



ETICKÝ KODEX společnosti POHL cz, a.s.

Preambule

Naše společnost POHL cz, a.s. byla založena coby rodinný podnik a existuje (v různých právních formách) již od roku 1990. Během tohoto období potvrdila svou stabilitu a stala se tradičním dodavatelem stavebních prací na českém trhu.

Cílem tohoto Etického kodexu je upevnit povědomí všech zaměstnanců o zásadách, na kterých byla společnost vybudována. Vědomí odpovědnosti každého jednotlivce za jeho jednání je nezbytnou součástí naší firemní kultury. Slušné a respektující jednání vůči kolegům a obchodním partnerům považují zaměstnanci společnosti POHL cz, a.s. za samozřejmost.

Společnost POHL cz, a.s. vynakládá veškeré úsilí k potírání jakéhokoliv protiprávního i neetického jednání. Hlásí se ke společenskému zájmu na prevenci a odhalování trestné činnosti a na odvrácení následků takového jednání. Společnost POHL cz, a.s. si rovněž uvědomuje svou odpovědnost v oblasti ochrany životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činí preventivní a ochranná opatření nezbytná k zajištění co nejlepších podmínek v uvedených oblastech. Coby člen Hospodářské komory České republiky pak mimo jiné vzala za svá pravidla stanovená etickým kodexem vydaným touto komorou, která zdůrazňují zásadu profesionality, dodržování předpisů, odpovědnosti, čestnosti a podnikatelské etiky.

Společnost POHL cz, a.s. dále – coby zaměstnavatel – vnímá svou odpovědnost za jednání svých zaměstnanců. Vynakládá proto maximální úsilí k tomu, aby byli všichni zaměstnanci řádně proškoleni v oblasti dodržování právních předpisů i etických norem. Jako jednu ze součástí komplexního systému prevence protiprávního a neetického chování je rovněž vydáván tento Etický kodex.

Při své každodenní činnosti se zaměstnanci mohou setkat kromě jiného s mnoha situacemi, kdy nebude zcela zřejmé, jak je správně řešit. Proto necht' tento kodex zaměstnancům slouží mimo jiné jako návod, manuál, jak se zachovat v případech rizikových a méně standartních situací a to jak vůči našim klientům, zákazníkům, dodavatelům, tak i vůči druhým kolegům.

Dodržování právních předpisů

Společnost POHL cz, a.s. netoleruje žádné porušování zákonů a dalších norem. Jakékoliv porušení právních předpisů či vnitřních směrnic společnosti může proto mít kromě jiného i disciplinárně – právní důsledky (včetně ukončení pracovního či obdobného poměru). Každý zaměstnanec je tak povinen dodržovat platné zákony a vnitřní předpisy.

V případě, že kterýkoliv ze zaměstnanců či členů vedení společnosti nabude pochybnosti o tom, zda určité jednání – i jen potenciální - odporuje předpisům či vnitřním podnikovým směrnicím, obrátí

se na svého přímého nadřízeného, popřípadě na Odpovědnou osobu. Sporné jednání bude analyzováno a vyhodnoceno, zda se o porušení předpisů jedná či nikoliv.

V případě skutečného porušení zákona je povinností každého pracovníka učinit o tom písemné podání Odpovědné osobě (případně může zároveň postupovat coby whistleblower, jak je uvedeno níže). Každé takové podání bude pečlivě prošetřeno a bude s ním nakládáno jako s důvěrným. Podání může být učiněno i anonymně.

Korupce, zneužití informací a další trestněprávní provinění poškozují nejen konkrétního pracovníka, ale celou společnost.

Ochrana zdraví při práci a předcházení úrazům

Společnost POHL cz, a.s. dbá v rámci své činnosti na nejvyšší možné zabezpečení ochrany zdraví zaměstnanců i třetích osob, což prokázala rovněž získáním příslušného certifikátu ISO. Naši prioritou je prevence nehod a zajištění zdravého a bezpečného pracovního prostředí pro naše zaměstnance, ale rovněž dbáme o zdravé prostředí staveb, které předáváme našim klientům. Všichni pracovníci společnosti jsou povinni jednat tak, aby byla v maximální míře eliminována rizika související s jejich činností a nedošlo tak k ohrožení zdraví jejich či kohokoliv dalšího.

