

Etický kodex jednání skupiny WITKOWITZ

Naše skupina WITKOWITZ usiluje o budování dlouhodobých korektních vztahů, jak s obchodními partnery, tak i s veřejnoprávními institucemi a dalšími subjekty.

Skupinou WITKOWITZ se rozumí tyto společnosti:

WITKOWITZ ENVI a.s., Ruská 1142/30, 703 00 Ostrava – Vítkovice, IČO: 04528131

Hutní Montáže, a.s., Ruská 1162/60, 703 00 Ostrava - Vítkovice, IČO: 15504140

WITKOWITZ SLOVAKIA a.s., Moldavská cesta 10, 040 11 Košice - městská část Juh, IČO: 35 744 618

WITKOWITZ, a.s., Ruská 83/24, 703 00 Ostrava - Vítkovice, IČO: 07993293

Witkowitz Atomica a.s., Václavské náměstí 772/2, Nové Město, 110 00 Praha 1, IČO: 09001638

GEARWORKS a.s., Vítkovice 3020, 703 00 Ostrava, IČO: 25877933

VÍTKOVICE HAMMERING a.s., Ruská 2887/101, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 27807088

VÍTKOVICE ENERGETICKÉ STROJÍRENSTVÍ, a.s., Pohraniční 3017/11, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 06977731

NOEN, a.s., Václavské náměstí 772/2, 110 00 Praha 1 – Nové Město, IČO: 25601598

Witkowitz Mechanica, a.s., Pohraniční 3017/11, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 07564813

VÍTKOVICKÉ STROJÍRNY s.r.o., Pohraniční 3017/11, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČO: 02147173

Účelem tohoto kodexu je jasně vytyčit korektní a etické směřování skupiny WITKOWITZ a pomoci všem zaměstnancům a obchodním partnerům s rozhodováním, jak se zachovat v určitých situacích.

Pověst naší skupiny i jednotlivých dceřiných společností budují skrze své jednání a vystupování všichni naši zaměstnanci, a to nezávisle na tom, zda se jedná o členy korporátních orgánů, ředitele či řádové zaměstnance, jakož i obchodní partneři, kteří v určitých případech vystupují jménem našich společností (pro zjednodušení textu všechny tyto osoby dále jen „zaměstnanci“). Proto jsou pravidla obsažená v tomto kodexu závazná pro všechny tyto osoby, a to nezávisle na situaci, do které se dostanou, pakliže jednají jménem nebo na účet skupiny WITKOWITZ.

Pokud si kdokoliv ze zaměstnanců našich společností nebude jistý, jak řešit určitou situaci při výkonu své práce nebo v rámci obchodních jednání, může se vždy obrátit

na svého nadřízeného či na samotné vedení jednotlivých společností a požádat o radu či o pomoc.

Obsah

1.	Dodržování právních předpisů.....	3
2.	Jednání se státními úředníky.....	3
3.	Střet zájmů	3
4.	Přijímání darů a jiných výhod.....	4
5.	Poskytování darů a jiných výhod	4
6.	Korektní vztahy se zákazníky a dodavateli.....	4
7.	Dodržování právních předpisů na ochranu hospodářské soutěže a právních předpisů proti nekalé soutěži.....	5
8.	Ochrana životního prostředí.....	5
9.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	5
10.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace	6

1. Dodržování právních předpisů

Zaměstnanci, zástupci a také jednotlivé společnosti musí vždy jednat v souladu s platnými právními předpisy České republiky, jakož i s právními předpisy jiných zemí, které se mohou vztahovat na činnost společností.

Příslušná legislativa se neustále vyvíjí a mění, což klade vysoké nároky na společnosti i na zaměstnance. V případě jakékoliv nejasnosti ohledně významu či výkladu právního předpisu se mohou zaměstnanci obrátit na svého nadřízeného či na samotné vedení jednotlivých společností.

2. Jednání se státními úředníky

Zaměstnanci, zástupci a také jednotlivé společnosti musí vždy jednat v souladu s platnými právními předpisy České republiky, jakož i s právními předpisy jiných zemí, které se mohou vztahovat na činnost společností.

