

JUSDA Europe s.r.o.

ETICKÝ KODEX

Datum vyhlášení:

27.4.2020

A. ETICKÝ KODEX

Naším cílem je trvale si udržet důvěru našich zákazníků a posílit pověst společnosti Jusda jako konkurenceschopné firmy ve svém oboru. Zároveň chceme být společností, kde jsou zaměstnanci hrdí na to, že pro nás pracují, a udělají vše nejlepší pro naše zákazníky, obchodní partnery, dodavatele a naši firmu. Pověst naší společnosti není založena pouze na produktech a službách, které poskytujeme, ale závisí i na způsobu, jak obchodujeme, a důvěru si získáváme svým čestným a férovým jednáním nejen vůči našim obchodním partnerům, ale také vůči našim zaměstnancům.

Při své běžné práci je třeba vždy postupovat dle profesních standardů a dalších právních norem, stejně jako vnitřních předpisů společnosti Jusda, které vycházejí z etických a morálních zásad. Proto jsme vytvořili tento Etický kodex (dále jen „Kodex“), aby poskytl jasná pravidla a pokyny, které bude společnost Jusda podporovat a dodržovat při vykonávání své činnosti. Kodex popisuje povinnosti a zásady, které je nutno dodržovat v rámci společnosti Jusda. Proto jsou platné pro všechny naše zaměstnance i partnery. Kodex vychází z našich firemních hodnot, které společně sdílíme, a měl by nám pomáhat je realizovat v naší každodenní praxi.

Je nezbytné, aby každý z nás přijal zásady našeho Kodexu a firemních hodnot, abychom tak:

- veškeré aktivity Jusda prováděli s ohledem na životní prostředí,
- poskytli bezpečné pracovní místo, dodržovali veškeré platné předpisy ohledně bezpečnosti práce a ochrany zdraví, účastnili se všech bezpečnostních školení a nácviků a ihned hlásili nebezpečné situace,
- prokázali respekt našim kolegům a partnerům, a to jak svými slovy, tak i přístupem a činy,
- vybudovali dobré vztahy s ostatními zaměstnanci, našimi zákazníky či dodavateli, stejně jako s místní komunitou,
- jednali bezúhonně a čestně,
- zodpovědně pracovali s cílem dodat nejlepší možné výsledky a přispět tak k úspěchu naší společnosti,
- zajistili to, že v rámci našich obchodních partnerství budou uplatňovány ty nejvyšší etické postupy,
- byli spolehliví a vždy splnili naše závazky vůči ostatním,
- dodržovali pracovně-právní předpisy vztahující se k naší činnosti, stejně jako pravidla stanovená Kodexem koalice RBA (Responsible Business Alliance).

Je třeba mít na paměti, že i chování zaměstnanců naší společnosti mimo pracovní dobu, je-li v rozporu se zákony, může poškozovat naši společnost a její mediální obraz na veřejnosti. Od našich zaměstnanců se proto očekává, že budou dodržovat platné právní předpisy i mimo svou pracovní dobu, zejména, že se vyhnou jakékoliv úmyslné formě trestně postižitelného jednání.

Odpovědnost na náš Kodex

Pověst naší společnosti vychází z etického a zodpovědného chování všech našich zaměstnanců, stejně jako z každodenních rozhodnutí každého z nás. Společnost Jusda dodržuje nejvyšší etické standardy, aby byla splněna naše společenská odpovědnost a dosažen udržitelný rozvoj. Při všech našich obchodních jednáních jsou očekávány nejvyšší standardy integrity.

Veškerá naše rozhodnutí je třeba řídit tímto Kodexem, a to bez ohledu na to, jakou práci vykonáváme, neboť tento Kodex je platný pro všechny zaměstnance naší společnosti. Proto musí každý náš zaměstnanec být dobře seznámen s pravidly obsaženými v tomto Kodexu, stejně jako s firemními hodnotami.

Ačkoliv tento Kodex poskytuje řadu pravidel a doporučení týkajících se zásad osobní integrity a etického jednání v pracovním životě, nemůže postihnout všechny situace. Nenahrazuje tedy naši vlastní osobní zodpovědnost, nutnost užívat vlastní úsudek a povinnost poradit se o vhodném chování a postupu v případě potřeby.