Pokud přeci jen dojde ke vzniku nebezpečné situace či zranění osoby, dbáme o jejich prokazatelné a průkazné zaznamenání a vyvození následného preventivního opatření pro zamezení obdobné situace v budoucnu.

Užívání alkoholu, drog a jiných omamných látek v průběhu pracovní doby je přísně zakázáno.

Vhodné pracovní podmínky a nekonfliktní vztahy na pracovišti

Společnost POHL cz, a. s. dbá na dodržování lidských práv a svobod. Společnost, ale i jednotliví její zaměstnanci, respektují důstojnost, soukromí a práva všech jednotlivců bez ohledu na národnost, vyznání či víru, pohlaví, věk, sexuální *orientaci*, rodinný stav či jakýkoliv jiný rys. Podporujeme rovné zaměstnanecké příležitosti, což mimo jiné obnáší stejný přístup ke školením, benefitům, kariéernímu postupu atd.

Firemní politika netoleruje zastrašování, diskriminaci, šikanu či nechtěné sexuální návrhy.

Součástí profesionálního výkonu každého zaměstnance je pak schopnost dobře vycházet se svými kolegy a odstraňovat případné napětí ve vzájemných vztazích. Nezbytným předpokladem pro korektní vztahy na pracovišti je pak vzájemná slušnost a vstřícné jednání. Pracovníci jsou proto povinni vystupovat při komunikaci se svými kolegy čestně, zdvořile v souladu s obecně uznávanými morálními a kulturními zásadami, a vyvarovat se jakýchkoliv osobních invektiv. Případné neshody budou vždy řešeny smírnou cestou.

Všichni pracovníci mají právo na důstojné jednání a zacházení, a to i ze strany svých nadřízených.

Ochrana životního prostředí

Jedním z důležitých cílů společnosti POHL cz, a.s. je aktivní ochrana životního prostředí. Základem systému environmentálního managementu je dodržování všech právních předpisů, což společnost prokázala získáním příslušného certifikátu ISO.

Všichni pracovníci jsou proto povinni důsledně dodržovat jak právní předpisy, tak interní směrnice a pravidla týkající se ochrany životního prostředí. Snižování negativního vlivu naší činnosti na životní prostředí musí být součástí nejen každodenního rozhodování, ale také dlouhodobého plánování - od rutinních rozhodnutí o nakládání s odpady po dlouhodobé investiční záměry a zavádění nových technologií šetrnějších k životnímu prostředí.

Pracovníci jsou povinni vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby předcházeli vzniku mimořádných a havarijních situací s možným dopadem na životní prostředí. Při výkonu své práce pak dbají na řádné třídění a recyklaci odpadů, rozumné hospodaření s energiemi a vodou a pořádek na pracovišti tak, aby byly dopady na životní prostředí minimalizovány.

Ochrana dat, důvěrných informací a duševního vlastnictví

Osobní údaje a důvěrné informace mohou být využívány či zpracovávány pouze v souladu s příslušnými předpisy a interními směrnicemi. Každý pracovník je povinen vyvinout maximální možné úsilí k tomu, aby byla předmětná data a informace zabezpečena proti neoprávněnému přístupu třetích osob. Z toho důvodu rovněž pracovníci společnosti nesmějí umožnit neoprávněným osobám přístup do prostor společnosti nebo k jejím informačním systémům a počítačové síti.

Pracovníci jsou povinni chránit know-how společnosti a s veškerými informacemi, které se v rámci výkonu své práce dozví o společnosti či jejích obchodních partnerech (např. obchodní plány, detaily projektů nabízených či realizovaných společnostmi, informace o cenách, finanční a účetní údaje), nakládat důvěrně a nesdělovat je jakékoliv třetí straně bez svolení vedení společnosti. Informace týkající se procesů ve společnosti, finančních plánů, know how, detailů projektů, tvorby cen atd. jsou majetkem společnosti a je nutné je chránit proti vyzrazení či zneužití.

