

Kodex chování

Měřítko jednání



wanzl

INNOVATION
MADE BY WANZL

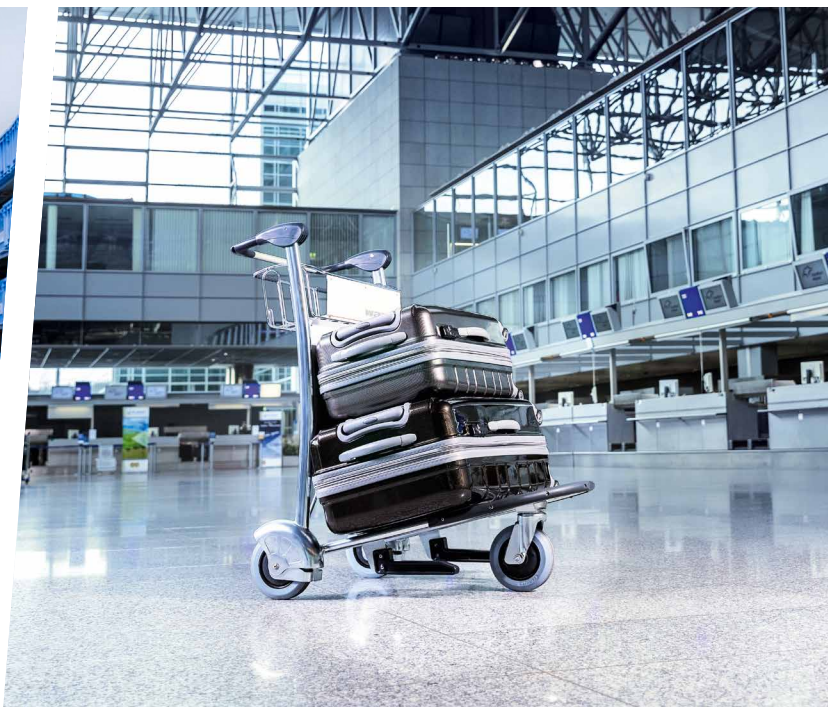
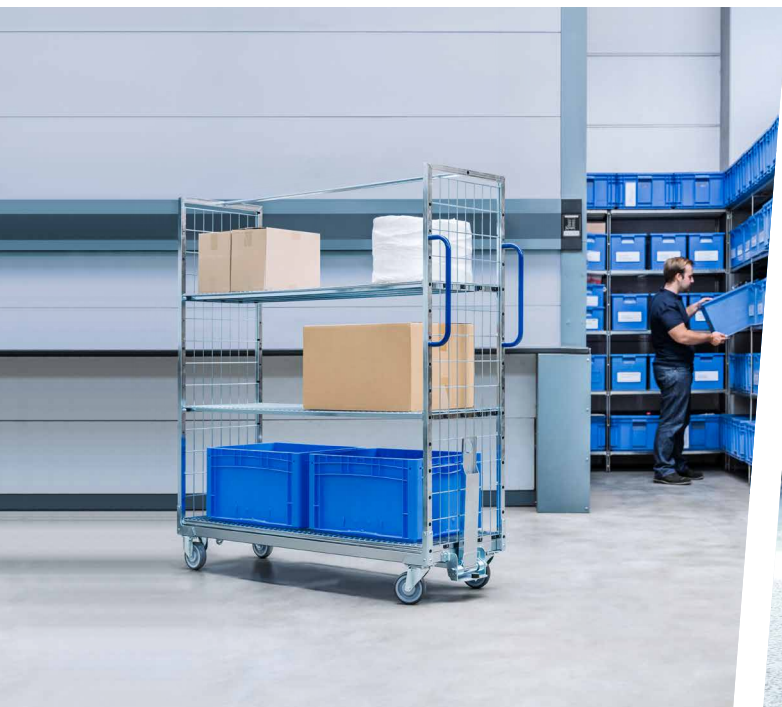
CREATIVE CENTER
wanzl

Kodex chování

OBSAH	3
PŘEDMLUVA	5
01 Měřítko našeho jednání	6
02 Kartelové právo, obchodní partneři a konkurence	7
03 Dárky, pohoštění a společenská angažovanost	8
04 Stabilita, ochrana životního prostředí a podnikový majetek	8
05 Zaměstnanci	9
06 Zahraniční obchod a prevence praní špinavých peněz	10
07 Podávání zpráv, komunikace a ochrana dat	10
08 Přijímání upozornění a další informace	11

wanzl

NAVŠTIVTE
NÁS NA
www.wanzl.com



Předmluva

Milé kolegyně a kolegové,

Firma Wanzl je dnes se svými obchodními oblastmi Retail, Material Handling, Airport, Access Solutions a Hotel Service světovou špičkou a se stále novým průkopnickým vývojem stanovuje mezinárodní standardy.