Bud'te dobrým vzorem

Každý z nás, obzvláště vedoucí pracovníci, musí jednat bezúhonně. Očekáváme, že naši vedoucí zaměstnanci půjdou příkladem a budou inspirovat ostatní zaměstnance k přijetí našeho Kodexu, a to prostřednictvím:

- ocenění integrity,
- podpory etických rozhodnutí,
- vytváření otevřeného pracovního prostředí, kde se členové týmu mohou cítit bezpečně při vznesení pochybností o dodržování pravidel a čestného jednání,
- hledání pomoci při řešení a postoupení problémů na vyšší místa, pokud se objeví,
- uvádění našich firemních hodnot do praxe (zodpovědnost, spokojenost zákazníka, integritu, přátelský přístup, týmovou práci, proaktivitu).

Každý vedoucí zaměstnanec nese odpovědnost za své podřízené zaměstnance, a proto by jejich vzájemný vztah měl přinášet oboustranný respekt a očekáváme, že každý nadřízený si bude počínat tak, aby byl svým jednáním a vystupováním pro své podřízené zaměstnance vzorem.

B. PRŮVODCE PRO ETICKÉ CHOVÁNÍ

Následky nelegálního či neetického chování mohou vést až k pokutám pro naši společnost, ke ztrátě obchodních partnerů či poškození dobrého jména naší společnosti.

Snažíme se o vytvoření firemní kultury založené na důvěře a osobní zodpovědnosti. I přesto se mohou naši zaměstnanci setkat s neetickým nebo dokonce nezákonným jednáním. Proto je jedním z našich úkolů dát jim možnost ohlásit případy takového chování a informovat vedení společnosti o porušení či podezření z porušení platných zákonů, pravidel, směrnic anebo ustanovení našeho Kodexu. V naší společnosti prosazujeme politiku otevřených dveří a podporujeme jasnou, přímou, otevřenou, upřímnou a včasnou komunikaci. Jsme připraveni diskutovat o názorech, myšlenkách a přesvědčeních, a to bez jakýchkoliv obav z následků.

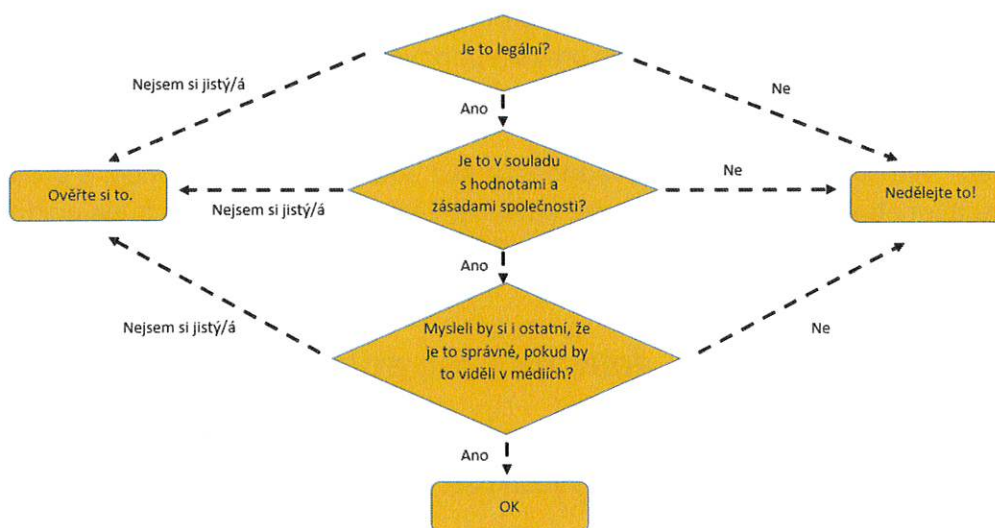
Máte nějakou obavu, dotaz nebo pochybnost? Neváhejte o nich hovořit s Vaším nadřízeným či manažerem. Nebude-li možné prodiskutovat či vyřešit problém s nimi, kontaktujte HR oddělení. Všichni budou vděční za Vaši zpětnou vazbu a rádi Vám pomohou.

Co dělat, pokud Vás nadřízený požádá o provedení úkolu, o kterém si myslíte, že může porušovat náš Kodex? Sdělte svou obavu otevřeně a upřímně manažerovi Vašeho oddělení či střediska. Pokud nebudete s odpovědí spokojeni, obraťte se prosím na člena vyššího vedení anebo přímo na HR oddělení.

Jak máte vědět, kdy byste měl/a vyhledat podporu? Při rozhodování o tom, jak v určité situaci postupovat, Vám pomohou odpovědi na tyto otázky:

- Jste si jistý/á, že je tato činnost v souladu s našimi hodnotami, Kodexem a dalšími předpisy?
- Může být tato činnost považována za neetickou nebo nečestnou?
- Může tato záležitost poškodit pověst naší společnosti anebo naše obchodní vztahy? Může Vaše jednání vystavit naši společnost nějakému riziku? Jak by to celé vypadalo jako zpráva v médiích? Jaké by to mělo důsledky, pokud by se takové jednání dozvěděla veřejnost?
- Mohlo by to poškodit jiné osoby, naše zaměstnance, naše zákazníky anebo jejich pověst?
- Co by si o takovém jednání mysleli lidé, které respektujete?
- Jste schopen/schopna najít jiné řešení, které by nebylo eticky sporné?
- Jak byste se cítil/a, pokud by někdo s Vámi zacházel tímto způsobem?

Tento vývojový diagram by Vám mohl pomoci ke správnému rozhodnutí:



Pokud si nejste jisti odpovědí na jakoukoliv z výše uvedených otázek, vyhledejte podporu a pomoc u Vašeho nadřízeného či na HR oddělení, abyste se rozhodli správně.

Naše společnost se zavázala zajistit důvěrnost, anonymitu a ochranu oznamovatelů ze strany kmenových zaměstnanců i zaměstnanců dodavatelů, kteří v dobré víře oznámí problémovou záležitost, vnesou otázku související s dodržováním našeho Kodexu, nebo hledají radu týkající se obchodního postupu, rozhodnutí či jednání. Jimi poskytnuté osobní údaje a citlivé informace jsou považovány za důvěrné. Jakýkoliv druh opatření vedených vůči zaměstnanci, který oznámil obavu či problémovou záležitost v dobré víře, je samo o sobě porušením tohoto Kodexu.

C. NAŠI DODAVATELÉ ČI PARTNEŘI

Všechny transakce s našimi stávajícími i potenciálními dodavateli či partnery musí plnit nejvyšší etické standardy a být naprosto transparentní. Proto je uzavírání jakýchkoliv ústních či tajných dohod namísto písemných smluv nepřipustné. Výběr smluvních partnerů musí být proveden podle předem stanovených kritérií a vítězná nabídka by měla vždy odpovídat jednání s péčí řádného hospodáře a nejlepším zájmům společnosti. Nepřipustné je jakékoliv neopodstatněné zvýhodňování některých smluvních partnerů nebo jejich bezdůvodné vyloučení.

Od našich dodavatelů vyžadujeme stejné standardy bezúhonnosti, kterých se sami držíme. Neetický anebo nezákonný čin dodavatele může poškodit pověst společnosti Jusda a způsobit tak ztrátu dobrého jména. Tudíž je pro všechny naše dodavatele obchodování s námi podmíněno dodržováním tohoto Etického kodexu.

Mějte, prosím, na paměti, že Váš přímý nadřízený musí být vždy předem informován, a to písemnou formou, o jakémkoliv jednání (telefonicky, e-mailem atd.) či schůzce s novým či potenciálním dodavatelem, který není zahrnut v seznamu schválených dodavatelů AVL (platí pouze pro oddělení SCM), a to i když půjde o neformální jednání. Totéž platí pro schůzky se stávajícími dodavateli, pokud je jejich cílem prodiskutovat aktivity nesouvisející s právě probíhající zakázkou u takového dodavatele.

Jakékoliv osobní kontakty s dodavateli (i těmi potenciálními) a zástupci jiných firem mimo areál společnosti Jusda, stejně jako chození např. do restaurací s dodavateli (i těmi potenciálními) a zástupci jiných firem či přijímání pozvání na firemní večírky bez jakýchkoliv pracovních povinností, které by mohly ovlivnit naše obchodní rozhodnutí o vzájemné spolupráci, jsou přísně zakázány.

Veškerá jednání s našimi stávajícími i potenciálními dodavateli či partnery musí být zároveň v souladu s body F.I. a F.II. tohoto Etického kodexu a obecně s pravidly Kodexu koalice RBA.

D. LIDSKÁ PRÁVA

Naše hodnoty, tento Kodex, naše strategie udržení talentů a politika zaměstnanosti působí společně a podporují zásady obsažené v Deklaraci lidských práv a svobod. Očekáváme, že naši zaměstnanci, dodavatelé a obchodní partneři budou dodržovat tyto principy. Tento Kodex je jedním z řady nástrojů, které využíváme k minimalizaci rizika nedodržování lidských práv napříč celou naší společností.