Veškeré osobní údaje se uchovávají jen po dobu nezbytně nutnou. Po uplynutí této doby je nutno provést jejich šetrnou skartaci. Pracovníci, kteří se při výkonu své pozice dostávají do kontaktu s citlivými osobními údaji, jsou povinni dbát, aby byly tyto informace využívány, shromažďovány, uchovávány atd. jen k danému účelu, po nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu, a pečlivě chráněny proti neoprávněnému zpřístupnění jakýmkoli osobám. Je nutné mít na paměti, že mezi citlivé údaje patří i informace o mzdách ostatních pracovníků, které tak nesmí být žádným způsobem neoprávněně šířeny.

Pracovníci společnosti jsou povinni vždy jednat tak, aby nebyla poškozena práva třetích osob v oblasti duševního vlastnictví. Nesmí proto mimo jiné používat jakýkoliv neschválený či nelegálně pořízený software. Kopírování, prodej, používání nebo distribuce informací, softwaru nebo jiných dat či duševního vlastnictví v rozporu se zákony na ochranu duševního vlastnictví nebo licenčními smlouvami je přísně zakázáno.

Vztahy s obchodními partnery a dalšími subjekty na trhu

Společnosti POHL cz, a.s. klade důraz na korektní vztahy s obchodními partnery a ostatními subjekty na trhu (firmami v obdobném a konkurenčním postavení). Nejedná proto se svými subdodavateli z pozice síly, ale vždy hledá kompromisy přijatelné pro obě strany. Subdodavatelé mají vždy prostor k vyjednávání podmínek, za nichž je spolupráce navazována.

Vůči investorům pak společnost jedná čestně a otevřeně s cílem maximálně a v nejvyšší kvalitě naplnit své závazky z uzavřených kontraktů.

Pracovníci jsou povinni zdržet se jakýchkoliv negativních vyjádření o konkurentech společnosti, která by mohla být vnímána jako pomluva. Je pak třeba mít na paměti, že šíření negativních informací o poměrech či výkonech konkurenta je považováno za nekalosoutěžní jednání i v případě, že jsou šířené informace pravdivé – takové jednání může být rovněž postihováno.

Střet zájmů

Každý pracovník se musí pečlivě vyhýbat jakékoliv situaci, kdy by se ocitl ve střetu vlastních soukromých zájmů se zájmy společnosti. Má-li pracovník podezření na to, že on sám nebo některý z jeho kolegů se nachází v situaci, kdy by se o střet zájmů mohlo jednat, je povinen tuto skutečnost neprodleně oznámit svému nadřízenému (popřípadě Odpovědné osobě). Potencionální střet zájmů bude objektivně vyhodnocen a navrženy možnosti dalšího postupu.

Zaměstnanci si také musí být vědomi skutečnosti, že střet zájmů může vznikat i při poskytování pozorností, darů, sponzorských a dobročinných příspěvků či příspěvků politickým stranám, a v případech blízkých vztahů či jiných forem kontaktů s konkurenty společnosti POHL cz a. s.

Zaměstnanci nesmí vykonávat žádné funkce – ať už oficiálně či neoficiálně – mimo společnost, které by byly v rozporu s jejími zájmy. Zaměstnanci se musí rovněž vyvarovat toho, aby ovlivňovali osoby, které zastávají funkce v jiných organizacích, s cílem získat osobní prospěch na úkor společnosti.

Sponzoring

Společnost POHL cz, a.s. podporuje organizace i jednotlivce, kteří svou činností sledují kulturní, společenské, sportovní či obdobné zájmy. Veškeré poskytnuté příspěvky a sponzorské dary však musí být poskytnuty transparentně a na základě řádné smlouvy.