Základem našeho trvalého úspěchu jsou firemní hodnoty trvající od založení v roce 1947, dynamika, spolehlivost a pokrok. Jako výkonný a hodnotově orientovaný rodinný podnik klademe vysoké nároky sami na sebe.

Zodpovědnost vůči zaměstnancům, zákazníkům, obchodním partnerům, životnímu prostředí a společnosti je existující filozofie firmy Wanzl, která je nerozlučně spojena s identitou podniku. Především také díky této spolehlivosti je společnost Wanzl již desítky let firmou s vedoucím postavením na světovém trhu a stala se partnerem globálně operujících zákazníků a obchodních partnerů.

Tento kodex chování vás má podporovat při tom, abyste se ještě lépe orientovali v obchodním prostředí, které se v posledních letech stalo složitějším. Platnost tohoto kodexu chování se vztahuje na všechna sídla a společnosti skupiny v Německu a v zahraničí. Obsahuje naše základní principy a vymezuje rámec, v němž si hodláme dále úspěšně počínat. Tyto principy jsou výrazem naší profesionality, vědomí odpovědnosti a vysokého nároku na naše osobní chování. Tím, že dodržujeme zákonná ustanovení, regulační standardy a další etické standardy a požadavky stanovené samotným podnikem, chceme odvrátit škody společnosti Wanzl a našich zaměstnanců, zákazníků a obchodních partnerů (compliance).

S vaší pomocí si společnost Wanzl zachová svoji vynikající pověst a bude také v budoucnu získávat respekt zákazníků, obchodních partnerů a společnosti, ve které žijeme a pracujeme.

Přečtěte si prosím pečlivě následující kodex chování a nepodceňujte jeho význam pro váš běžný pracovní den. V případě dotazů týkajících se témat, která jsou v něm obsažena, vám bude rád k dispozici představitel úseku compliance. Žádáme vás, abyste se kodexem chování řídili.

Vedení firmy

01 Měřítko našeho jednání

■ Dodržování platného práva je podstatným základním principem našeho jednání.

Každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec, jakož i zákonní zástupci (dále jen „zaměstnanci“) koncernu Wanzl (dále jen „Wanzl“), musí dodržovat zákonné předpisy zemí, v nichž jsou činní. Tento kodex chování platí v celém koncernu celosvětově. Pokud národní zákony vykazují restriktivnější nařízení než interní nařízení společnosti Wanzl, má národní právo přednost. Zahraniční dceřiné společnosti mohou doplňovat směrnice specifické pro danou zemi, pokud se shodují s tímto kodexem chování.

Je nutné se za všech okolností vyvarovat porušení zákona, i když s tím jsou spojené ekonomické újmy nebo potíže pro společnost Wanzl nebo pro zaměstnance. Každý zaměstnanec musí v případě porušení – nezávisle na sankcích ze zákona – počítat s disciplinárními důsledky pro porušení svých smluvních pracovních povinností.

Chování společnosti Wanzl v hospodářské soutěži se vyznačuje integritou. Korupce a kartelové přestupky nejsou pro nás prostředky pro získání zakázky a nejsou trpěny. Přestupky vedou k sankcím proti příslušným osobám. Raději se obchodu a dosažení interních cílů vzdáme, než abychom porušovali zákony.

Konkrétní pravidla a předpisy pro jednotlivé situace a skutkové stavy v profesním prostředí jsou formulovány v příslušných koncernových směrnících, příručkách, popisech procesů a srovnatelných interních dokumentech. Tyto interní předpisy jsou platné a závazné pro všechny zaměstnance neomezeně a po celém světě.

