



KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.®

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

Obsah

1. ZÁVAZKY HONDL GLOBAL SERVICES, A.S. [®] V RÁMCI SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM (CSR).....	3
2. OBECNÁ USTANOVENÍ.....	5
3. ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ.....	6
4. LIDSKÁ PRÁVA, ROVNÉ POSTAVENÍ, DIVERZITA A ZÁKAZ DISKRIMINACE A VEŠKERÝCH FOREM ŠIKANY, OBTĚŽOVÁNÍ A MOBBINGU.....	7
5. ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE, NUCENÉ NEBO POVINNÉ PRÁCE.....	9
6. PRACOVNÍ PODMÍNKY A BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI POD DOHLEDEM HGS, A.S. [®]	10
7. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNANCI A SUBJEKTY V RÁMCI HGS, A.S. [®]	13
8. ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE, CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, ŘÍZENÍ KARIÉRY.....	15
10. POLITIKA ODPOVĚDNÝCH ZAKÁZEK K PROSAZOVÁNÍ PRAVIDEL SOCIÁLNĚ, ENVIRONMENTÁLNĚ A ETICKY ODPOVĚDNÉHO PODNIKÁNÍ.....	16
11. ŽIVOTNÍ A MÍSTNÍ PROSTŘEDÍ.....	17
10. OCHRANA OZNAMOVATELŮ.....	19
11. POTLAČOVÁNÍ KORUPCE.....	21
12. STŘET ZÁJMŮ.....	22
13. PODVOD.....	25
14. PRANÍ ŠPINAVÝCH PENĚŽ.....	28
15. KONKURENCE A PODNIKATELSKÁ ETIKA.....	31
16. INFORMAČNÍ BEZPEČNOST.....	32
18. ZÁJMY KONCOVÝCH ZÁKAZNÍKŮ.....	33

© Tento dokument je chráněn autorským právem. Autorovi jakožto tvůrci jsou vyhrazena osobní a majetková autorská práva a právo nakládat s nimi. Dokument slouží ke stanovení pravidel chování a je určen osobám a subjektům souvisejícím se skupinou HGS, A.S.[®]. Autor nepovoluje, aby byl tento dokument používán bez písemného svolení jinými osobami nebo subjekty. Porušování výše zmíněných podmínek může mít za důsledek právní zodpovědnost dle předpisů týkajících se nekalé konkurence, trestného zákoníku a předpisů regulujících autorská práva. Především má autor mimo jiného v takovéto situaci právo žádat přerušeni nepovolené činnosti, odstranění důsledků takovéto činnosti, nápravu vzniklé škody, předání neoprávněně získaného prospěchu, složení jednou nebo opakovaně prohlášení s odpovídajícím obsahem a formou.

HGS, a.s.[®] podporuje Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)¹ stanoveny agendou OSN pro udržitelný rozvoj do roku 2030, to jest:

- Cíl 1. Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě
- Cíl 2. Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství
- Cíl 3. Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku
- Cíl 4. Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny
- Cíl 5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek
- Cíl 6. Zajistit všem dostupnost vody a sanitačních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi
- Cíl 7. Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny
- Cíl 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny
- Cíl 9. Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace
- Cíl 10. Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi
- Cíl 11. Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce
- Cíl 12. Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu
- Cíl 13. Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejich dopadů
- Cíl 14. Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje
- Cíl 15. Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity
- Cíl 16. Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních
- Cíl 17. Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování

Obzvláště přijímá HGS, A.S.[®] opatření přispívající k realizaci cílů:

¹http://www.unic.un.org/pl/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]



HGS, a.s.[®] podporuje také principy United Nations Global Compact, tj.:

Lidská práva

Princip 1: Podniky by měly podporovat a respektovat ochranu mezinárodně uznávaných lidských práv (v rámci svého působení).

Princip 2: Podniky by měly zajistit, že neporušují lidská práva.

Pracovní podmínky

Princip 3: Podniky by měly dodržovat svobodu sdružování se a skutečné uznání práva na společné vyjednávání.

Princip 4: Podniky by měly podporovat odstranění všech forem násilné a nucené práce.

Princip 5: Podniky by měly podporovat účinné odstranění dětské práce.

Princip 6: Podniky by měly podporovat odstranění diskriminace týkající se zaměstnání a povolání.

Životní prostředí

Princip 7: Podniky by měly podporovat preventivní postoj ke změnám životního prostředí.

Princip 8: Podniky by měly převzít iniciativu k tomu, aby podporovaly větší odpovědnost vůči životnímu prostředí.

Princip 9: Podniky by měly podpořit rozvoj a šíření ekologicky nezávadných technologií.

Protikorupční opatření

Princip 10: Podniky by měly bojovat proti všem formám korupce, včetně vydírání a podplácení

²POZNÁMKA: dle pravidel využívání mohou být ikony v dokumentech skupiny CEJS[®] uváděny nejdéle do 31.12.2030.

2. OBECNÁ USTANOVENÍ

HGS, a.s.[®] vědomě přijímá opatření v oblasti společenské odpovědnosti firem (CSR) s ohledem na zájmy zainteresovaných stran, zejména zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů, bezprostřední okolí a respekt vůči životnímu prostředí. Naší devízou je harmonická spoluexistence s prostředím a zainteresovanými stranami na základě modelu udržitelného rozvoje v environmentálním, sociálním a etickém kontextu pro současnou a budoucí generace.

HGS, a.s.[®] se zavazuje:

1. Podílet se na hospodářském, společenském a ekologickém pokroku za účelem dosažení udržitelného rozvoje.
2. Dodržovat lidská práva osob, na něž má její působení vliv, podle mezinárodních závazků země působení.
3. Rozšiřovat budování lokálního potenciálu prostřednictvím blízké spolupráce s lokálními komunitami, včetně podnikatelských kruhů, a také rozvíjet svoji činnost na vnitrostátních i mezinárodních trzích podle požadavků dobré praxe v podnikání.
4. Vytvářet podněty pro vznik lidského kapitálu, zejména vytvářením pracovních příležitostí a rozšiřováním vzdělávacích možností pro zaměstnance.
5. Nepřijímat opatření směřující k získání úlev souvisejících s otázkami životního prostředí, zdravotnictví, bezpečnosti, zaměstnanosti, daní, nebo finančních pobídek apod., které nebyly stanoveny stanovy nebo právními předpisy.
6. Vytvořit a používat účinné postupy pro vnitřní kontrolu, rozšiřovat nejlepší praxe subjektů působících v rámci HGS, a.s.[®] a zdokonalovat systémy řízení **kvality, dopadů na životní prostředí, ochrany zdraví při práci a informační bezpečnosti**, podle standardů aktuálních norem Mezinárodní organizace pro normalizaci (ISO)³.
7. Mezi zaměstnanci rozšiřovat znalost a dodržování politik týkajících se řízení kvality, dopadů na životní prostředí, ochrany zdraví při práci a informační bezpečnosti – cestou přiměřeného informování o nich, včetně m. j. vzdělávacích programů.
8. Nepřijímat diskriminační ani disciplinární opatření vůči zaměstnancům, kteří v dobré víře informovali představenstvo (nebo jiné orgány vedení) o praxích porušování zákonů a pravidel stanovených tímto kodexem nebo jiných pravidel, která platí ve skupině HGS, a.s.[®].
9. V rámci možností motivovat obchodní partnery, včetně dodavatelů a subdodavatelů, k dodržování pravidel chování stanovených tímto kodexem.
10. Nezapojovat se žádným nevhodným způsobem do místní politické činnosti.
11. Chránit osoby, které buď interně, anebo externě nahlásí porušování výše zmíněných pravidel.

³<https://www.iso.org/sdgs.html>

3. ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ

1. HGS, a.s.[®] zveřejňuje pravidelně aktuální, pravdivé a hodnotné informace na téma svého působení, struktury, finanční situace a výsledků. Průběžná politika HGS, a.s.[®] je přizpůsobená charakteru, velikosti a místu působení a zohledňuje náklady, obchodní tajemství a jiné záležitosti spjaté s tržní konkurenceschopností HGS, a.s.[®].

2. HGS, a.s.[®] dodržuje právní požadavky v oblasti zveřejňování informací, včetně informování o normách a strategiích sběru a zveřejňování finančních a nefinančních údajů.

3. Subjekty v rámci HGS, a.s.[®] jsou povinny zveřejňovat základní informace, včetně svého názvu, sídla a struktury, webových stránek, adresy a telefonního čísla HGS, a.s.[®]; procentuální poměr přímých i nepřímých podílníků a podíl na kapitále.

4. Subjekty v rámci HGS, a.s.[®] by měly rovněž zveřejňovat podstatné informace týkající se

- finančních a hospodářských výsledků;
- cílů podnikání;
- členů představenstva a hlavních členů vedení;
- předvídatelných významných rizikových faktorů;
- podstatných otázek týkajících se zaměstnanců a jiných angažovaných subjektů;
- prohlášení o hodnotách a pravidlech obchodního chování, včetně informací o sociální, etické a environmentální politice a ostatních kodexů chování uplatňovaných daným subjektem v rámci HGS, a.s.[®];
- uplatňovaných kodexů obchodního chování;
- vztahů se zaměstnanci a ostatními zapojenými subjekty.

4. LIDSKÁ PRÁVA, ROVNÉ POSTAVENÍ, DIVERZITA A ZÁKAZ DISKRIMINACE A VEŠKERÝCH FOREM ŠIKANY, OBTEŽOVÁNÍ A MOBBINGU

HGS, a.s.[®] podporuje Všeobecnou deklaraci lidských práv schválenou OSN 2. prosince 1948 a LISTINU ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE (2012/C 326/02) a přijímá zejména, ač ne výhradně, opatření popsaná v tomto kodexu chování za účelem skutečného prosazování pravidel stanovených výše zmíněnými normami v oblastech, za které HGS, a.s.[®] zodpovídá nebo na které má významný vliv.

1. Ve skupině HGS, a.s.[®] mají zaměstnanci v rámci vyplňování stejných povinností rovná práva; zejména se to týká rovného postavení žen a mužů v zaměstnání.
2. Ve skupině HGS, A.S.[®] mají zaměstnanci rovná práva v oblasti vzniku a zániku pracovněprávního vztahů, jeho podmínek, kariérního růstu, přístupu ke školením za účelem zvyšování profesní kvalifikace bez ohledu na:
 - *pohlaví,*
 - *věk,*
 - *případné zdravotní postižení,*
 - *rasu,*
 - *vyznání, náboženství a osobní přesvědčení,*
 - *národnost, příslušnost k národnostní menšině,*
 - *politické a veškeré jiné názory,*
 - *členství v odborových organizacích,*
 - *etnický a sociální původ,*
 - *genetické vlastnosti,*
 - *jazyk,*
 - *majetek,*
 - *místo narození,*
 - *sexuální orientaci a také bez ohledu na*
 - *zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, plný nebo částečný úvazek.*
3. Veškeré projevy přímé a nepřímé diskriminace v zaměstnání kvůli některé výše zmíněné příčině jsou ve skupině HGS, A.S.[®] zakázány.

Každý subjekt v rámci HGS, a.s.[®] je zvláště povinen:

- předcházet diskriminaci
 - zabraňovat „mobbingu“⁴
4. Ustanovení pracovních smluv a jiných dokladů, na jejichž základě vzniká pracovněprávní vztah, která by princip rovného postavení v zaměstnání narušovala, pozbývají platnosti ze zákona.

⁴ „**Mobbing**“ označuje jednání nebo způsob chování týkající se zaměstnance nebo směřující proti němu, spočívající ve vytrvalém a dlouhodobém týrání nebo zastrašování zaměstnance, které v něm vyvolává pocit menší použitelnosti pro danou práci; jeho důsledkem anebo cílem je ponižování nebo zesměšňování zaměstnance, jeho izolace nebo vyloučení z pracovního kolektivu.

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

5. Rovné postavení v zaměstnání chápeme jako nediskriminační žádným přímým nebo nepřímým způsobem.

Přímá diskriminace se vyskytuje, když se s daným zaměstnancem zachází nebo může zacházet méně příznivým způsobem než s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci.

Nepřímá diskriminace vzniká, když se ve výsledku zdánlivě nestranného rozhodnutí, použitého kritéria nebo způsobu jednání vyskytne v oblasti pracovních podmínek nepoměr na úkor všech nebo významné skupiny zaměstnanců, patřící do odlišné skupiny, pokud nemůže být tento nepoměr zdůvodněn objektivně.

Další projevy diskriminace jsou:

- jednání, které by další osobu vedlo k porušování principu rovného postavení v zaměstnání,
- jednání, jeho záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.

6. Za diskriminaci kvůli pohlaví se považují také veškeré nevyžádané způsoby jednání sexuálního charakteru nebo týkající se pohlaví zaměstnance, jehož cílem nebo důsledkem je narušení důstojnosti zaměstnance, jeho ponižování nebo pokořování (jednání takové může zahrnovat fyzické, verbální a neverbální prvky (sexuální obtěžování).

7. Ve skupině HGS, A.S.[®] se za porušování principu rovného postavení v zaměstnání považuje rozlišování mezi situací zaměstnanců na základě jednoho nebo několika kritérií vyjmenovaných v bodu 2., jehož důsledkem je zejména:

- odmítnutí vstoupení do pracovního poměru nebo jeho ukončení,
- nevýhodné ustanovení odměny za práci a ostatních pracovních podmínek; opomíjení při povyšování nebo poskytování jiných výhod souvisejících s prací,
- opomíjení při výběru zaměstnanců k účasti na školeních zvyšujících profesní znalosti.

8. Všechny subjekty v rámci HGS, a.s.[®] zaručují, že jejich zaměstnanci mají právo na stejné ohodnocení za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty⁵.

Toto ohodnocení zahrnuje jeho všechny prvky bez ohledu na jejich název a povahu, a také další odměny a výhody poskytované zaměstnancům v souvislosti s prací, a to jak v peněžité, taktéž nepeněžité podobě.

9. Uzavření se zaměstnancem smlouvy stanovující práci na částečný úvazek nemůže mít za důsledek stanovení horších pracovních podmínek, včetně odměňování, než v případě plného úvazku, ovšem s ohledem na dodržení poměru mezi mzdou a ostatními výhodami souvisejícími s prací a pracovní dobou zaměstnance.

⁵ „Práce se stejnou hodnotou“ jsou práce, jejichž provádění vyžaduje od zaměstnanců srovnatelnou kvalifikovanost, doloženou podle příslušných předpisů nebo praxí a pracovními zkušenostmi, a také srovnatelnou zodpovědnost a snahu.

5. ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE, NUCENÉ NEBO POVINNÉ PRÁCE

Ve skupině HGS, A.S.[®] platí zákaz „dětské práce“⁶ včetně její využívání v jakékoli podobě.

Ve skupině HGS, A.S.[®] je přísně zakázáno využívání jakékoli podoby „násilné nebo povinné nucené nebo povinné práce“⁷

HGS, a.s.[®] bude spolupracovat pouze s dodavateli zboží a služeb poskytující dostatečnou záruku respektování v obchodní činnosti zákazu využívání dětské, nucené nebo povinné práce v jakékoli podobě.

⁶ „**dítě**“ – jakákoli osoba mladší 18 let.

⁷ „**násilné nebo nucené**“ označuje jakoukoliv práci nebo služby vyžadované od dané osoby pod hrozbou trestu či pokuty v jakékoli podobě, ke které se daná osoba nehlásila dobrovolně.

6. PRACOVNÍ PODMÍNKY A BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI POD DOHLEDEM HGS, A.S.[®]

Každý subjekt v rámci HGS, a.s.[®] je povinen organizovat práci podle platných směrnic Evropské unie⁸, zejména pak:

⁸ Zejména:

- 1) směrnice 83/477/EHS ze dne 19. září 1983 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu článku 8 směrnice 80/1107/EHS)
- 2) směrnice 86/188/EHS ze dne 12. května 1986 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí hluku při práci
- 3) směrnice 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- 4) směrnice 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 5) směrnice 89/655/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 6) směrnice 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 7) směrnice 90/269/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance (čtvrtá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 8) směrnice 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 9) směrnice 90/394/EHS ze dne 28. června 1990 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům při práci (šestá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 10) směrnice 91/322/EHS ze dne 29. května 1991 o stanovení směrných limitních hodnot prováděním směrnice Rady 80/1107/EHS o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí chemickým, fyzikálním a biologickým činitelům při práci
- 11) směrnice 91/383/EHS ze dne 25. června 1991 kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- 12) směrnice 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- 13) směrnice 92/57/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo mobilních staveništích (osmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 14) směrnice 92/58/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (devátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 15) směrnice 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 16) směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- 17) směrnice 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků
- 18) směrnice 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- 19) směrnice 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- 20) směrnice 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 21) směrnice 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- 22) směrnice 1999/92/ES ze dne 16. prosince 1999 o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (patnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 23) směrnice 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice
- 24) směrnice 2000/39/ES ze dne 8. června 2000 o stanovení prvního seznamu směrných limitních hodnot expozice na pracovišti k provedení směrnice Rady 98/24/ES o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (Text s významem pro EHP)
- 25) směrnice 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- 26) směrnice 2000/54/ES ze dne 18. září 2000 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 27) směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- 28) směrnice 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 29) směrnice 2003/10/ES ze dne 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem) (sedmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
- 30) směrnice 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Text s významem pro EHP)

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- informovat zaměstnance začínající práci o náplni jejich práce, způsobu provádění práce na daných pracovištích a přidělených pozicích a jejich základních právech;
- zajistit provedení lékařské prohlídky před nástupem na danou pozici;
- vyhodnotit pracovní riziko pro danou pozici v souladu s uznávanými metodikami a zajistit vyrozumění všech zaměstnanců s tímto hodnocením;
- informovat zaměstnance o Pracovním řádu, stanovujícím m. j. práva a povinnosti zaměstnance, pracovní dobu, mzdu, dovolené a absence a další výhody a benefity atd.;
- seznamovat zaměstnance s předpisy o rovném postavení;
- proaktivně přijímat opatření v oblasti bezpečnosti (určit pravidla nahlašování situací „skoro nehody“ a „nebezpečné události“, tj. situaci, kdy k úrazu, nemoci nebo obecně poškození zdraví nedošlo, ale mohlo k němu dojít, organizovat schůzky na téma BOZP, realizovat a dokumentovat, určit pravidla přihlašování návrhů opatření ovlivňujících zvětšení účinnosti systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci /tzv. „bezpečná iniciativa“/
- organizovat práci způsobem umožňujícím plné využití pracovní doby i dosahování zaměstnanci vysoké efektivity a náležitě kvality práce s ohledem na využití jejich nadání a kvalifikovanost
- organizovat práci za účelem zmenšování její namáhavosti, zvláště v případě práce monotónní nebo práce předem určeném tempu
- zajišťovat bezpečné a hygienické pracovní podmínky, systematicky školit zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- předcházet diskriminaci v zaměstnání, především kvůli pohlaví, věku, případným zdravotním postižením, rase, náboženství, národnosti, politickým přesvědčením, příslušnosti k odborovým organizacím, etnickému původu, vyznání, sexuální orientaci a také zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, plný nebo částečný úvazek;
- vyplácet mzdu ve správné výši a dle smlouvou stanoveného termínu;
- zjednodušovat zaměstnancům zvyšování kvalifikací;
- vytvářet pro zaměstnance nastupující do zaměstnání přímo po ukončení vzdělání (jak odborného, taktéž vysokoškolského) podmínky přispívající k přizpůsobování se k náležitému vykonávání práce;
- dle dostupných prostředků zajišťovat sociální potřeby zaměstnanců;
- používat objektivní a spravedlivá kritéria hodnocení zaměstnanců a jejich pracovních výsledků;
- vést a ukládat v papírové a elektronické verzi zaměstnaneckou dokumentaci, tj. doklady týkající se zaměstnance a pracovněprávního poměru;
- zaměstnaneckou dokumentaci uchovávat způsobem, který zajistí zachování její důvěrnosti, integrity, kompletnosti a dostupnosti, v podmínkách zajišťujících ochranu před poškozením nebo zničením, po dobu zaměstnání v souladu s předpisy upravujícími uchovávání zaměstnanecké dokumentace;

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- ovlivňovat vytváření na pracovišti zásad společenského soužití.

Všechny subjekty v rámci HGS, a.s.[®] zaručují, že jejich zaměstnanci mají právo na stejné ohodnocení za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Toto ohodnocení zahrnuje jeho všechny prvky bez ohledu na jejich název a povahu, a také další odměny a výhody poskytované zaměstnancům v souvislosti s prací, a to jak v peněžité, taktéž nepeněžité podobě.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel uvedených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatelů.

7. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNANCI A SUBJEKTY V RÁMCI HGS, A.S.[®]

HGS, a.s.[®] v souladu s platnými právními předpisy a nejčastějšími praxemi v oblasti zaměstnání

- respektuje právo zaměstnanců na zastupování jejich zájmů odborovými svazy a jinými, v dobré víře jednajícími zástupci zaměstnanců, a také se zapojuje do konstruktivních vyjednávání s těmito zástupci přímo nebo skrz zaměstnavatelské organizace, za účelem dosažení dohody ve věcech týkajících se pracovních podmínek;
- zakazuje dětskou práci⁹, nucenou nebo povinnou práci¹⁰ v jakékoliv podobě;
- zakazuje diskriminaci zaměstnanců ve věcech zaměstnání a profese kvůli rase, pohlaví, náboženství, politickému přesvědčení, národnostní příslušnosti nebo sociálnímu původu s výjimkou situací, kdy výběr zaměstnancových vlastností je v souladu s aktuální vládní politikou směřující k prosazování větší rovnosti ohledně pracovních příležitostí;
- poskytuje zástupcům zaměstnanců nutnou pomoc při uzavírání kolektivních smluv;
- poskytuje zaměstnancům informace nutné k věcnému vyjednávání o pracovních podmínkách;
- podporuje konzultace a spolupráci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci včetně jejich zástupců ve věcech týkajících se obou těchto stran;
- poskytuje zaměstnancům a jejich zástupcům informace umožňující získat pravdivý a objektivní pohled na výsledky daného subjektu nebo, pokud je to relevantní, celé HGS, a.s.[®];
- dodržuje vnitrostátní předpisy a standardy regulující zaměstnávání a pracovněprávní poměry;
- přijímá odpovídající opatření za účelem zajištění zdraví a bezpečnosti zaměstnanců;
- do co největší míry zaměstnává pro svou činnost místní zaměstnance a zpřístupňuje jim školení zvyšující úroveň kvalifikace;
- při rozhodování o změnách, které by do značné míry ovlivňovaly osud zaměstnanců, zvláště v případě uzavírání podnikání subjektů, která by znamenala hromadná propuštění, informuje o tom zástupce zaměstnanců s odpovídajícím předstihem a případně i příslušné státní orgány. Dále bude spolupracovat se zástupci zaměstnanců a příslušnými úřady za účelem co největšího zmírnění negativních dopadů. Pokud to v daném případě dovolí okolnosti, poskytne představenstvo tuto informaci ještě v době před konečným rozhodnutím a případně použije jiné způsoby spolupráce směřující k omezení důsledků tohoto rozhodnutí (např. pomoc při hledání nového zaměstnání);

⁹ „dítě“ – jakákoli osoba mladší 18 let.

¹⁰ "násilná nebo nucená práce" označuje jakoukoliv práci nebo služby vyžadované od dané osoby pod hrozbou trestu či pokuty v jakékoliv podobě, ke které se daná osoba nehlásila dobrovolně. Zdroj: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716622.pdf
SKhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716631.pdf

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- v souvislosti s vyjednáváním se zástupci zaměstnanců na téma pracovních podmínek, jsou-li tato jednání vedena v dobré víře, se nedopouští vyhrožování za účelem vyvíjení nespravedlivého nátlaku na průběh vyjednávání nebo omezení zaměstnaneckého práva na sdružování se
- povoluje oprávněným zástupcům zaměstnanců vést jednání o uzavření kolektivních smluv a řízení lidských zdrojů a také povoluje zúčastněným stranám provést konzultace s členy představenstva daného subjektu s rozhodovacími pravomocemi v této oblasti.

8. ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE, CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, ŘÍZENÍ KARIÉRY

Ve skupině HGS, a.s.[®]:

1. Inzerované pracovní nabídky

- nesmí nikoho diskriminovat;
- zveřejňují se na místech přístupných všem potenciálním uchazečům;
- obsahují všechny údaje nutné pro uvědomělé rozhodnutí o záměru zúčastnit se náboru;
- obsahují informace k pracovní náplni a očekávaním vůči uchazečům – odpovídající dané pracovní pozici.

2. Práce nabízená zaměstnanci odpovídá nabídce v pracovním inzerátu.

3. Systém školení zajišťuje, že zaměstnanec

- má jasno v tom, co je povoleno, a co zakázáno;
- obdrží informace na téma hodnot a pravidel dodržovaných ve firmě včetně sankcí hrozících za jejich porušování (*např. v oblasti ochrany neveřejného know-how a obchodních tajemství podniku a jeho zákazníků před neoprávněným získáváním, využíváním a zpřístupňováním*).

4. Plánování profesního rozvoje zaměstnanců má uspokojovat potřeby jak HGS, a.s.[®], tak zaměstnance. Proces plánování kariérního rozvoje zahrnuje etapy, jako:

- určení očekávaných znalostí od zaměstnance pro danou pozici
- vyhodnocení znalostní úrovně a potenciálu zaměstnance
- srovnání znalostní úrovně a potenciálu s dosahovanými výsledky
- analýza rozvojových potřeb (včetně vzdělávacích)
- určení očekávání ze strany zaměstnance vůči plánu profesního rozvoje
- stanovení plánu profesního rozvoje (plánů školení)
- používání zaměstnaneckého hodnocení

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

10. POLITIKA ODPOVĚDNÝCH ZAKÁZEK K PROSAZOVÁNÍ PRAVIDEL SOCIÁLNĚ, ENVIRONMENTÁLNĚ A ETICKY ODPOVĚDNÉHO PODNIKÁNÍ

HGS, a.s.[®] motivuje své dodavatele a jejich subdodavatele k přijetí a zdokumentování interních pravidel v oblasti etického a sociálně odpovědného podnikání jako v tomto kodexu chování.

HGS, a.s.[®] podporuje Všeobecnou deklaraci lidských práv schválenou OSN 2. prosince 1948 a LISTINU ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE (2012/C 326/02) a od svých dodavatelů a subdodavatelů vyžaduje, aby dodržovali principy, stanovené v těchto dokumentech.

HGS, a.s.[®] si vyhrazuje právo upřednostňovat spolupráci se subjekty, které poskytují dostatečnou záruku zavádění organizačních opatření vhodných pro naplňování tohoto kodexu a jsou s to to doložit.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených tímto dokumentem a zajišťuje ochranu oznamovatelů.

11. ŽIVOTNÍ A MÍSTNÍ PROSTŘEDÍ

Subjekty v rámci HGS, a.s.[®] věnují pozornost potřebám ochrany životního prostředí a podnikají způsobem přispívajícím k dosažení široce chápaného cíle udržitelného rozvoje s ohledem na právní a administrativní rámec v místě podnikání a příslušné mezinárodní dohody, principy, cíle a standardy.

Subjekty ze HGS, a.s.[®] zejména:

1. Udržují pro jednotlivé subjekty vhodné systémy environmentálního řízení, zahrnující m. j.:

- sběr a vyhodnocování relevantních a aktuálních informací o vlivu jejich podnikání na životní prostředí, zdraví, bezpečnost
- stanovení měřitelných cílů zmenšování negativních dopadů podnikání na životní prostředí a pravidelnou revizi těchto cílů;
- pravidelný dohled a prověřování pokroku v dosahování stanovených environmentálních cílů.

2. S ohledem na náklady, povinnou mlčenlivost a ochranu intelektuálního vlastnictví:

- poskytují společnosti a zaměstnancům relevantní a aktuální údaje k potenciálnímu dopadu jeho podnikání na životní prostředí, což může rovněž zahrnovat data o pokroku ve zmenšování škodlivosti pro životní prostředí,
- s odpovídajícím předstihem vstupují do věcného dialogu a konzultací s místními komunitami, jež přímo ovlivňuje politika subjektu.

3. Disponují nouzovými plány za účelem předcházení environmentálním katastrofám a výjimečným situacím a také jejich kontroly a zmírňování jejich důsledků;

4. Mají plány okamžitého informování zákazníků a příslušných úřadů;

5. Pokud má v daném případě tato činnost význam, dále usilují o omezování negativních dopadů podnikání na životní prostředí:

- zavedením ve všech subjektech operačních postupů týkajících se životního prostředí odpovídajících standardu platnému ve v tomto ohledu nejlepším subjektu v rámci HGS, a.s.[®];
- nabízením zákazníkům výrobků a služeb, které se vyznačují co nejmenším dopadem na životní prostředí, bezpečností při běžném používání, energetickou a surovinovou úsporností; a
- osvětou zákazníků v oblasti environmentálních dopadů využívání služeb HGS, a.s.[®];

6. Provedou patřičná školení pro zaměstnance a vypracují pokyny pro ochranu životního prostředí, zahrnující

- nakládání s nebezpečnými materiály,
- nakládání s odpadem,
- předcházení znečišťování a environmentálním katastrofám,

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- úsporné hospodaření s vodou,
- úsporné hospodaření s energiemi,
- úsporné využívání chemických prostředků,
- zmenšování emisí zplodin z dopravních prostředků (např. díky úsporné jízdě nebo nákupu automobilů s určitou emisní kategorií)

7. Cílem používání systému environmentálního řízení je:

- Zlepšení obchodních praxí
- Minimalizace dopadů na životní prostředí při současném růstu efektivity
- Plnění strategických obchodních cílů díky zahrnutí environmentální problematiky do řízení podniku
- Zajištění konkurenční a finanční výhody díky zvýšení efektivity, snížení nákladů, zejména spotřeby čisticích prostředků, energií a odpadového hospodářství
- Posílení důvěryhodnosti pro zainteresované strany, včetně zákazníků
- Dosažení prokazatelného souladu se zákonnými a prováděcími předpisy
- Posílení zapojení zaměstnanců a vedení
- Motivování dodavatelů k dosahování lepších výsledků v oblasti ochrany životního prostředí
- Zlepšení reputace firmy a posílení důvěry zainteresovaných stran díky strategické komunikaci

8. HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel popsanych v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatelů.

10. OCHRANA OZNAMOVATELŮ

Osoby pracující pro skupinu HGS, A.S.[®] nebo udržující s ní styk mohou během profesní praxe přijít k „*informacím o narušeních*“¹¹, které jsou škodlivé z hlediska skupiny, zainteresovaných stran a veřejného zájmu.

Osoba oznamující své výhrady, podezření s porušování zákonů nebo tohoto Kodexu chování jedná z pozice oznamovatele (*whistleblowera*) a tímto může sehrát klíčovou roli v odhalování těchto nesrovnalostí a zabraňování jim.

HGS, a.s.[®] poskytuje kanály, které jsou interně provozovány určenou osobou, a umožňují zaměstnancům a jiným osobám, které jsou v kontaktu se skupinou HGS, A.S.[®], v pracovním kontextu, aby oznamovaly informace o porušení předpisů.

Kromě dalších HGS, a.s.[®] provozuje tyto kanály:

- a) Kanály pro příjem oznámení, navržené, zřízené a provozované způsobem, který zajišťuje bezpečnost a důvěrnost identity oznamovatele a osoby, jíž se oznámení týká a *vylučuje možnost přístupu pro neoprávněné členy personálu*;
- b) Potvrzení oznamovateli přijetí oznámení do 7 dnů od jeho obdržení;
- c) Výběr nezaujaté osoby pro provedení opatření, následujících po oznámení, přičemž může to být tatáž osoba nebo oddělení, které oznámení přijímá, komunikuje s oznamovatelem a případně obrací se na něj za účelem získání dalších informací a poskytuje mu zpětnou vazbu
- d) Uskutečňování s náležitou pečlivostí opatření následujících po oznámení pověřenou osobou nebo oddělením podle ustanovení z písmena c);
- e) Uskutečňování s náležitou pečlivostí opatření následujících po oznámení, pokud s nimi místní zákony počítají i v případě anonymního oznámení;
- f) Rozumnou lhůtu pro předání zpětné vazby, nejdéle však tři měsíce od potvrzení o obdržení oznámení nebo tři měsíce počínaje osmým dnem po oznámení, nebylo-li oznamovateli zasláno potvrzení.

Potenciální oznamovatele by mohli odstoupit od nahlašování svých výhrad nebo podezření kvůli obavě před odvetou za své jednání. Z tohoto důvodu HGS, a.s.[®] zajistí vyváženou a účinnou ochranu oznamovatelů alespoň na úrovni stanovené místními předpisy o ochraně oznamovatelů.

¹¹„*informace o narušeních*“ jsou informace, včetně důvodného podezření, vzniklých nebo potenciálních nesrovnalostí, ke kterým došlo nebo pravděpodobně dojde v organizaci, kde oznamovatel pracuje nebo pracoval, nebo jiné organizaci, se kterou oznamovatel je nebo byl v profesním styku, nebo týkající se pokusů o zatajení těchto nesrovnalostí.

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

Ve skupině HGS, A.S.[®] jsou zakázány jakékoliv podoby „odvetného jednání“¹² vůči oznamovatelům včetně vyhrožování odvetným jednáním a pokusů o odvetné jednání zejména, ač ne výlučně, podle čl. 19. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

HGS, a.s.[®] bude informovat osoby pracující pod dohledem organizace o platných v místě podnikání, odstrašujících právních sankcích proti fyzickým a právním osobám, které

- Překáží nebo snaží se překážet při oznamování;
- Dopouští se vůči oznamovatelům odvetného jednání;
- Zahajují proti oznamovatelům obtěžující opatření;
- Dopouštějí se porušování povinnosti chránit důvěrné údaje o identitě oznamovatele.

¹²„odvetné jednání“ označuje přímé nebo nepřímé jednání nebo nečinnost ve vztahu k práci, jehož důvodem je interní nebo externí oznámení, nebo veřejné odhalení, a které oznamovateli způsobuje nebo může způsobovat neodůvodněnou újmu;

11. POTLAČOVÁNÍ KORUPCE

HGS, a.s.[®] svým zástupcům zakazuje slíbovat, poskytovat nebo vyžadovat úplatky nebo jiné neodůvodněné výhody za účelem získání nebo udržení nekale získaného výhodného postavení (přímo a nepřímo)

HGS, a.s.[®] zejména

- Nenabízí ani nepřistupuje na žádosti zaplatit veřejným činitelům nebo obchodním partnerům jakoukoliv částku mimo stanovenou ve smlouvě;
- Nevyužívá subdodavatele, zakázky na nákup nebo poradenských smluv pro předávání peněz státním úředníkům, obchodním partnerům, jejich příbuzným nebo s nimi souvisejícím subjektům;
- Zaručuje, že odměna jejich zástupců je odpovídající a poskytuje se jen za pravoplatné služby;

Posiluje transparentnost svého podnikání za účelem potlačování všech forem korupce, včetně vydírání a podplácení;

- Podporuje znalosti a dodržování této politiky potlačování všech forem korupce, včetně vydírání a podplácení prostřednictvím zpřístupňování informací o této politice, školicích programů a disciplinárních postupů;
- Zavádí systémy řízení omezující pravděpodobnost korupčního chování, daňové a finanční záležitosti řeší pomocí účetních a auditorských praxí, které zabraňují vzniku do účetnictví nezahrnutých nebo tajných účtů nebo vytváření dokladů, které by dotyčné transakce odrážely závadným způsobem;
- Zakazuje neveřejné poskytování finanční podpory kandidátům na veřejné úřady, politickým stranám nebo jiným politickým organizacím. Veškeré podobné druhy finanční podpory musí být veřejné a známé členům představenstva;
- Zaštiťuje ochranu oznamovatelů, oznamujících porušování pravidel stanovených v této kapitole.

12. STŘET ZÁJMŮ

Tato pravidla předcházení rizikům vyplývajícím ze střetu zájmu vztahujícím se na každou osobu pracující pod dohledem HGS, a.s.[®] (dále „zaměstnanec“)

Tato pravidla mají za účel zejména informování zaměstnanců o:

- situacích, kdy se může vyskytnout střet zájmů,
- rizicích souvisejících se střetem zájmů a
- opatření, která mají následovat po zjištění střetu zájmů.

Střet zájmů je situace, ve které je nestranné a objektivní jednání při plnění pracovních povinností ohroženo kvůli ekonomickému nebo osobnímu zájmu, rodinným nebo přátelským, citovým nebo jiným vazbám na ostatní subjekty, které toto jednání mohou (pozitivně nebo negativně) ovlivňovat. Střet zájmů je totiž konflikt mezi povinnostmi vyplývajících ze zaměstnání a soukromými zájmy zaměstnance, spočívající v tom, že by soukromé zájmy této osoby mohly narušit plnění pracovních povinností.

Zaměstnanec HGS, a.s.[®] si musí uvědomovat možnost výskytu rizik souvisejících se střetem zájmů, předvídat situace, ve kterých se střet zájmů může vyskytnout a přijímat opatření s cílem mu zabránit.

S ohledem na riziko střetu zájmů zaměstnanec nepřijímá od zákazníků nebo dodavatelů žádné výhody, nenavazuje s nimi spolupráci (ani placenou, ani bezplatnou) nad rámec plnění povinností zaměstnance. Toto omezení platí především pro dodatečné zaměstnání nebo výdělečnou činnost.

Zaměstnanec při plnění pracovních povinností dodržuje platné předpisy a principy nestrannosti¹³ a nezištnosti¹⁴.

Dodržování výše popsaných pravidel omezuje pravděpodobnost střetu zájmů ve skupině HGS, A.S.[®].

Za střet zájmů se považuje situace, ve které mezi zaměstnancem a zákazníkem/dodavatelem HGS, a.s.[®] nebo jeho zástupcem existují vazby

- ekonomické,
- osobní,
- rodinné.

Ekonomické vazby (např. kapitálové vztahy) vznikají, pokud se zaměstnanec přímo nebo nepřímo podílí na řízení nebo kontrole podniku, který je zároveň zákazníkem/dodavatelem HGS, a.s.[®], nebo drží v něm kapitálový podíl.

¹³**Princip nestrannosti** je naplněn, pokud zaměstnanec plní pracovní povinnosti transparentně, bez upřednostňování z osobních důvodů žádné ze stran řízení (např. vybrané dodavatele), s dodržáním principu rovného zacházení s každou ze stran a poctivé konkurence.

¹⁴**Princip nezištnosti** je dodržen, se zaměstnanec při plnění pracovních povinností neřídí osobním prospěchem a nečeká z tohoto titulu žádné výhody pro sebe a jiné osoby/subjekty.

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

Osobní vazby se týkají situací, kdy mezi zaměstnancem a zákazníkem/dodavatelem nebo osobou zastávající řídicí, kontrolní nebo dozorčí funkci v podniku, který je odběratelem/dodavatelem, existují pracovní, rodinné nebo majetkové vztahy.

Rodinné vazby označují vztahy mezi osobami v manželství, registrovaném partnerství a příbuznými.

Střet zájmů se může vyskytnout zejména v situacích, kdy zaměstnanec:

- provádí nebo prováděl během posledního roku pro odběratele/dodavatele výdělečnou nebo jinou nevýdělečnou činnost,
- je nebo byl v manželství, registrovaném partnerství, příbuzenství (do druhého stupně) anebo ve vztazích vyplývajících z osvojení, pěstounství nebo kurately se zaměstnancem odběratele/dodavatele,
- je členem statutárních orgánů podniku, který je odběratelem/dodavatelem HGS, a.s.[®],
- je nebo během posledních 12 měsíců byl společníkem, podílníkem nebo akcionářem odběratelské/dodavatelské společnosti, jejíž podnikání upravuje občanský zákoník.

Střet zájmů může být:

- **skutečný**¹⁵,
- **potenciální**¹⁶,
- **domnělý**¹⁷.

Domnělý střet zájmů je pro skupinu HGS, A.S.[®] stejně škodlivý jako případy střetu zájmů skutečného nebo potenciálního. Každý z nich může negativně ovlivňovat reputaci a image HGS, a.s.[®].

Přecházení rizikům spjatým se střetem zájmů

¹⁵**Skutečný** střet zájmů – týká se konkrétních činností souvisejících s pracovními povinnostmi. Může se vztahovat na případy, kdy se zaměstnanec aktivně zapojuje do poskytnutí zakázky, zvláště na základě diskrečních pravomocí, uchazeči, s nímž ho spojují výše popsané vazby.

¹⁶**Potenciální** střet zájmů – týká se situací, kdy daná aktivita ze strany zaměstnance může do budoucna negativně ovlivnit jeho nestrannost a nezištnost. Příklad může být přijetí zaměstnancem výhody (např. pozvání na oběd) od osob nebo subjektů, které doposud nebyly zákazníky skupiny CEJS[®], ale je pravděpodobné, že se jimi mohou stát do budoucna.

¹⁷**Domnělý** střet zájmů – týká se situací, ve kterých je kvůli objektivním okolnostem daný zaměstnanec vnímán jako osoba řídící se soukromým zájmem, přestože její motivací mohl být výlučně zájem skupiny CEJS[®]. O této situaci můžeme mluvit například, když nadřízený dá nejvyšší prémii osobě, která objektivně vzato za dané období odvedla v daném oddělení nejlepší práci, ale je zároveň blízkým přítelem nebo příbuzným nadřízeného. Jiný příklad, kdy můžeme mluvit o domnělém střetu zájmů, je udržování kontaktu pouze s jedním subjektem (např. dodavatelem, zaměstnancem odběratelské firmy, nevládní organizací) skrz m. j. zvaní ho nebo jeho zástupců na večírky nebo setkání.

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

Pokud zaměstnanec jedná v souvislosti se svými pracovními povinnostmi, mohou se ve střetu zájmů vyskytnout m. j. rizika:

- poskytnutí vybraným subjektům (např. odběratelům nebo dodavatelům) neodůvodněných přímých nebo nepřímých výhod,
- odmítnutí poskytnutí daným subjektům výhod, na které mají nárok,
- neetické jednání, které může být považováno za přestupek nebo trestný čin,
- nečinnost v případě, kdy je vyžadováno jednání, nebo jednání nenáležitým způsobem.

Všichni zaměstnanci skládají prohlášení, jehož cílem je potvrzení povinnosti vyhýbat se střetu zájmů a jednat podle principů nezištnosti a nestrannosti.

Pouhý výskyt situace střetu zájmů ještě nepředstavuje nesrovnalost. Ta se vyskytuje teprve tehdy, když v případě střetu zájmů zaměstnanec nepřijme patřičná opatření předepsaná těmito pravidly.

Za účelem vyhnout se **potenciálnímu** střetu zájmů zaměstnanec nenavazuje vztahy, které by u něj mohly vyvolávat pocit vděčnosti vůči osobám nebo subjektům, se kterými spolupracuje nebo může spolupracovat v budoucnu. Zejména pak nesmí zaměstnanec v souvislosti s pracovními povinnostmi přijímat od zákazníků **žádné výhody**¹⁸.

V případě **skutečného střetu zájmů** je zaměstnanec povinen o tom informovat svého nadřízeného, který provedením daného úkolu (např. jednání s dodavatelem/zákazníkem) pověří jinou osobu.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatele.

¹⁸ Výhoda se chápe jako:

- **majetkový prospěch** – výhoda jak pro sebe, taktéž pro někoho dalšího; statek, který může uspokojit určitou potřebu a má peněžitou hodnotu (např. přijetí peněz, daru, snížení ceny, zvýhodnění ve smlouvě) nebo odpuštění majetkové ztráty
- **osobní prospěch** - výhoda jak pro sebe, taktéž pro někoho dalšího; nemajetková služba, která zlepšuje situaci osoby, jež ji přijímá (např. příslib zaměstnání) nebo vyhnutí se osobnímu neprospěchu.

13. PODVOD

Podvod je každé jednání, v rámci kterého osoba vědomě

- uvede v omyl další osobu nebo subjekt (např. složení falešných prohlášení nebo uvedení ve fakturách nepravdivých údajů)
- zatajování významných faktů (např. skrývání příjmů, vytváření překážek v získávání informací pro osobu, která na přístup k těmto informacím má nárok)
- využití něčího omylu nebo neschopnosti správného uvažování,

za účelem získání majetkového prospěchu pro sebe nebo další osobu (neoprávněné získání finančních prostředků, výrobků nebo služeb) anebo způsobení někomu újmy.

Může se jednat o skutečnou škodu (*lat. damnum emergens*) nebo ušlý zisk (*lat. lucrum cessans*).

Podvodu se může dopustit jedna osoba nebo skupina osob jednajících ve vzájemné shodě. Na podvodu se mohou podílet jak interní subjekty (např. zaměstnanci, tak exténní (např. obchodní partneři). Podvodu se dopouští i ten, kdo k podvodnému jednání dává příkaz (*lat. is damnum, dat qui iubet dare*).

Podvod je ve většině zemí trestný čin.

Za účelem zabraňování podvodům prověřuje HGS, a.s.[®] osoby nastupující do zaměstnání (BGC) podle místních předpisů regulujících nakládání s osobními údaji. Pokud je to v rámci místní legislativy přípustné, požadují se zvláště od osob, které budou pověřeny vedením účetních knih, prohlášení k posouzení důvěryhodnosti včetně prohlášení o neodsouzení pravomocným rozsudkem soudu pro trestný čin, spáchaný úmyslně nebo z nedbalosti, nebo uložení sankce za přestupek nebo jiný správní delikt

- pro porušení právní povinnosti
- uvedení nepravdivých údajů
- trestný čin proti majetku
- trestný čin hospodářský,
- ve věci nakládání s penězi a cennými papíry,
- daňový.

Zaměstnanci HGS, a.s.[®] byli informováni, že

- účetní doklady (**vystavené a přijaté** faktury, dodací listy, doklady k provedení a předání, interní zápisy atd.) a jiné doklady se mají vyhotovovat s náležitou pečlivostí, tj.
 - podle skutečnosti, kterou odrážejí,
 - precizně
 - nematoucím způsobem,
 - podle smluv,

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- úplně,
- bez výpočetních chyb,
- ukládat je v bezpečí před nepovolenými změnami, neoprávněným šířením, ztrátou, poškozením nebo zničením.
- Nepřípustné je jejich přepisování a vymazávání.
- Chyby v externích účetních dokladech (cizích i vlastních) se smí opravovat pouze zasláním obchodnímu partnerovi dokladu obsahujícího opravu s patřičným odůvodněním,
- Chyby v interních účetních dokladech se smí opravovat přeškrtnutím závadného obsahu nebo částky se zachováním její čitelnosti a připsání správného obsahu s datem opravy a podpisem oprávněné osoby, není-li v jiných předpisech stanoveno jinak. Nesmí se opravovat jednotlivá písmena a číslice.
- Pokud jednu skutečnost dokumentuje více než jeden doklad nebo více než jedno vyhotovení dokladu, o způsobu nakládání s každým z nich rozhoduje osoba zodpovědná za správu dané oblasti, jež dále určuje, na základě kterého z nich se zavede příslušný záznam.

Zaměstnanci HGS, a.s.[®] byli informováni, že je třeba účetní knihy HGS, a.s.[®] vést:

- s náležitou péčí (tj. záznamy mají odrážet skutečnost)
- bezchybně (tj. zaznamenávají se v nich kompletně a správně všechny k zaúčtování schváleny účetní doklady, je zajištěna kontinuita záznamů a správnost výpočetních postupů)
- prokazatelně (tj. umožňují zjištění správnosti záznamů, sald a použitých výpočetních postupů)

Zaměstnanci HGS, a.s.[®] byly informováni, že při vedení účetních knih pomocí počítače spočívá ochrana údajů v používání odolných nosičů dat, použití vhodných prostředků fyzické ochrany, pravidelném zálohování dat na inforatických nosičích, které odpovídají požadavkům na trvanlivost záznamů v účetním systému, po dobu ne kratší než požadovanou pro účetní knihy. Dále se musí díky patřičným softwarovým a organizačním řešením zajistit ochrana počítačových programů a údajů v inforatickém účetním systému před neoprávněným přístupem nebo zničením.

HGS, a.s.[®] realizuje politiku „nulové tolerance“ vůči jakýmkoliv podvodným jednáním proti vlastním podnikům, zaměstnancům a obchodním partnerům.

Zaměstnanec, který plní v dané oblasti řídicí funkci, musí být vědom rizik, tj. druhu možného podvodného jednání, která by se mohla v jím řízené oblasti vyskytnout. Osoby nastupující do zaměstnání musí být řídicím pracovníkem informovány o důsledcích nedodržování výše určených pravidel.

HGS, a.s.[®] si vyhrazuje právo namátkově kontrolovat dceřiné podniky, zaměstnance a obchodní partnery za účelem prověření, zda jednají v souladu s výše uvedenými pravidly.

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

Zaměstnanci, kteří si všimli indicií možného podvodu nebo zjistili pro něj důkazy, jsou povinni to ihned nahlásit nadřízenému.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatele.

14. PRANÍ ŠPINAVÝCH PENĚZ

1. Globální provázanost podnikatelské činnosti poskytuje možnosti skrývat a přesouvat prostředky mezi libovolnými místy na světě, čehož čím dál častěji využívají subjekty dopouštějící se praní špinavých peněz, financování terorismu a další zločinci.

Za účelem zabránit praxím praní špinavých peněz a financování terorismu HGS, a.s.[®] a subjekty, které do ní patří, vyhodnocují před zahájením spolupráce s novým zákazníkem a pak pravidelně alespoň jednou za tři roky riziko praní špinavých peněz, a to sice použitím procesů KYC¹⁹/AML²⁰, které v rámci právních a technických možností obnáší prověření:

- i. profilu obchodní činnosti zákazníka (ve veřejně dostupných rejstřících hospodářské činnosti v zemi, kde je subjekt registrován),
 - ii. kdo je oprávněn jménem zákazníka jednat,
 - iii. zda je zákazník veden v Evidenci skutečných majitelů (vizte: bod 2)
 - iv. zda je zákazník na bílé/černé listině plátců DPH
 - v. zda je zákazník na sankčních seznamech Evropské unie, FATF²¹, Rady bezpečnosti OSN,
 - vi. zda je zákazník předmětem varování místních úřadů,
 - vii. zda má zákazník vazby na země se zvýšeným rizikem praní špinavých peněz,
 - viii. zda jsou osoby ve vztahu se zákazníkem na seznamech PEP²² (vizte: bod 3)
2. V Evropské unii platí Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/849/EU²³. Podle ní jsou členské státy EU povinny zajistit, aby korporace a jiné právní subjekty vzniklé na jejich území měly přístup k přesným a aktuálním informacím o skutečných majitelích. Potřeba přesných a aktuálních informací o skutečných majitelích má klíčový význam pro pátrání po zločincích, kteří by jinak mohli skrývat svou identitu pod strukturou podniku. Důvod (14) v preambuli této směrnice stanovuje, že „Členské státy mohou k tomuto účelu použít centrální databázi shromažďující informace o skutečném vlastnictví, obchodní rejstřík nebo jiný centrální registr. Členské státy mohou rozhodnout, že za vyplnění informací v registru odpovídají povinné osoby. Členské státy by měly zajistit, aby byly tyto informace ve všech případech k dispozici příslušným orgánům a finančním zpravodajským jednotkám a byly poskytnuty povinným osobám, když provádějí opatření hloubkové kontroly zákazníka.”

¹⁹KYC – rozpoznávací proces (potenciální) zákazník (zkratka z ang. *knowyourclient*)

²⁰AML – praní špinavých peněz (zkratka z ang. *Anti-moneylaundering*)

²¹FATF - Finanční akční výbor (zkratka ang. *The Financial Action Task Force*) fungující pod dohledem OECD.

²²PEP - se rozumí osoba, která vykonává nebo vykonávala důležité veřejné funkce v zemi nebo v zahraničí (zkratka od ang. *PoliticallyExposed Person*)

²³Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/849 ze dne 20. května 2015 o předcházení využívání finančního systému k praní peněz nebo financování terorismu, o změně nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 648/2012 a o zrušení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/60/ES a směrnice Komise 2006/70/ES

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

3. Důvody (31) a (32) v preambuli směrnice stanovují, že „Je třeba uznat, že určité situace představují větší riziko praní peněz nebo financování terorismu. Ačkoliv by měla být zjištěna totožnost a obchodní profil všech zákazníků, existují případy, kdy jsou zapotřebí zvláště přísné postupy pro zjištění a ověření totožnosti zákazníka. To platí zejména o vztazích s fyzickými osobami, které zastávají nebo zastávaly významné veřejné funkce v Unii i mimo ni, zejména s fyzickými osobami ze zemí, kde je rozšířena korupce. Takové vztahy mohou vystavit finanční sektor zvláště významnému riziku ztráty pověsti a právním rizikům. Mezinárodní úsilí o potírání korupce rovněž odůvodňuje potřebu věnovat těmto osobám zvláštní pozornost a použít odpovídající opatření zesílené hloubkové kontroly zákazníka v případě osob, které zastávají nebo zastávaly významné veřejné funkce v tuzemsku nebo v zahraničí, a vysoce postavených osob v mezinárodních organizacích.” Nicméně důvod (33) v preambuli této směrnice stanovuje, že „Požadavky týkající se politicky exponovaných osob mají preventivní a nikoli trestněprávní povahu a neměly by být vykládány tak, aby uvedené osoby stigmatizovaly, jako by byly zapojeny do trestné činnosti. Odmítnutí obchodního vztahu s osobou pouze na základě zjištění, že je politicky exponována, je v rozporu se zněním i účelem této směrnice i revidovaných doporučení FATF.²⁴”
4. Budou-li to vyžadovat právní předpisy nebo obchodní potřeby, může HGS, a.s.[®] a subjekty do ní patřící, přijmout opatření směřující k identifikaci a vyhodnocení rizik souvisejících s praním špinavých peněz a financováním terorismu (AML/CFT), také s ohledem na:
 - rizika vztahující se na státy a území,
 - rizika týkající se výrobků a služeb,
 - transakčního rizika a rizika souvisejícího s dodavatelským kanálem
5. Budou-li to vyžadovat právní předpisy nebo obchodní potřeby, může HGS, a.s.[®] a subjekty do ní patřící, přijmout další dodatečné strategie, kontrolní prostředky a/nebo postupy týkající se předcházení praní špinavých peněz.

Tyto dodatečné strategie, kontrolní prostředky a/nebo postupy týkající se předcházení praní špinavých peněz a financování terorismu mohou zahrnovat:

- vzorové praxe v oblasti řízení rizik,
- uchování dokumentace a informací,
- interní kontroly,
- postup oznamování o podezřelých případech,

²⁴FAFT - Finanční akční výbor (zkratka ang .The Financial Action Task Force) fungující pod dohledem OECD

KODEX CHOVÁNÍ HGS, a.s.[®]

- postupy v oblasti compliance management, je-li to vhodné pro daný rozsah a povahu činnosti, pověření zaměstnance ve vedoucí pozici zodpovědností za soulad s patřičnými pravidly,
- šíření mezi zaměstnanci znalosti pravidel předcházení praní špinavých peněz a financování terorismu
- kontroly zaměstnanců.

Zavedení nebo změna nových prvků strategií, kontrolních prostředků a/nebo postupů, monitoring a posilování přijatých opatření, vyžaduje ve skupině HGS, A.S.[®] souhlas představenstva.

6. HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatele.
7. HGS, a.s.[®] a subjekty do ní patřící jsou povinny nahlašovat svá podezření a určité transakce (např. hotovostní platbu zákonem stanovené částky) příslušným státním úřadům.

15. KONKURENCE A PODNIKATELSKÁ ETIKA

HGS, a.s.[®] v rámci platných právních předpisů respektuje principy etického podnikání, zejména:

- podniká v souladu s platnými právními předpisy;
- respektuje principy konkurence – dodržuje pravidla volné a poctivé hospodářské soutěže a rovného zacházení se všemi aktéry na trhu;
- zajišťuje ochranu důvěrných informací získaných při plnění smluvních závazků;
- zajišťuje poskytování služeb pouze kvalifikovaným personálem a usiluje o stálé zvyšování jeho kvalifikací.

HGS, a.s.[®]:

- neuzavírá s konkurenty smlouvy porušující pravidla konkurence a takovéto smlouvy neplní:
 - za účelem stanovování cen;
 - za účelem falšování tendrů (např. dohoda mezi uchazeči na nabízených podmínkách);
 - za účelem kvantitativního omezování nabídky služeb;
 - za účelem rozdělování si trhu, a tudíž zákazníků, dodavatelů, území nebo oblastí podnikání;
- ve všech aspektech podnikání dodržuje platné zákony v oblasti hospodářské soutěže;
- zavazuje se spolupracovat s patřičnými úřady zodpovědnými za ochranu hospodářské soutěže, např. poskytováním nejrychlejších a nejúplnějších možných informací a odpovědí na dotazy;
- podporuje mezi svými zaměstnanci uvědomění v oblasti významu dodržování právních předpisů týkajících se konkurence;
- zajišťuje ochranu oznamovatelů narušení pravidel popsanych v této kapitole.

16. INFORMAČNÍ BEZPEČNOST

Uvědomujeme si důležitost řízení informační bezpečnosti pro naše podnikání a pro spokojenost našich zákazníků, proto jsme se ve skupině HGS, A.S.[®] rozhodli navrhnout a implementovat systém řízení informační bezpečnosti přizpůsobený potřebám HGS, a.s.[®] a jejích zákazníků:

Všeobecné cíle politiky informační bezpečnosti:

- vypracování, implementace a zdokonalování systému řízení informační bezpečnosti za účelem ochrany důvěrnosti, integrity a dostupnosti informací v důsledku používání systému řízení rizik a za účelem poskytnutí zainteresovaným stranám záruky, že rizika související s bezpečností informací jsou správně řízena,
- zajištění, aby systém řízení informační bezpečnosti byl součástí procesů fungujících ve firmě a všeobecné řídicí struktury, do které bude plně integrován, a také, aby se informační bezpečnost brala pokaždé v úvahu při navrhování procesů, informačních a zabezpečovacích systémů,
- přijímání opatření, aby si osoby pracující pod dohledem organizace díky školicím programům a postupům uvědomovaly politiku informační bezpečnosti, svůj podíl na účinném fungování systému řízení informační bezpečnosti a důsledky vyplývající z nesplňování požadavků v této oblasti,
 - zdokonalování zabezpečovacích (organizačních a technických) prostředků ve vztahu k právním a regulačním požadavkům, zvláště Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) a směrnice 2016/943 ze dne 8. června 2016 o ochraně nezveřejněného know-how a obchodních informací (obchodního tajemství).

HGS, a.s.[®] se zavazuje k plnění požadavků v oblasti informační bezpečnosti, zejména, ač ne výlučně, k zajištění ochrany důvěrných informací a stálého zdokonalování systému řízení informační bezpečnosti.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatele.

18. ZÁJMY KONCOVÝCH ZÁKAZNÍKŮ

HGS, a.s.[®] funguje podle vzorů spravedlivého chování v podnikání, marketingu a reklamě a přijímá racionální opatření směřující k zajištění bezpečnosti a kvality dodávaných výrobků a služeb.

HGS, a.s.[®] zejména:

- zaručuje, že veškeré jí dodané výrobky a služby jsou v souladu s veškerými vyjednanými a platnými bezpečnostními a zdravotními normami;
- dodržuje transparentní a účinné postupy týkající se stížností uživatelů, přispívající ke spravedlivému a rychlému vyřešení sporů bez zbytečných nákladů a překážek;
- nepodílí se na žádných matoucích, uvádějících v omyl, podvodných či nespravedlivých praxích;
- respektuje zákazníkovo soukromí a zajišťuje ochranu jeho údajů;
- spolupracuje v plném rozsahu a s dodržáním transparentnosti s příslušnými úřady za účelem předcházení nebo odstraňování závažných hrozeb pro veřejné zdraví a bezpečí, vyplývajících ze spotřeby nebo používání jejích výrobků.

HGS, a.s.[®] podporuje interní oznamování porušování (nebo podezření z porušování) pravidel stanovených v této kapitole a zajišťuje ochranu oznamovatele.

© Tento dokument je chráněn autorským právem. Autorovi, jakožto tvůrci, jsou vyhrazena osobní a majetková autorská práva a právo nakládat s nimi. Dokument slouží ke stanovení pravidel chování a je určen osobám a subjektům souvisejícím se skupinou HGS, A.S.[®]. Autor nepovoluje, aby byl tento dokument bez písemného svolení používán jinými osobami nebo subjekty. Porušování výše zmíněných podmínek může mít za důsledek právní zodpovědnost dle předpisů týkajících se nekalé konkurence, trestného zákoníku a předpisů regulujících autorská práva. Především má autor mimo jiného v takovéto situaci právo žádat přerušování nepovolené činnosti, odstranění důsledků takovéto činnosti, nápravu vzniklé škody, předání neoprávněně získaného prospěchu, složení jednou nebo opakovaně prohlášení s odpovídajícím obsahem a formou.