

Pravidla pro oznamování nekalého jednání (Pokyny pro whistleblowing)

1. ledna 2019

Obsah

1	Smysl	3
2	Rozsah použití	3
3	Oznamovací právo	3
4	Ohlašovací místa	4
5	Obsah oznámení	5
6	Důvěrnost identity	5
7	Protiprávní zneužívání oznámení	5
8	Oznamovací proces	6
9	Zákaz sankcionování	7
10	Ochrana obviněných zaměstnanců	7
11	Ochrana dat	7
11.1	Povinnost informovat	7
11.2	Právo na informace	8
11.3	Uchovávání dat	8
12	Zákaz oznamování vůči třetím osobám	8
13	Informace	8
14	Vstup v platnost	9

1 Smysl

Jednání společnosti Arbonia AG a jejích koncernových společností (dále jen "Arbonia") vůči zaměstnancům, obchodním partnerům, akcionářům a veřejnosti se musí vyznačovat bezúhonností, férovostí a profesionalitou. U strategických rozhodnutí a každodenního jednání je vyžadováno respektování nejvyšších etických a právních standardů. Arbonia neakceptuje protiprávní chování ani porušování kodexu chování a dodatku ke kodexu chování Arbonia (dále jen souhrnně „Etický kodex“) ze strany správní rady, vedení koncernu, vedení divizí, provozních ředitelů, zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů a jiných obchodních partnerů. Aby bylo možné tuto zásadu maximální bezúhonnosti důsledně uplatňovat a včas zabránit poškození dobrého jména Arbonia, jejích zákazníků a zaměstnanců, musí být Arbonia v případě porušení etického kodexu a k němu vydaných konkretizujících vysvětlujících pokynů o těchto skutečnostech zaměstnanci upozorňována. Za dodržování pravidel jsou spoluzodpovědní všichni zaměstnanci.

2 Rozsah použití

Pokyny pro oznamování nekalého jednání se vztahují na veškeré zaměstnance Arbonia, ať již v pracovním poměru na dobu určitou nebo neurčitou, a taktéž na členy orgánů společnosti. Pokyny pro whistleblowing upravují práva a povinnosti zaměstnanců při oznamování domnělého nekalého jednání. Za nekalé jednání se považuje každé porušení etického kodexu Arbonia a k němu vydaných konkretizujících pokynů. Při posuzování toho, zda by se v případě konkrétního způsobu jednání mohlo jednat o porušení etického kodexu Arbonia, se musí zaměstnanci řídit etickými a morálními principy a zdravým lidským rozumem. Respektovány by měly být také specifické národní zvyklosti a způsoby jednání. V případě porušení zákona neexistuje prostor pro individuální vyhodnocení závažnosti protiprávního jednání.

Každý zaměstnanec by měl při oznamování nekalého jednání v první řadě dodržovat běžné služební postupy (ohlášení přímému nadřízenému, závodní radě, personálnímu oddělení atd.). Avšak pro případ, že zaměstnanec nemá důvěru v běžné kontaktní místo nebo že kontaktní místo zůstává po provedeném ohlášení nečinné, mu jsou k dispozici tři interní ohlašovací místa.

3 Oznamovací právo

Zaměstnanci Arbonia jsou oprávněni a vybízeni k tomu, aby případy skutečného nebo hrozícího nekalého jednání dle následujících ustanovení oznámili prováděli, pokud budou k dispozici konkrétní důkazy nebo několik náznaků.

Oznámení by měla především pomoci odhalit nebo zabránit následujícím událostem:

- trestné jednání;
- porušení etického kodexu a pokynů Arbonia;
- porušení aplikovatelných místních a zahraničních zákonů;
- pochybné nebo nebezpečné obchodní praktiky, které by mohly mít za následek významné poškození Arbonia;
- události, při kterých by mohlo dojít k ohrožení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců nebo veřejnosti (bezpečnost práce a výroby);
- události, které by mohly mít pro Arbonia nebo její zaměstnance negativní důsledky.