Každý zaměstnanec se může při běžném pracovním procesu ocitnout v situaci, v níž nastanou morální, zákonné nebo etické problémy. Potom mohou usnadnit rozhodování tyto otázky:

- Je rozhodnutí v souladu se zásadami našeho podniku?
- Jsem přesvědčen o tom, že rozhodnutí je legální a neporušuje zákonné předpisy?
- Jsem přesvědčen o tom, že svým rozhodnutím jedním morálně, zákonně a eticky správně – v duchu firmy, ale také podle mých osobních měřítek?
- Jak bych se cítil, kdyby příští den následovalo veřejné negativní podání zprávy o mém rozhodnutí?

Pokud si po zodpovězení těchto otázek stále nejste jisti, jak se máte zachovat, informujte svého nadřízeného pro stanovení dalšího postupu.

02 Kartelové právo, obchodní partneři a konkurence

■ Pro zamezení podezření z porušení kartelového práva mají všichni zaměstnanci zakázáno,

- vyměňovat si s konkurencí informace o cenách, prodejních strategiích, maržích nebo srovnatelné informace, zejména aby přiměli konkurenci k podobnému chování,
- domlouvat se s konkurenty na zřeknutí se konkurence, na omezení obchodních vztahů s dodavateli, na podávání fiktivních nabídek při výběrových řízeních nebo na rozdělení zákazníků, trhů, oblastí, výrobních programů nebo
- nepřípustně ovlivňovat maloobchodní ceny obchodníků nebo se pokoušet omezovat vývoz nebo dovoz výrobků společnosti Wanzl obchodníky.

Před uzavřením smluv s obchodními partnery a zákazníky musejí proběhnout interní kontrolní a schvalovací procesy. Před pověřením externích podniků je třeba alespoň prověřit kvalifikaci, reputaci a bonitu. Před uzavřením smlouvy je třeba rovněž zjednat transparentnost uzavřených smluv, jakož i ekonomicky oprávněných osob obchodních partnerů a příjemců plateb. Existuje-li důvodné podezření, že obchodní partner sáhne k nekalým prostředkům, zejména spáchá korupční delikty, je třeba od uzavření smlouvy upustit.

Wanzl se řídí pravidly férové hospodářské soutěže. Zejména si nesmějí zaměstnanci nelegálními opatřeními přisvojovat informace relevantní pro konkurenci nebo vědomě šířit nepravdivé informace o konkurenci.

03 Dárky, pohoštění a společenská angažovanost

■ **Žádný zaměstnanec nesmí úředníkům, zástupcům nebo zaměstnancům úřadů, jiných veřejných zařízení, státních podniků, politických stran a veřejných mezinárodních nebo nadnárodních organizací (dále jen „úřední osoby“) v souvislosti s obchodní činností – přímo nebo nepřímo (např. prostřednictvím poradců) – nabízet, slibovat nebo poskytovat nezákonné výhody nebo takové**

výhody schvalovat. Totéž platí, pokud jde o osoby ze soukromého sektoru, jestliže může vzniknout dojem, že tím mají být ovlivněna úřední rozhodnutí. Je třeba se vyvarovat jakéhokoliv zdání nepoctivého jednání nebo nepřiměřenosti.

U darů společnosti Wanzl stojí v popředí symbolika daru, materiální hodnota darů musí být pro příjemce daru druhořadá. Peněžní hotovost, šeky a srovnatelné dárky jsou vždy nepřijatelné.

Žádný zaměstnanec nesmí svoje služební postavení využívat k tomu, aby požadoval, přijímal, zajišťoval si nebo nechal slibovat osobní výhody.

Výjimkou z předchozích omezení jsou symbolické dárky malé hodnoty, jakož i pozvání na obchodní obědy nebo akce, které jsou podle místních zvyklostí přiměřené a dle použitelného práva přípustné.

Při pohoštění obchodních partnerů je třeba vždy dbát na úměrnost. Je třeba zdržet se provádění akcí nebo účasti na takových akcích, které jsou podle názoru společnosti Wanzl neprospěšné.

Dary jsou poskytovány výlučně pro všeobecně prospěšné, sociální, humanitární, kulturní a vědecké účely. Politické strany a soukromé osoby jsou z poskytování darů vyloučeny. Sponzorství pro reklamní účely a obchodní členství v organizacích se nepokládá za dary. Konkrétní ustanovení o darech, sponzorství a členských příspěvcích jsou obsažena ve směrnici pro dary a směrnici pro sponzorství.