Při výběru sponzorovaných subjektů je pak třeba postupovat pečlivě, neboť sponzoring může být vnímán i jako nepatřičné ovlivňování či může být spojován s úplatky.

Sponzoring nesmí být uskutečněn v případě, kdy by působil jako motivační bonus či odměna za to, že společnost obdržela zakázku či její získání očekává.

Dary a pozvání

Dary a pozvání od obchodních partnerů či vůči nim jsou přípustná, pokud jako zdvořilostní gesta odpovídají všeobecným obchodním zvyklostem a je možné v souvislosti s nimi vyloučit ovlivňování obchodního rozhodnutí nebo úředního konání. Problematická je i situace, kdy by přijetí či nabídka daru nebo pozvání mohly vzbudit byť jen dojem ovlivňování, případně by se druhá strana cítila něčím povinována.

Je nepřijatelné od dodavatelů, zákazníků či jiných externích subjektů jakoukoliv formu daru či pohostinství požadovat.

Nabídka, přijetí či příslib jakékoliv peněžní hotovosti či finančních příspěvků je vždy nepřipustná.

V případě, že má daný zaměstnanec pochybnosti o tom, zda nabídka daru či pozvání, popřípadě jeho přijetí od obchodního partnera, odpovídá všeobecným obchodním zvyklostem, je povinen se obrátit na Odpovědnou osobu, situaci s ní konzultovat a řídit se jejími pokyny.

Podvod

Podvodem je takové jednání, kdy se někdo snaží úmyslně oklamat jiného s cílem získat nějaký druh neoprávněného prospěchu. Podvod je trestným činem.

Způsobů, jak spáchat podvod, je celá řada. Může jím být například vznášení falešných nároků, kdy jsou záměrně zkreslovány podklady či vyráběny falešné důkazy. Proto veškeré faktury, které vystavujeme našim zákazníkům, jsou náležitě podloženy věrohodnými a řádnými dokumenty.

Zaměstnanci pak pečlivě kontrolují rovněž faktury vystavené ze strany dodavatelů. Nárok, který je jejich prostřednictvím uplatňován, musí být vždy hodnověrně podložen.

Korupční jednání

Společnost POHL cz, a.s. uplatňuje ve vztahu ke korupci striktní politiku nulové tolerance. Úspěch naší práce se zakládá na objektivních kritériích – vysoké kvalitě, spolehlivosti a férové ceně. Proto je zakázána jakákoliv forma úplatku (včetně pokusu o podplácení) ze strany všech pracovníků společnosti. Pracovníci nesmí ve styku s třetími osobami žádat, slibovat či nabízet jakékoliv materiální výhody (například hotovost, nadstandartní dary nebo jiné osobní výhody), kvůli nimž by mohl vzniknout byť jen dojem pokusu o ovlivňování obchodních rozhodnutí, a to jak ve prospěch společnosti, tak ve vlastní prospěch zaměstnance či jiné osoby.

Kartely

Jsou zakázány jakékoliv dohody, které poškozují hospodářskou soutěž. Především se jedná o dohody týkající se koordinovaného postupu v rámci soutěží a výběrových řízení, dohody o nastavení cenové politiky, rozdělení trhu a podobně, a to s podniky, které jsou vůči společnosti v konkurenčním postavení. Takové dohody poškozují či omezují zdravou hospodářskou soutěž a jsou nepřípustné.

V případě, že kterýkoliv zaměstnanec dospěje při komunikaci s konkurenčním podnikem k pochybnosti, zda je konkrétní jednání jeho či druhé strany v souladu se zákonem, je povinen komunikaci neprodleně ukončit a vyžádat si stanovisko Odpovědné osoby k dalšímu postupu (případně může zároveň postupovat coby whistleblower).

Přijímání podnětů a konzultace rizikových situací

Společnost POHL cz, a.s. dlouhodobě dbá na průběžné vzdělávání zaměstnanců tak, aby v rámci plnění svých pracovních povinností předcházeli jakémukoliv porušování právních předpisů a závazných vnitřních pravidel společnosti.

Tento Etický kodex pak mimo jiné popisuje rizikové momenty, se kterými se může zaměstnanec nejčastěji setkat. Není však v možnostech tohoto kodexu podrobně rozebrat veškeré rozličné situace, ohledně nichž si zaměstnanec nemusí být jist, zda jsou či nejsou v souladu se zákonem či tímto Etickým

kodexem - proto je zřízena funkce Odpovědné osoby, na kterou se zaměstnanci mohou v případě jakýchkoliv pochybností obrátit. Taktéž je možné se obrátit s dotazy na svého nadřízeného.

Odpovědná osoba: **Ing. Alena Kukrechtová, kontakt: 775 118 513, kukrechtova@pohl.cz**

Obecné konzultace

Cílem společnosti je poskytnout všem zaměstnancům dostatek informací tak, aby mohli správně vyhodnotit, jaká jednání jsou v rozporu se závaznými právními normami a tímto Etickým kodexem, nejsou-li si v některém případě zcela jisti. Z toho důvodu může každý zaměstnanec vznášet dotazy na Odpovědnou osobu týkající se otázek souladu různých jednání s tímto kodexem a právními předpisy.

Postup v případě pochybností o souladu jednání se zákonem či tímto Etickým kodexem

Jakékoliv neetické jednání poškozuje nejen konkrétního pracovníka, ale i celou společnost. Proto není tolerován ani jakýkoliv postih zaměstnance, který poskytl podnět Odpovědné osobě. S veškerými podněty bude zacházeno přísně důvěrně (to znamená, že identita oznamovatele nebude ze strany Odpovědné osoby žádným způsobem zveřejněna ani zpřístupněna, nebude-li to vyžadováno právními předpisy). Pečlivě pak budou prověřována rovněž anonymní písemná podání, a to zaslaná na adresu sídla společnosti či podána telefonicky Odpovědné osobě.

Má-li zaměstnanec pochybnost o tom, že konkrétní jednání jeho, kolegů či třetích osob není v souladu se zákonem či tímto kodexem, je povinen neprodleně Odpovědnou osobu kontaktovat, sdělit jí informace o dané situaci a vyžádat si stanovisko ohledně dalšího postupu, případně může zaměstnanec coby whistleblower rovnou učinit oznámení dle níže uvedeného postupu.

Whistleblowing a ochrana oznamovatelů

V souladu se zákonem č. 171/2023, o ochraně oznamovatelů, zřídila spol. POHL cz, a.s. tzv. vnitřní oznamovací systém a určila Příslušnou osobu odpovědnou za přijímání oznámení a nakládání s ním. Tento systém je zřízen nad rámec přijímání podnětů Odpovědnou osobou, přičemž každý si může zvolit formu (případně obě formy), jakou své oznámení učiní.

Jaká jednání mohou být předmětem oznámení?

Oznámení obsahuje informace o možném protiprávním jednání, k němuž došlo nebo má dojít v souvislosti s činností společnosti POHL cz, a.s., a které

1. má znaky trestného činu,
2. má znaky přestupku, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100.000,- Kč,
3. porušuje zákon o ochraně oznamovatelů nebo
4. porušuje jiný právní předpis nebo předpis Evropské unie v oblasti
 - finančních služeb, povinného auditu a jiných ověřovacích služeb, finančních produktů a finančních trhů,
 - daně z příjmů právnických osob,

- předcházení legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu,
- ochrany spotřebitele,
- souladu s požadavky na výrobky včetně jejich bezpečnosti,
- bezpečnosti dopravy, přepravy a provozu na pozemních komunikacích,
- ochrany životního prostředí,
- bezpečnosti potravin a krmiv a ochrany zvířat a jejich zdraví,
- radiační ochrany a jaderné bezpečnosti,
- hospodářské soutěže, veřejných dražeb a zadávání veřejných zakázek,
- ochrany vnitřního pořádku a bezpečnosti, života a zdraví,
- ochrany osobních údajů, soukromí a bezpečnosti sítí elektronických komunikací a informačních systémů,
- ochrany finančních zájmů Evropské unie podle článku 325 Smlouvy o fungování Evropské unie, nebo
- fungování vnitřního trhu podle článku 26 odst. 1 a 2 Smlouvy o fungování Evropské unie včetně ochrany hospodářské soutěže a státní podpory podle práva Evropské unie.

