochraně životního prostředí ve vztahu k jeho dalšímu udržitelnému rozvoji, proto deklaruujeme odhodláni plnit veškeré své aktivity spojené s uspokojováním potřeb svých zákazníků i svých vlastních takovým způsobem, který je k němu ohleduplný.

SPOLEČNÁ CESTA SVĚTEM CHUTÍ... VÍCE NEŽ 30 LET


V Tvrdonicích s platností a účinností od 1. 5. 2021



Šimon Hamerský – jednatel holdingu



Vít Němeček – předseda správní rady



Vlastimil Brantal – člen správní rady



Jan Blata – člen správní rady