04 Stabilita, ochrana životního prostředí a podnikový majetek

■ **Trvalá ochrana životního prostředí a klimatu, jakož i efektivita zdrojů jsou pro společnost Wanzl dalším podnikovým cílem.** Jak při vývoji nových výrobků a služeb, tak i při provozu výrobních zařízení je třeba dbát na to, aby veškeré možné vlivy na životní prostředí a klima byly co nejnižší a výrobky kladně přispívaly k ochraně životního prostředí a klimatu u našich zákazníků. Každý zaměstnanec přitom odpovídá za šetrné nakládání s přírodními zdroji a svým individuálním chováním má přispívat k ochraně životního prostředí a klimatu.

Majetek a zdroje firmy je třeba používat odborně a výhradně pro podnikové účely a chránit je před ztrátou, odcizením a zneužitím. Duševní vlastnictví našeho podniku, jako např. konstrukční podklady, výkresy, kusovníky a výpočty představují výhodu pro společnost Wanzl proti konkurenci, a tedy ochrany hodný majetek, který je třeba chránit před každým nepovoleným přístupem třetích osob.

05 Zaměstnanci

■ **Bezpečnost a zdraví našich zaměstnanců na jejich pracovišti** je pro společnost Wanzl významným cílem. Bezpečnost práce a také protipožární ochrana a ochrana zdraví jsou integrální součástí všech výrobních procesů a jsou zahrnovány již ve fázi plánování záměru.

Každý vedoucí pracovník nese zodpovědnost za svěřené zaměstnance. Musí si vzorným osobním chováním, prací, otevřeností a sociální kompetencí získat uznání.

Vedoucí pracovník musí svým zaměstnancům přiznat tolik vlastní zodpovědnosti a svobody jednání, kolik je možné, a současně jim objasnit, že dodržování zákonů a interních směrnic má za všech okolností a v každém okamžiku nejvyšší prioritu. Zodpovědnost vedoucího pracovníka však zaměstnance nezbavuje jejich vlastní zodpovědnosti.

Již na počátku je třeba vyvarovat se konfliktů zájmů s osobními zájmy nebo ekonomickými či jinými aktivitami, také s rodinnými příslušníky nebo jinak blízkými osobami nebo organizacemi. Vzniklé konflikty zájmů je třeba neprodleně oznámit společnosti Wanzl.

Žádný zaměstnanec nesmí rodinným příslušníkům nebo blízkým osobním přátelům bez předchozího písemného svolení kompetentního vedoucího pracovníka udělit zakázku nebo dát podnět k tomu, aby taková zakázka byla udělena.

Žádný zaměstnanec se nesmí zabývat aktivitou konkurující společnosti Wanzl, zejména samostatnou nebo závislou vedlejší nebo hlavní činností. To platí také pro podílnictví na podnicích, které společnosti Wanzl konkurují. Je však přípustné vlastnictví podílů v rámci soukromé správy majetku do výše max. 3 %, které neopravňuje k ovlivňování obchodního vedení.

Přijetí vedlejší činnosti za úplatu je třeba sdělit kompetentnímu vedoucímu pracovníkovi a vyžaduje předchozí písemné svolení.

Pro společnost Wanzl je důvěrná a úzká spolupráce se zástupci zaměstnanců směrodatnou součástí a osvědčeným základním pilířem podnikové politiky. Základem vzájemné důvěry a kooperativní vzájemnosti je otevřený a konstruktivní dialog vyznačující se vzájemným respektem.

Čestnost, vzájemná úcta, důvěrná spolupráce a doplňující vzájemný přístup v komunikaci mají velký význam pro podnikovou kulturu společnosti Wanzl. Wanzl podporuje rovnost šancí a netoleruje ve firmě žádnou diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, barvy pleti, etnického původu, sexuální orientace, postižení, víry nebo světového názoru.