Oznamovatel by vzhledem k okolnostem a informacím, které má k dispozici v době oznámení, měl mít důležitý důvod se domnívat, že jím oznamované skutečnosti jsou autentické a pravdivé. Nelze tedy oznamovat skutečnosti vědomě nepravdivé. Rozsah a kvalita předkládaných informací mohou pozitivně ovlivnit způsob prošetření.

Kdo může oznámení učinit?

Oznámení může učinit zaměstnanec či jiná osoba, která pro společnost pracuje (oznamovatel). V oznámení je nutné uvést jméno, příjmení a datum narození. Osobní údaje přitom podléhají ochraně dle pravidel GDPR a zákona o ochraně oznamovatelů. Anonymní podání nebudou níže uvedeným postupem prošetřována - mohou však být předložena coby podnět Odpovědné osobě, která je prověří v rámci etických postupů společnosti.

Kam se oznámení podává?

Příslušná osoba:

Mgr. Pavlína Komedová, LL.M., tel. +420 604 20 70 21; e-mail: komedova@ak-komedova.cz; adresa: Anny Letenské 34/7, Praha 2.

Podání mohou být učiněna písemně poštou na adresu Příslušné osoby, na adresu společnosti (s uvedením textu „Whistleblowing – NEOTVÍRAT“), nebo na e-mailovou adresu komedova@ak-komedova.cz, případně i ústně: na telefonním čísle +420 604 20 70 21 či osobně Mgr. Pavlíně Komedové, LL.M. O ústně podaném oznámení bude sepsán zápis a oznamovateli bude nabídnuta možnost tento záznam rozhovoru zkontrolovat, opravit a odsouhlasit svým podpisem. Telefonické ani osobní hovory nejsou nahrávány.

Jak bude s oznámením dále nakládáno?

Obsah schránky pro příjem oznámení a elektronická pošta jsou pravidelně kontrolovány a příslušná osoba vyrozumí oznamovatele o přijetí oznámení ve lhůtě 7 dnů od jeho přijetí. Skutečnosti uvedené v oznámení jsou prověřovány např. formou interního šetření. Oznamovatel přitom může být požádán

o objasnění sdělených informací nebo o poskytnutí dodatečných informací. Nejpozději do 3 měsíců od podání oznámení bude oznamovateli zaslána odpověď a to zpravidla prostřednictvím toho informačního kanálu, který oznamovatel zvolil ke komunikaci nebo jej uvedl v ústním oznámení.

Jaké jsou ochranné postupy proti odvetným opatřením?

Je výslovně zakázáno uplatňovat vůči oznamovateli jakákoliv odvetná opatření (např. v podobě ukončení pracovního poměru, snížení osobního příplatku, převedení na jinou práci, apod.). Pokud by byl tento zákaz porušen, může se oznamovatel obrátit s žalobou na příslušný soud, jejíž cílem je návrat na pracovní místo v případě předchozího propuštění, přeložení nebo přeložení na nižší pozici, náhrada za ztrátu příjmů v budoucnu, náhrada nákladů spojených se změnou povolání, náhrada za jiné ekonomické újmy, jako jsou výdaje na právní ochranu a náklady na lékařské ošetření, za nemateriální újmu apod.

Kde se lze dozvědět další informace o whistleblowingu a ochraně oznamovatelů?

Více informací je k dispozici na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti

zde: <https://oznamovatel.justice.cz/>.

Tento Etický kodex stanovuje závazná pravidla chování zaměstnanců společnosti POHL cz, a.s. a je nedílnou součástí systému jejích vnitřních pravidel.

Poslední aktualizace: 31.7.2023