Nařízení proti diskriminaci

Každý z nás má příležitost dosáhnout svého plného potenciálu a přispět k úspěchu společnosti Jusda. Abychom tohoto dosáhli, nikdy nesmíme diskriminovat nebo jednat se zaměstnanci nebo žadateli o práci nečestným způsobem.

Vaše pracovněprávní rozhodnutí týkající se našich zaměstnanců (jako jsou výše mzdy, povýšení, odměny a přístup ke vzdělávání) či žadatelů o práci musí být vždy založena na předchozích pracovních výsledcích, kvalifikaci a výkonech, a to bez ohledu na hlediska, která s prací nesouvisí, jako jsou: rasa, barva pleti, věk, pohlaví, sexuální orientace, genderová identita a projev, etnický či národnostní původ, zdravotní postižení, rodinný stav, těhotenství, náboženství, politická příslušnost, členství v odborech, příslušný status veterána, chráněné genetické informace nebo rodinný stav apod. Dále zaměstnanci či potenciální zaměstnanci nesmí

být vystaveni lékařským testům nebo fyzickým zkouškám, které by mohly být použity diskriminujícím způsobem.

Pokud významná skupina jakéhokoli uznávaného vyznání požádá o prostor (jak fyzický, tak i časový) pro výkon svého náboženství, pak zaměstnavatel učiní kroky k tomu, aby zaměstnancům umožnil vykonávání svého náboženství. V takových případech je vždy nutné zvážit i potřeby daného provozu, aby bylo zajištěno, že taková žádost nebude mít negativní dopad na jeho chod.

Těhotné ženy a kojící matky také nesmí být diskriminovány a jsou chráněny českým Zákoníkem práce (žádné noční směny apod.). Zaměstnavatel je povinen zajistit vhodnou místnost pro kojení (mimo výrobní prostory) na základě konkrétního požadavku.

HR oddělení pravidelně reviduje náborové postupy, záznamy o odměňování, hodnocení zaměstnanců a dokumentaci ohledně povyšování s cílem ujistění se, že nedochází k zakázané diskriminaci.

Nařízení proti obtěžování

Společnost Jusda usiluje o zajištění takového pracovního prostředí, kde nedochází k obtěžování jakéhokoliv druhu a/nebo k jinému útočnému či neuctivému chování. Náš Kodex zakazuje jakékoliv obtěžování na pracovišti, které zahrnuje i nevíтанé slovní, vizuální, fyzické nebo jiné chování jakéhokoliv druhu, které vytváří zastrašující, útočné nebo nepřátelské pracovní prostředí.

Netolerance násilí

Naše společnost netoleruje žádné násilí na pracovišti. Jakákoliv činnost, která by mohla způsobit jedincům pocit ohrožení nebo nebezpečí, je nepřijatelná. To zahrnuje i slovní útoky, výhrůžky, nebo jiné projevy nepřátelství, zastrašování, agrese či šikany.

Pokud jste Vy nebo někdo jiný vystaven jakékoliv formě diskriminace, obtěžování či násilného jednání, ohlaste to ihned svému vedení anebo HR oddělení.

Mzdy, žádné srážky ze mzdy jako disciplinární opatření

Uplatňujeme politiku „Vyplacená mzda odpovídá odpracovaným hodinám,” naši zaměstnanci jsou vždy placeni včas a výše mzdy není nikdy nižší, než je dohodnutá mzda za běžnou pracovní dobu (a to včetně zaměstnanců, kteří podali výpověď). Jakékoliv srážky ze mzdy jako forma disciplinárního opatření nejsou přípustné.

Dobrovolná práce, žádné poplatky/pokuty a volný pohyb zaměstnanců

Je zakázáno použití nucené nebo otrocké práce (včetně dlužního otroctví) či práce spojené s nevýhodnými podmínkami pro zaměstnance, nedobrovolné práce ve vězení, otroctví nebo obchodování s lidmi. To zahrnuje přepravu, ukryvání, najímání, přesun nebo získávání lidí na práci nebo služby za použití výhrůžek, síly, nátlaku, únosu či podvodu.

Po našich zaměstnancích, stejně jako zaměstnancích našich dodavatelů nesmí být požadováno, aby platili jakékoliv poplatky, nadměrné poplatky, vklady nebo vzniklé dluhy jako součást jejich pracovního poměru (placené buď jednorázově nebo formou splátek, vybírané přímo nebo prostřednictvím srážek ze mzdy). Pracují pro nás dobrovolně včetně přesčasů a mohou kdykoliv svobodně odejít ze zaměstnání nebo ukončit pracovní poměr dle platného Zákoníku práce bez jakéhokoliv postihu (tj. bez hrozby trestu, pokut, násilí nebo zadržetí výplaty). Ať už byl pracovní poměr ukončen dobrovolně nebo nedobrovolně, končícímu zaměstnanci bude vyplacena částka odpovídající všem odpracovaným hodinám, a to ve standardním výplatním termínu (tj. do 15. dne následujícího měsíce).

Naši zaměstnanci dostávají přiměřenou dobu volna v případě nemoci či mateřství, a to bez ztráty zaměstnání nebo uložení peněžitého trestu, pokud je to doloženo lékařským osvědčením.

Pravidla pro opuštění pracovního místa (např. z důvodu potřeby využít sociální zařízení, napít se apod.) jsou stanovena na konkrétním pracovišti. Nejste-li si jisti, jak postupovat, zeptejte se svého nadřízeného. Pokud od něho nedostanete jasnou odpověď, obraťte se na HR oddělení.

Zaměstnavatel nesmí zadržovat ani uchovávat originály úředně vydaných nebo osobních dokladů vydaných státní správou, nebo je jinak poškozovat, skrývat, zabavovat anebo odmítnout zaměstnancům přístup k těmto dokumentům (např. občanské průkazy, pasy, pracovní povolení, občanství, bydliště, doklady o sociálním / zdravotním pojištění, rodné listy, bankovní doklady ad.), pokud takové zadržetí nevyžaduje zákon.

E. ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

Bez ohledu na to, kde pracujete anebo co děláte pro naši společnost, očekává se, že se vždy ujistíte o tom, že je práce vykonávána bezpečně.

Vždy se ozvěte a vzneste své obavy, pokud:

- jste požádáni o provedení úkolu, který považujete za nebezpečný,
- jste požádáni, abyste udělali práci, o které si myslíte, že pro její splnění nejste řádně proškoleni a že může ublížit Vám či ostatním,
- vidíte, že někdo jiný plní úkol, o kterém si myslíte, že není bezpečný anebo že není vykonáván osobou řádně proškolenou pro vykonávání daného úkolu.

Bezpečnost je odpovědností každého zaměstnance — je nutné vždy trvat na tom, abyste vykonávali práci bezpečně. V případě jakýchkoliv pochybností kontaktujte HR oddělení.

F. STŘET ZÁJMŮ

Ke střetu zájmů může docházet tehdy, když by Vaše osobní, společenské, finanční nebo politické aktivity mohly ovlivnit anebo se zdá, že ovlivňují Vaše obchodní rozhodnutí. Střet zájmů může mít nejrůznější podoby a náš Kodex nemůže všechny popsat. Je na Vás, abyste se spolehli na vlastní úsudek, uplatnili svou čest, vlastní morální normy.

Váš závazek provádět činnosti v rámci naší společnosti čestně a eticky zahrnuje vhodné řešení skutečných i zdánlivých střetů zájmů. To někdy vyžaduje, aby bylo těmto střetům zcela zabráněno, a vždy to vyžaduje úplné zveřejnění skutečných nebo zdánlivých střetů zájmů.

Některé případy střetu zájmů nejsou přípustné, protože jsou v rozporu s povinnostmi zaměstnanců vůči naší společnosti, např.:

- práce nebo poskytování služeb pro kohokoli, s kým jednáte v rámci své práce pro naši společnost;
- jakákoliv Vaše činnost či práce pro konkurenci probíhající paralelně s Vaší prací v naší společnosti;
- jednání ve prospěch dodavatelů či odběratelů s cílem upřednostnit jejich zájmy před zájmy naší společnosti;
- přijímání finančních či jiných odměn a výhod či jejich slibu, ať pro sebe či pro jinou osobu, od obchodních partnerů naší společnosti s výjimkou běžných darů (viz níže);
- Vaše účast na rozhodování ve věci, z jejíhož výsledku bude Vám či osobám blízkým plynout osobní prospěch, např. investice do dodavatele, pokud jste zapojeni do jeho výběru.

Střet zájmu může dále vzniknout v případech, kdy:

- činíte svá pracovní rozhodnutí, která jsou ovlivněna nebo se zdají být ovlivněna osobními nebo rodinnými zájmy nebo přátelstvím,
- Vy nebo osoba blízká investuje(te) nebo se jinak účastní(te) podnikání společností, které jsou dodavateli či odběrateli naší společnosti – s výjimkou veřejně obchodovatelných cenných papírů, u nichž jednotlivý investor nemá vliv na prováděná rozhodnutí, či v případě existence finančních zájmů u jednoho z dodavatelů apod.,
- Vy nebo osoba blízká využívá(te) majetek společnosti, informace nebo zdroje pro získání osobní výhody nebo výhody jiných,
- Vy nebo osoba blízká získá(te) osobní či finanční zisk poskytováním služeb či práce pro dodavatele či zákazníka společnosti, nebo využívá(te) svou autoritu ve firmě v jejich prospěch,
- Vy nebo osoba blízká se zapojí(te) do činností, které jsou v rozporu anebo se zdají, že jsou v rozporu se zájmy naší společnosti (např. poskytování služeb či rad konkurentům či dodavatelům apod.),
- osoba blízká obchodně jedná s Vámi, s Vašimi podřízenými anebo se zaměstnanci pracujícími ve Vašem oddělení.

Osobami blízkými se ve smyslu tohoto Kodexu rozumí zejména, nikoliv však pouze, manžel nebo manželka, rodiče nebo nevlastní rodiče, děti a vnoučata, bratři, sestry, nevlastní sourozenci, synovci, neteře, tety, strýcové, bratřanci, sestřenice, prarodiče, pravnoučata, tchán, tchýně, další příbuzní v přímé či pobočné linii, tento termín zahrnuje i blízké domácí partnery (ať oficiálně registrované podle zákona či nikoliv), Vaše přátele a další osoby, se kterými žijete nebo ke kterým máte blízký osobní či důvěrný vztah bez ohledu na to, zda se jedná o vztah příbuzenský. V případě otázek týkajících se střetu zájmů nezodpovídáte za znalost aktivit členů rodiny, kteří s vámi nežijí. Pokud jde o členy rodiny mimo vaši domácnost a jiné osoby blízké, je zapotřebí mít na starosti pouze okolnosti, o nichž víte.

Termíny dodavatel, odběratel, konkurent, či zákazník ve smyslu tohoto Kodexu označují i subjekty, které usilují o to, aby se staly dodavatelem, odběratelem, konkurentem či zákazníkem naší společnosti.

Pokud se kdykoliv domníváte, že můžete mít možný nebo skutečný střet zájmů týkající se Vaší práce, přijdte a oznamte to naší společnosti. Mnohdy lze tyto konflikty vyřešit otevřenou a čestnou diskusí.

Pamatujte, že mít střet zájmů nemusí nezbytně znamenat porušení našeho Kodexu, ale je jeho porušením o tomto střetu neinformovat. Každý zaměstnanec je proto povinen o svém případném střetu zájmů vždy prokazatelně písemně informovat svého přímého nadřízeného a HR ředitele.

F.I. PŘIJÍMÁNÍ A NABÍZENÍ DARŮ

Výměna drobných darů či reklamních předmětů mezi obchodními partnery je běžným obchodním zvykem, avšak je vždy třeba se ujistit, že dávání či přijímání takových darů neovlivňuje Vaše obchodní rozhodnutí. Darem nemusí být vždy jen věc, ale například i poskytnutí bezplatné nebo jinak neobvykle výhodné služby (např. návštěva sportovní či kulturní akce), ať už Vám či Vaším osobám blízkým. Proto je povinností našich zaměstnanců odmítnout veškeré dary, jejichž přijetí by mohlo zavdat příčinu k podezření z nepatřičného ovlivňování nebo jednání (jako např. pokus o ovlivnění obchodního rozhodnutí, podmínění získání smlouvy, závazek dodat produkty/služby společnosti Jusda, korupce apod.). Zaměstnanci naší společnosti nesmí přijímat a nabízet dary nad rámec běžného projevu zdvořilosti nebo pozornosti v souladu s etikou podnikání a Pracovním řádem.

F.II. ÚPLATKY A KORUPCE

Vaše pracovní rozhodnutí nesmí být ovlivněno korupcí.

Jakékoliv úplatky či korupční ujednání vedoucí k získání nepatřičné výhody od zákazníků, dodavatelů nebo jiných třetích stran jsou v rozporu s politikou naší společnosti, a proto jsou zcela zakázána. „Korupce“ obecně znamená získání nebo pokus o získání osobní výhody nebo obchodní výhody pro sebe či pro jiného nepatřičným anebo nezákonným způsobem. Korupce může znamenat platby nebo výměnu čehokoliv hodnotného a zahrnuje zejména následující činnosti:

- uplácení,
- vydírání,
- zpronevěru (včetně příslibu, nabídky, předávání či přijímání jakéhokoliv úplatku),
- zajištění či přijímání jakékoliv neoprávněné či nepatřičné výhody (provize, zboží, služeb, slev na zboží/služby, informací anebo jiných výhod či benefitů).

Korupční aktivity jako je slibování, nabízení, schvalování, předávání či přijímání čehokoliv hodnotného, ať již přímo či nepřímo prostřednictvím třetí strany s cílem získat či udržet si obchodní zakázku anebo ji nasměrovat na třetí osobu, anebo získání nepatřičné výhody jsou nejen porušením tohoto Kodexu, ale mohou být také vážným porušením trestněprávní nebo občanskoprávní legislativy týkající se úplatkářství a korupce.

Naše společnost navíc garantuje, že odmítnete-li svou účast na úplatkářství/korupci anebo pokud jste nahlásili střet zájmů, a to i v případě, že takový čin může vést ke ztrátě obchodu pro naši společnost, pak nedojde k Vašemu přeřazení na jinou pozici či k jiným nepříznivým následkům vůči Vaší osobě.

G. INFORMACE

V průběhu svého zaměstnaneckého poměru můžete získat jisté informace o společnosti, její struktuře, strategiích, obchodních aktivitách, produktech, službách, finanční situaci, výkonnosti, technických možnostech, metodách, postupech a procesech (včetně postupů týkajících se zdraví a bezpečnosti zaměstnanců anebo ochrany životního prostředí), zákaznických, dodavatelích, obchodních partnerech, zaměstnancích nebo jiných třetích stranách, kterou jsou považovány za důvěrné. Vždy přijměte přiměřená a nezbytná opatření k ochraně těchto důvěrných informací souvisejících s naší společností. Není dovoleno zveřejnit či předat jakékoliv informace mimo společnost, a to dokonce ani členům své rodiny, pokud není jejich zveřejnění řádně schváleno a není-li v souladu s písemnou dohodou o zachování mlčenlivosti. Kromě toho mohou být tyto informace zveřejněny pouze v souladu s platnými předpisy a platnými postupy v daném průmyslu.

Také jsme povinni chránit osobní údaje všech, se kterými spolupracujeme, včetně dodavatelů, zákazníků, odběratelů a zaměstnanců. Proto musíme dodržovat zákony o ochraně osobních údajů a zákonné požadavky na sběr, uchovávání, zpracovávání, předávání a sdílení osobních údajů včetně požadavků obecného nařízení EU o ochraně osobních údajů (GDPR).

Jakékoliv falšování záznamů nebo dezinterpretace podmínek nebo postupů týkající se našeho podnikání či našeho dodavatelského řetězce, stejně jako jakékoliv zkreslování obchodních aktivit je nepřipustné. Naše společnost striktně dodržuje standardy spravedlivého a čestného obchodu, reklamy a konkurence. Pohybujeme se na vysoce konkurenčním trhu, avšak nikdy nekritizujeme a nečiníme očeřující poznámky vůči našim konkurentům. Musíme se snažit předcházet situacím, které vedou k neoprávněnému získání informací o konkurenci anebo by mohly být takto interpretovány.

Když přijímáme kandidáty od naší konkurence, neptáme se na důvěrné informace o jejich předchozím zaměstnavateli a nevyužíváme důvěrných informací, které by mohli mít.

Naši zaměstnanci nesmí odpovídat na jakékoliv požadavky médií na informace či rozhovor týkající se zaměstnavatele, ale musí je předat HR řediteli. Veškeré informace či tiskové zprávy musí být před zveřejněním schváleny jednatelem naší společností nebo jím pověřenou osobou.

H. PODVOD

Zneužívání zdrojů společnosti a páchaní podvodu znamená záměrné skrývání, pozměňování, falšování, nebo vyměňování informací ve svůj prospěch anebo ve prospěch druhých.

Vyhýbejte se situaci, která se jeví jako podvod. Nikdy neutrácejte finanční zdroje společnosti bez řádného souhlasu, neuzavírejte dohody jménem společnosti, pokud nejste oprávněni tak činit.