Oznámení nekalého jednání se musí týkat obchodní činnosti Arbonia. Právo na oznámení se netýká osobních a nedůležitých případů. Tyto případy se musí za účasti nadřízeného vyjasnit přímo s dotčenou osobou.

4 Ohlašovací místa

Pro případ, že zaměstnanec nemá důvěru v běžné kontaktní místo (č. 2) nebo že kontaktní místo zůstává po provedeném ohlášení nečinné, mu jsou k dispozici tato ohlašovací místa:

- **Vedoucí divize / provozní ředitel**

- **Head of Legal & Compliance**

Adresa: Soukromá / důvěrná
Arbonia Management AG
Head of Legal & Compliance
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Švýcarsko

Telefon: +41 71 447 4580

E-mail: wb-compliance@arbonia.com

Jazyky: Telefonická oznámení jsou přijímána v německém, anglickém a francouzském jazyce. Písemná oznámení mohou být podána v jakémkoliv jazyce. V závislosti na jazyce bude oznámení případně přeloženo.

- **Vedoucí interního auditu**

Adresa: Soukromá / důvěrná
Arbonia Management AG
Vedoucí interního auditu
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Švýcarsko

Telefon: +41 71 447 4581

E-mail: wb-internalaudit@arbonia.com

Jazyky: Telefonická oznámení jsou přijímána v německém, anglickém a francouzském jazyce. Písemná oznámení mohou být podána v jakémkoliv jazyce. V závislosti na jazyce bude oznámení případně přeloženo.

V případě nečinnosti příslušných oznamovacích míst lze oznámení podat na jiném z uvedených oznamovacích míst nebo předsedovi kontrolní komise. Jméno předsedy kontrolní komise je zpravidla uvedeno v aktuální výroční zprávě.

5 Obsah oznámení

Spolu s oznámením musí být sděleny veškeré potřebné informace, především podrobný popis nekalého jednání, čas a místo zjištěného pochybení, jména osob zapojených do nekalého jednání a údaje o případných poznatcích managementu nebo spolupracovníků o domnělém nekalém jednání. Oznámení lze podat ústně nebo písemně.

Všeobecná a podrobněji nspecifikovaná oznámení nemohou být řešena. Požadavky na obsah oznámení a opatrnost při jejich zveřejňování musí být o to vyšší, čím závažnější dané pochybení je a čím silnější podezření tím na určitou osobu padá.

6 Důvěrnost identity

Oznámení nelze podávat anonymně. Uvedení jména přispěje k efektivnějšímu zpracování oznámení a umožní položit pracovníkovi podávajícímu oznámení případné další otázky. S údaji poskytnutými v rámci podaného oznámení, především s identitou osoby podávající oznámení, se musí nakládat jako s důvěrnými.

7 Protiprávní zneužívání oznámení

Podávání vědomě nepravých nebo mylných informací o údajném nekalém jednání nebo podezírání ostatních spolupracovníků a nadřízených v rozporu s nejlepším vědomím se zakazuje. Protiprávně zneužitá oznámení nebudou dále řešena a nebude při nich poskytnuta právní ochrana (důvěrnost identity a zákaz sankcionování). Z protiprávních oznámení mohou být vyvozeny disciplinární a právní důsledky.

8 Oznamovací proces

Dojde-li k ohlášení, ohlašovací místo situaci zaeviduje a neprodleně nevyhovující stav prošetří, jedině, že by bylo od počátku jisté, že k žádnému nekalému jednání nedošlo, nebo jedná-li se o zanedbatelnou záležitost, nebo došlo-li ke zneužití práva podat oznámení. Týká-li se oznámení osobních záležitostí, jakými jsou mobbing nebo sexuální obtěžování na pracovišti, bude podané oznámení obratem předáno k dalšímu šetření personálnímu oddělení.

Oslovené interní oznamovací místo informuje v přiměřené lhůtě o podaném oznámení vedoucí divize / provozní ředitele, do jehož kompetence řešená záležitost spadá. Bude-li dotyčný vedoucí divize / provozní ředitel, popř. jeho jednání, předmětem objasňované skutečnosti, nebude o oznámení informován. Bude-li oznámení podáno přímo vedoucí divize / provozní řediteli, bude Head of Legal & Compliance informovat o podaném oznámení, poskytnuté lhůtě a výsledku šetření. Bude-li dotyčný Head of Legal & Compliance, popř. jeho jednání, předmětem objasňované skutečnosti, bude o tom vedoucí divize / provozní ředitelem informován CEO.

K objasnění oznámené záležitosti mohou být přizvána interní nebo externí místa. S identitou oznamující osoby musí být, pokud k tomu nebyl dán výslovný souhlas, nakládáno jako s důvěrnou informací.

Všichni zaměstnanci, především také zaměstnanci podávající oznámení, jsou povinni podat místu pověřenému objasněním skutečnosti a případným dalším zapojeným odborným institucím potřebné informace a umožnit nahlédnutí do všech obchodních dokumentů. Obviněným zaměstnancům budou poskytnuta práva v souladu s bodem 10.

Bude-li po skončení řízení nekalé jednání zjištěno, budou ihned provedena potřebná opatření pro jeho nápravu a o závěrech řízení bude informován nadřízený.

Zaměstnancům, kteří podali oznámení, bude po skončení objasňování nekalého jednání sděleno, zda byla zjednána náprava nebo podniknuty jiné kroky. V rámci důvěrného zacházení s objasňovaným jednáním a ochrany práv třetí osoby (mimo jiné ochrany osobnosti, ochrany osobních údajů) budou sdělovány pouze všeobecné informace, a to pouze tehdy, pokud to bude z právního hlediska přípustné.

Místo pověřené objasněním nekalého jednání bude správní radu, předsedu kontrolní komise, CEO, CFO, Head of Legal & Compliance, popř. vedoucího interního auditu, ihned informovat především o velmi závažných pochybeních a také o přijatých opatřeních. Dále budou předseda kontrolní komise a CEO pravidelně informováni o objasňovaných a ukončených šetřeních.

Musí být zaručena nezávislost oznamovacích míst i zapojených odborných institucí.

9 Zákaz sankcionování

Zaměstnancům, kteří oznámení podají v dobré víře a v souladu s těmito pokyny, se dostane plné podpory ze strany Arbonia a budou chráněni před sankcemi. Zaměstnanci, kteří oznámení podají v dobré víře a v souladu s těmito pokyny, tím nesmí být znevýhodněni, propuštěni, ohroženi, šikanováni či jinak sankcionováni. Nadřízení jsou zodpovědní za to, že zaměstnanci podávající oznámení budou ochráněni před negativními důsledky ze strany zaměstnavatele a ostatních zaměstnanců. Obává-li se zaměstnanec podávající oznámení sankcí nebo mu sankce hrozí, může požádat o pomoc Head of Legal & Compliance. Sankce proti zaměstnanci podávajícímu oznámení nebudou ze strany Arbonia tolerovány a budou disciplinárně postihovány.

10 Ochrana obviněných zaměstnanců

Budou-li zaměstnanci v důsledku oznámení jmenovitě obviněni, bude jim, pokud to stav řízení umožní, dána možnost se k obvinění vyjádřit. Obvinění zaměstnanci budou na základě ustanovení o ochraně dat dle bodu 11, pokud by tím nebylo ohroženo objasňování skutečnosti, o podaném oznámení ihned informováni. Obvinění zaměstnanci nemají právo na informace o identitě zaměstnanců podávajících oznámení.

11 Ochrana dat

V rámci oznámení mohou být shromažďována osobní data a informace. Arbonia osobní data a informace poskytnutá při provedení oznámení vyhodnotí, případně provede další šetření a může nařídit zjednaní nápravy, či udělit sankce. Osobní data a informace mohou být pro účely zpracování podaného oznámení zpřístupněna, využívána a zpracovávána pouze příslušným oznamovacím místem a případně dalšími přízvanými odbornými pracovišti (legální, interní audit, HR apod., externí poradci). S identitou zaměstnance podávajícího oznámení musí být dle bodu 6 zacházeno jako s důvěrnou informací.

11.1 Povinnost informovat

Všichni zaměstnanci uvádění v rámci podaného oznámení budou, pokud by tím nemělo být ohroženo další objasňování nekalé skutečnosti, o podání jich se týkajícího oznámení obratem informováni. Informováni by měli být nejpozději při ukončení řízení.

Po ukončení řízení budou, pokud se tak již nestalo, dotčení zaměstnanci informováni o proběhlém šetření a jeho výsledcích. Bude jim poskytnuta příležitost uvést oznámenou skutečnost na pravou míru a mohou požadovat opravu zpracovaných osobních údajů a informací.

Nedojde-li po podání oznámení k objasnění skutečnosti, protože bude již od začátku zřejmé, že k žádnému nekalému jednání nedošlo, nebo se o závažné pochybení nejednalo, nebo

došlo k nespravedlivému zneužití podání oznámení, bude oznámení bez informování obviňovaného zaměstnance ihned smazáno.

11.2 Právo na informace

Každý zaměstnanec má právo na informace o svých zpracovaných osobních datech, pokud však v takovém případě nepřevažují práva třetí osoby nebo Arbonia. Zaměstnanec, kterého se oznámení týká, nemá právo dovědět se jméno osoby, která o něm podala oznámení.

11.3 Uchovávání dat

Po ukončení řízení bude sepsána zpráva, která musí obsahovat objasňovanou skutečnost, případné vyjádření dotčených osob, přijatá opatření a odkaz na umístění kompletních podkladů. Tato zpráva bude uložena v osobní složce příslušného zaměstnance, a to s výhradou ustanovení bodu 11.1, posledního odstavce. Zpráva a kompletní podklady zůstanou uschovány tak dlouho, dokud bude jejich známost nutná pro plnění pracovní smlouvy, trestní šetření, popř. soudní řízení, nebo budou muset být tato data uchovávána podle zákona.

Bude-li po ukončení řízení zjištěno, že k žádnému nekalému jednání nedošlo, bude dotčenému zaměstnanci poskytnuto právo na smazání nashromážděných dat. Využije-li tohoto práva, nesmí být podané oznámení a objasnění v osobní složce obsaženo.

12 Zakaz oznamování vůči třetím osobám

Všichni zaměstnanci Arbonia jsou povinni zachovávat mlčenlivost o všech interních záležitostech, které nebyly veřejnosti poskytnuty příslušnými místy. Komunikace s médii a veřejností přísluší výlučně správní radě, CEO a Head of Corporate Communications. Komunikací s kontrolními úřady a úřady činnými v trestním řízení je kromě uváděných míst pověřen také Head of Legal & Compliance.

Zaměstnancům se zakazuje sdělovat stanoviska a odpovídat na dotazy třetích osob (tisk, úřady atd.) v záležitostech týkajících se Arbonia a jejích zákazníků. Sdělování informací ohledně interních záležitostí může mít pracovně a trestně právní důsledky.

13 Informace

Informace v souvislosti s oznamováním nekalého jednání poskytuje Head of Legal & Compliance.

14 Vstup v platnost

Toto nařízení nahrazuje nařízení ze dne 22.05.2013 a nabývá platnosti dnem 01.01.2019.

Arbon, 19.12.2018

Arbonia AG

Předseda správní rady

Sekretářka správní rady

Alexander von Witzleben

Andrea Wickart