Společnost Wanzl respektuje lidská práva dle rezoluce 217 a (III) Valného shromáždění OSN ze dne 10. prosince 1948 (Všeobecná deklarace lidských práv) a podporuje jejich dodržování. Společnost Wanzl striktně odmítá jakoukoliv formu nucené práce a práce dětí, a to i u dodavatelů. Odměna za práci a ostatní úhrady jsou férové a odpovídají minimálně použitelným zákonným normám, jakož i pracovněprávním normám individuální a kolektivní práce, zejména pokud jde o minimální mzdy, omezení pracovní doby a ustanovení o ochraně zdraví při práci.

Úspěch našich výrobků a služeb na trhu je neoddelitelně spojen s jejich kvalitou. Tento požadavek klade vysoké nároky na všechny zaměstnance, pokud jde o kreativitu, zručnost a pečlivost, a ukazuje zákazníkům a třetím osobám naše měřítko. Kvalitu přitom chápeme jako dynamický proces neustálého zlepšování našich výrobků a výkonů.

06 Zahraniční obchod a prevence praní špinavých peněz

■ **Všichni zaměstnanci, kteří mají co do činění s dovozem a vývozem zboží, služeb nebo technologií,** jsou povinni dodržovat všechny platné zákony o hospodářských sankcích, kontrole vývozu a dovozu.

Společnost Wanzl se nepodílí na aktivitách praní špinavých peněz. Každý zaměstnanec je povinen podle tohoto kodexu chování hlásit neobvyklé finanční transakce včetně prostředků v hotovosti.

07 Podávání zpráv, komunikace a ochrana dat

■ **Společnost Wanzl přikládá význam otevřenému a pravdivému podávání zpráv a komunikaci** o obchodních procesech firmy směrem k zaměstnancům, zákazníkům, obchodním partnerům a státním institucím. Každý zaměstnanec musí dbát na to, aby zprávy, záznamy a jiné podklady společnosti Wanzl byly v souladu s platnými zákonnými předpisy a standardy, a tedy vždy úplné a správné a byly prováděny včas a systematicky. Je třeba dodržovat zásady řádného vedení účetnictví (GoB).

Prohlášení o výběru odvodů, poplatků, daní příspěvků atd. jsou podávána podle nejlepšího vědomí a svědomí řádně a úplně. Platby splatné příslušným místům jsou odváděny přesně dle předpisů.

Pro interní důvěrné nebo chráněné informace,

jakož i pro podniková a obchodní tajemství společnosti Wanzl platí příkaz mlčenlivosti. Neveřejné informace od dodavatelů, zákazníků, zaměstnanců, poradců a jiných třetích osob musejí být rovněž chráněny podle právních a smluvních požadavků. Totéž platí pro informace o nich. Povinnost zachování mlčenlivosti platí i po ukončení pracovního poměru. Osobní údaje smějí být zjišťovány, zpracovávány nebo používány jen tehdy, pokud je to nezbytné pro zákonné účely.

Každý zaměstnanec by si měl být vědom toho, že i v soukromé oblasti může být vnímán jako reprezentant svého podniku, a proto je vyzýván k tomu, aby svým chováním a vystupováním na veřejnosti, především ve vztahu k médiím, chránil vážnost a reputaci společnosti Wanzl.

08 Přijímání upozornění a další informace

■ Whistleblowing systém ve firmě Wanzl

Všichni zaměstnanci a obchodní partneři byli vyzváni, aby hlásili porušení etického kodexu společnosti Wanzl na našem elektronickém oznamovacím portálu, telefonicky nebo dopisem. Skupina Wanzl za tímto účelem nasadila nezávislé ombudsmany (prostředníky) auditorské společnosti BDO.

Kdo jsou ombudsmani a jak se s nimi můžete spojit, se dozvíte na internetu na adrese:
www.wanzl.com/Compliance.

Alternativně se whistlebloweři samozřejmě mohou ohlásit také přímo nadřízenému, personálnímu oddělení nebo osobě pověřené funkcí compliance.

Oznámení mohou probíhat jmenovitě nebo anonymně. Každé oznámení bude v rámci zákonných ustanovení považováno za důvěrné. Whistlebloweři nesmí být kvůli svému oznámení potrestáni žádnými neoprávněnými nevýhodami.