Jednotlivé společnosti a její zaměstnanci musí postupovat v souladu s protikorupčními právními předpisy v zemích, kde příslušná společnost působí.

Zaměstnanci nebudou v rámci své činnosti přímo či nepřímo poskytovat či nabízet cokoli hodnotného státním úředníkům, ani zástupcům státních podniků, a to za účelem ovlivnění jejich rozhodování s cílem získat pro sebe či pro společnost jakoukoliv výhodu či protislužbu. Toto budou zaměstnanci dodržovat rovněž v případech veřejných zakázek, veřejných dražeb či v případě jiných procedur či postupů realizovaných veřejnými institucemi či státními úředníky.

V případě, že se zaměstnanec setká s korupčním jednáním či s jeho náznaky, měl by o tomto co nejdříve informovat svého nadřízeného či samotné vedení příslušné společnosti.

3. Střet zájmů

Je přirozené, že každý jednatel včetně zaměstnanců má určité osobní zájmy. Zároveň je však nutné rozlišovat a znát zájmy společnosti a pečlivě hlídat, zda nedochází ke střetu zájmů společnosti s osobními zájmy zaměstnance.

Je zcela nežádoucí, aby zaměstnanci získávali jakýkoliv prospěch nebo měli jakýkoliv osobní zájem, pokud by měly plynout z podnikatelských, obchodních či úředních aktivit společnosti. Totéž je zakázáno i pro situace, kdy by z aktivit společnosti měl plynout nějaký prospěch, výhoda či osobní zájem členům rodiny, blízkým osobám či osobám jinak spřízněným se zaměstnancem.

Střet zájmů zaměstnance může vzniknout také v situaci, kdy zaměstnanec hodlá realizovat svým jménem a na svůj účet vlastní podnikatelskou činnost, nebo pokud se hodlá stát členem korporátního orgánu společnosti stojící mimo skupinu WITKOWITZ. Před zahájením těchto činností musí zaměstnanec nejdříve informovat svého nadřízeného či samotné vedení příslušné společnosti a vyčkat na udělení souhlasu.

Co se týče prevence střetu zájmů a prevence protiprávního jednání, zakazuje se zaměstnancům využívat pro své soukromé potřeby informace získané ze společnosti, vliv plynoucí z pracovní pozice ve společnosti, jakož i různé příležitosti plynoucí z výkonu práce pro společnost.

V případě, že se zaměstnanec či jemu spřízněná osoba ocitne ve střetu se zájmy společnosti, měl by zaměstnanec provést tzv. self-reporting, tj. zaměstnanec by o tomto měl co nejdříve informovat svého nadřízeného či samotné vedení příslušné společnosti. Vzniklá situace bude ze strany společnosti řešena korektně, transparentně a v mezích právních předpisů nikoliv k újmě zaměstnance.

4. Přijímání darů a jiných výhod

Žádný zaměstnanec nesmí zneužívat svého postavení ve společnosti a získávat skrze něj jakákoliv plnění či výhody, a to zejména od osob, které se snaží stát obchodním partnerem společnosti, nebo se snaží udržet svůj obchodní vztah se společností. Z těchto důvodů je zásadně nepřípustné, aby zaměstnanci přijímali jakékoliv dary či výhody, ať už se jedná o peníze, peněžité půjčky, služby, dary či placené dovolené.

Je-li to v dané zemi v obchodních či úředních vztazích běžné a je-li to v souladu s právním předpisy, může však dojít k darování běžných reklamních předmětů nízké hodnoty, nebo k přijetí pozvání na pracovní oběd, večeři či na kulturní akci. Přijímání těchto darů a pozvání na pohoštění či akce by však mělo být v zákonných mezích, mělo by být vzájemné / reciproční a nemělo by být příliš časté.

5. Poskytování darů a jiných výhod

Je-li to v dané zemi v obchodních či úředních vztazích běžné a je-li to v souladu s právním předpisy, může zaměstnanec poskytnout obchodním partnerům či státním úředníkům běžné reklamní předměty nízké hodnoty, nebo je pozvat na pracovní oběd, večeři či na kulturní akci. Poskytování těchto darů a pozvání na pohoštění či akce by však mělo být v zákonných mezích, mělo by být vzájemné / reciproční a nemělo by být příliš časté. Jsou-li tyto náklady předem schváleny a pokud skutečně souvisí s pracovní činností zaměstnance, budou tyto náklady danému zaměstnanci uhrazeny.

Je však zakázáno, aby zaměstnanci poskytovali komukoliv dary, služby či jiné výhody, které jsou nad rámec právních předpisů a/nebo které nespadají do mezí běžného obchodního či úředního styku.

6. Korektní vztahy se zákazníky a dodavateli

Dobrá pověst a ekonomický blahobyt jednotlivých společností jsou mimo jiné založeny na korektních a transparentních vztazích se zákazníky a dodavateli, čehož lze dosáhnout skrze dodržování obchodních vztahů a dílčích dohod, dále skrze transparentní, korektní a pravdivé informování a skrze slušné jednání.

Zaměstnanci by neměli poskytovat zákazníkům a dodavatelům zavádějící, nepřesné ani nepravdivé informace, ať už se jedná o informace výrobní, obchodní či finanční povahy.

Co se týče úhrad za dodávané / odebírané zboží a za poskytované / přijímané služby, veškeré platby musí být doloženy příslušnými účetními doklady a doklady potvrzujícími řádné dodání zboží či řádné poskytnutí služby.

7. Dodržování právních předpisů na ochranu hospodářské soutěže a právních předpisů proti nekalé soutěži

Skupina WITKOWITZ včetně jejich dceřiných společností se zavazuje dodržovat právní předpisy na ochranu hospodářské soutěže, jakož i právní předpisy proti nekalé soutěži, a to jak v České republice, tak i v dalších zemích svého působení.

Jednání omezující či ohrožující hospodářskou soutěž může existovat jednak ve smluvní / písemné formě, jednak může být realizováno i skrze faktická jednání bez písemných podkladů. Proto se jednotlivé společnosti včetně zaměstnanců zejména vyhnou účasti na kartelových dohodách a účasti na jednání o nich, dále se vyhnou účasti na jiných praktikách vedoucích k omezení či ohrožení hospodářské soutěže a účasti na jednání o nich. Totéž platí pro jednotlivé společnosti a pro všechny zaměstnance rovněž v souvislosti s nekalosoutěžním jednáním.

Dozorové orgány a soudy mohou uložit za výše uvedené protiprávní jednání vysoké pokuty a při určitém stupni společenské škodlivosti mohou být uloženy i trestněprávní sankce, a to jak vůči zaměstnancům jakožto fyzickým osobám, tak i vůči jednotlivým společnostem jakožto právnickým osobám.

V případě, že se zaměstnanec setká s protiprávním jednáním v oblasti hospodářské soutěže či s jeho náznaky, měl by o tomto co nejdříve informovat svého nadřízeného či samotné vedení příslušné společnosti.

8. Ochrana životního prostředí

Životní prostředí a jeho kvalita je nenahraditelnou a nezastupitelnou hodnotou v životě každého jednotlivce. Skupina WITKOWITZ včetně jejich dceřiných společností se zavazuje dodržovat právní předpisy na ochranu životního prostředí. Rovněž se zavazují ke kontinuálnímu mapování vlivu své činnosti na životní prostředí a k přijímání vhodných opatření na ochranu životního prostředí.

9. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zdraví je nenahraditelnou a nezastupitelnou hodnotou v životě každého jednotlivce. Skupina WITKOWITZ včetně jejich dceřiných společností se zavazuje dodržovat právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Společnosti se zavazují zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

Společnosti se zavazují vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Vnášení, držení či konzumace alkoholických nápojů, jiných návykových látek a tabákových výrobků v areálu jednotlivých společností je striktně zakázáno.

10. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Jednotlivé společnosti skupiny WITKOWITZ zajišťují rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v příslušném právním předpise (zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon).

Zpracoval: HR manager

V Ostravě dne 1.1.2022



Ing. Michaela Žvaková
předseda představenstva
WITKOWITZ, a.s.