I. MAJETEK SPOLEČNOSTI

Využíváme různé nástroje a vybavení (počítače, notebooky, mobilní telefony atd.), které nám byly svěřeny, abychom mohli vykonávat naše denní aktivity. Vzhledem k jejich vysoké pořizovací ceně je třeba zajistit jejich efektivní využívání. Povinnosti při jejich využívání dále stanovuje Pracovní řád.

K. ANTIMONOPOLITNÍ LEGISLATIVA

Antimonopolní legislativa zabraňuje firmám, aby uzavíraly smlouvy/dohody omezující volnou soutěž nepřijatelným způsobem či brání fungování volného trhu. Každý z našich zaměstnanců je proto povinen vždy důsledně dodržovat pravidla týkající se práva hospodářské soutěže. Uzavírání tajných dohod s dalšími společnostmi o stanovování cen výrobků či dalších faktorů, které by mohly jakkoliv omezovat konkurenceschopnost (např. odsouhlasit si ceny s naší konkurencí či domluvit se s dodavatelem o nedodávání konkurenci, prodávat produkty/služby pod cenou, rozvíjet/realizovat činnosti s cílem zbavit se konkurence anebo zabraňovat novým stranám ve vstupu na trh), je nepřipustné. Stejně tak jsou nepřipustné dohody s obchodními partnery a třetími osobami o nekonkurování si, o podávání fiktivních nabídek ve veřejných soutěžích nebo o rozdělení trhů či výrobních programů. Pravidla o hospodářské soutěži se týkají i veškeré komunikace, je třeba mít na paměti, že veškeré naše e-maily, zprávy, zápisy z jednání apod. mohou být potenciálně použity jako důkaz u soudu, že se snažíme omezovat hospodářskou soutěž.

L. ODPOVĚDNÉ ZÍSKÁVÁNÍ MINERÁLŮ

Naše společnost se přiměřeným způsobem ujistí, že tantal, cín, wolfram a zlato použité v produktech, které vyrábíme, přímo či nepřímo nezajišťují finanční prostředky nebo výhody ozbrojeným skupinám, jež mají na svědomí závažné porušování lidských práv v kterékoliv zemi, zejména pak v Demokratické republice Kongo či v sousední zemi. Provádíme hloubkovou kontrolu zdrojů a spotřebitelského řetězce těchto minerálů a případná opatření v rámci naší hloubkové kontroly jsme připraveni na vyžádání poskytnout našim zákazníkům.

M. AUDITY A VYŠETŘOVÁNÍ

V průběhu Vašeho zaměstnání ve společnosti můžete být požádáni o účast na auditu nebo interním vyšetřování vedeném našimi interními nebo externími auditory. Pokud k tomu dojde, vždy se očekává, že budete řádně spolupracovat a čestně komunikovat.

N. VYŠETŘOVÁNÍ PORUŠENÍ TOHOTO KODEXU

Naši zaměstnanci mohou kdykoliv důvěrně a anonymně vznést obavy anebo nahlásit neetické jednání jiných lidí HR oddělení, aniž by se museli obávat odplaty. Jakákoliv hlášení související s podezřením na porušení tohoto Kodexu budou seriózně a okamžitě prošetřena. Tato porušení jsou monitorována senior managementem naší společnosti pomocí vytvoření komise nazvané Komise pro etiku a S.E.R. Garantujeme, že budeme chránit identitu informátora jako součást procesu vyšetřování obvinění, bude-li to třeba anebo bude-li to informátorem požadováno.

Bude-li zjištěno, že tvrzení či obvinění bylo falešné a že bylo nahlášeno záměrně s cílem uškodit jinému zaměstnanci, pak takové zneužití bude považováno za porušení tohoto Kodexu.

O. DISCIPLINÁRNÍ OPATŘENÍ

Podmínkou zaměstnání v naší společnosti je povinnost řídit se tímto Kodexem a dodržovat naše interní směrnice a zákony související s plněním pracovních povinností. Porušení tohoto Kodexu může mít za následek disciplinární opatření, která mohou vést k ukončení pracovního poměru, a to v závislosti na povaze a závažnosti porušení Kodexu. Veškeré případy budou projednány a řešeny prostřednictvím HR oddělení a Komise pro S.E.R. a etiku.

V Pardubicích dne 19.06.2020



Petr Škoda

Jednatel společnosti JUSDA Europe s.r.o.