■ Další otázky ohledně compliance ve společnosti Wanzl

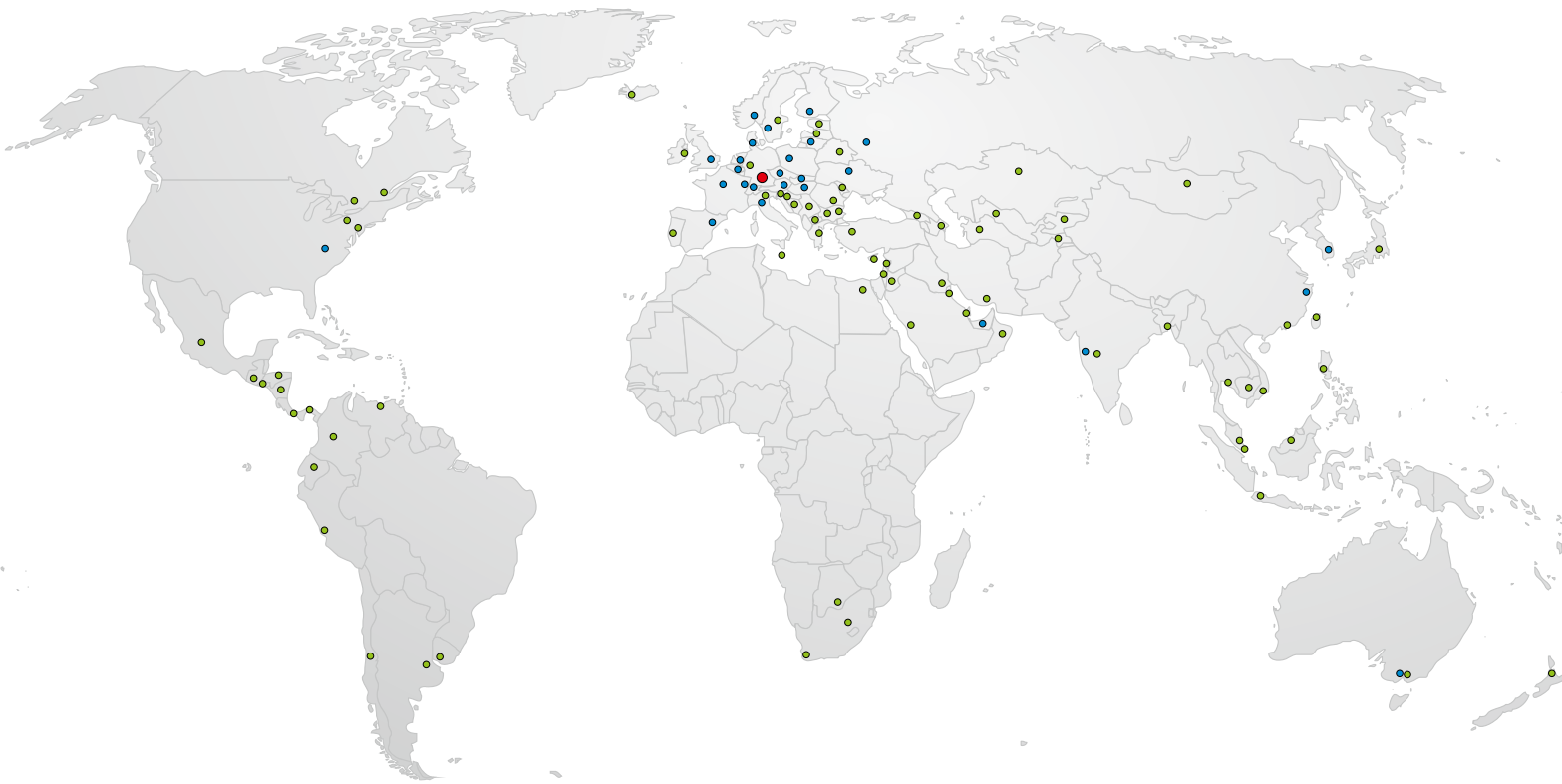
V případě dotazů k tomuto Kodexu chování, nebo pokud si v určitém případě nejste jisti správným chováním, kontaktujte prosím:

Michael Glogger, Compliance Officer

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Str. 4
89340 Leipheim
Německo

compliance@wanzl.com
+49 8221 / 729-6777





Wanzl celosvětově

- **centrála**
- **pobočky**
- **zastoupení**



NĚMECKO
Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim