GROUPE DELACHAUX

# Etický kodex

## *Náš každodenní závazek*



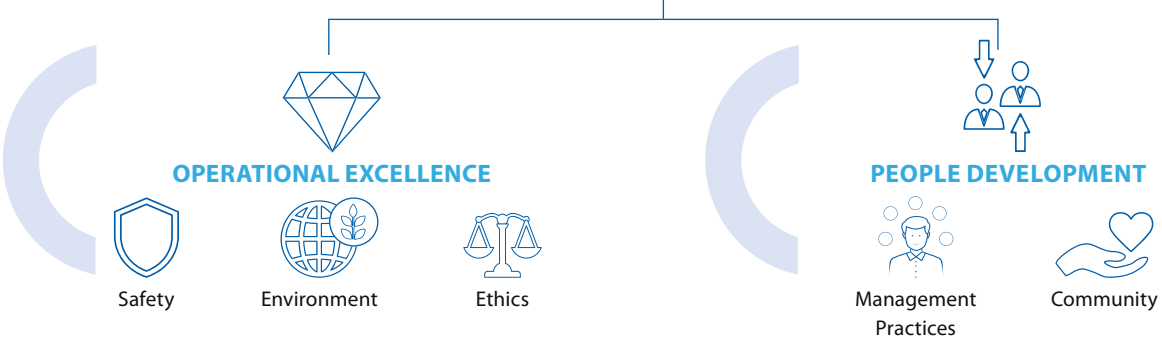
PANDROL FRAUSCHER CONDUCTIX wampfler DCX CHROME

## Who We Are

*Pro naše autonomní týmy,*
*které ve vzájemné spolupráci*
*neustále posouvají hranice poznaného,*
*stojí na prvním místě zákazník*

# Our Worldwide Engagement

*Patříme mezi špičku na trhu, a proto chceme, aby byly naše postupy příkladné a aby stopa, kterou za sebou zanecháváme, pokud jde o udržitelný rozvoj, byla pozitivní.*
*Zavazujeme se:*
*jednat jako silný a inovativní článek v hodnotovém řetězci našich zákazníků a mít pod kontrolou dopady našich operací;*
*podporovat dobré životní podmínky a rozvoj lidí v našich týmech i v komunitách kolem nás.*




PANDROL FRAUSCHER CONDUCTIX wampfler DCX CHROME



## Úvodní slovo od našeho CEO
## **Guy Talbourdet**

*Již více než století dodává skupina Delachaux řešení zákazníkům po celém světě. Naše přední globální značky (Pandrol, Conductix-Wampfler a DCX Chrome) jsou proslulé spolehlivostí, vysokou mírou odbornosti a inovacemi. Pro naše autonomní týmy spojující téměř 3 000 zaměstnanců ve více než 35 zemích, které ve vzájemné spolupráci neustále posouvají hranice poznaného, stojí na prvním místě zákazník. Jako signatář Globálního kompaktu OSN jsme přijali závazek uplatňovat ve všech zemích zásady společenské odpovědnosti firem.*

***Úhelným kamenem našeho dlouhodobého úspěchu je etické chování.*** *V dnešním světě existuje mezi odpovědností a výkonem pojítko. Trhy, zákazníci i regulace jsou stále více globální. Pokud se dopustíme porušení zákona nebo neférového jednání, poškodíme naši pověst a ohrozíme úspěch společnosti. Taková je realita světa, v němž působíme. To je něco, co musíme mít neustále na paměti.*

*Etické chování je v první řadě a především příležitostí:*

*> mít pod kontrolou náš společný osud a vpravdě ctít podnikatelského ducha rodiny Delachaux;*
*> rozvíjet dlouhodobé vztahy se zákazníky a dodavateli, vytvářet sdílenou hodnotu; a*
*> vzkvétat v prostředí respektu, kde se může projevit vaše osobnost.*

*Právě z tohoto důvodu čtete tento etický kodex.*

*Náš etický kodex definuje a ilustruje chování, které se očekává od nás všech, bez ohledu na to, kde se na planetě nacházíme.*

*Tento kodex nastiňuje univerzální principy a hodnoty, které musíme všichni respektovat. Poskytuje vám také nástroje k identifikaci rizikových situací a k hledání správné odpovědi ve společném zájmu.*

*Chci, abyste věděli, že v obtížných situacích nejste sami. Tento etický kodex vysvětluje, jak upozornit na záležitosti, u nichž se domníváte, že něco není v pořádku, případně jak žádat o radu. Klíčem k našemu budoucímu úspěchu je kultura dialogu a otevřenosti. Jen tak můžeme i nadále s hrdostí pracovat, poskytovat služby našim zákazníkům a ve vzájemné spolupráci zajistit, aby skupina Delachaux pokračovala v udržitelném růstu i po celé následující století.*

*Děkuji vám za vaše nasazení.*

*Guy Talbourdet,*
*CEO, Groupe Delachaux, leden 2019*

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

*Skupina Delachaux je hrdým signatářem Globálního kompaktu, největší světové korporátní iniciativy z oblasti udržitelnosti. Tato iniciativa byla představena v roce 2000 a v současnosti spojuje kolem 10 univerzálních principů z oblasti lidských práv, práce, životního prostředí a boje proti korupci více než 12 000 signatářů ze 170 zemí.*



## Používání etického kodexu v každodenním životě




Co je etický kodex a pro koho je závazný? ..... 5
Jak etický kodex používat? ..... 5
Jak žádat o radu nebo jak oznámit, že podle vašeho názoru něco není v pořádku? .... 6
Jakou roli hraje nadřízený? ..... 7
Jaké jsou sankce za porušování etického kodexu? ..... 7






## Operational Excellence




Zdraví a bezpečnost ..... 9
Postupy férového trhu ..... 10
Korupce a odměny za urychlení vyřízení ..... 11
Zastupování a lobbování ..... 12
Střet zájmů ..... 13
Dary a pohoštění ..... 14
Životní prostředí ..... 15
Firemní zdroje ..... 16
Komunikace ..... 17








## People Development




Lidská práva ..... 19
Diverzita a inkluze ..... 20
Nepřípustnost obtěžování ..... 21
Ochrana osobních údajů ..... 22
Charitativní dary ..... 23





**Telefonní čísla na etickou linku** ..... 24

# Používání etického kodexu v každodenním životě



## > Co je etický kodex a pro koho je závazný?

**Tento etický kodex definuje a ilustruje chování, které se očekává od všech zaměstnanců skupiny Delachaux, bez ohledu na to, kde se nacházejí nebo jaký typ smlouvy mají.** Lze jej též začlenit do vztahů se zákazníky, dodavateli a dalšími třetími stranami.

Tento etický kodex prochází každoročně procesem revize.

Od zaměstnanců skupiny Delachaux se očekává, že budou tento etický kodex znát a že se budou chovat v souladu s ním.

**Pokud se nějaký místní zákon liší od etického kodexu, co je třeba dodržovat?**

*Vždy je třeba uplatňovat nejpřísnější etickou normu:*

- *Je-li místní zákon přísnější než etický kodex, je třeba uplatňovat příslušný místní zákon.*
- *Je-li etický kodex přísnější než místní zákon, je třeba dodržovat etický kodex.*

*Vždy dodržujeme zákony v zemích, kde působíme.*

## > Jak je třeba etický kodex používat?

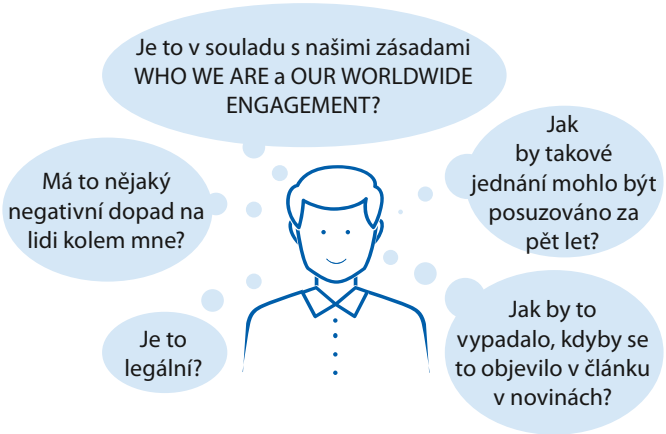
Skupina Delachaux působí v mnoha zemích s různými systémy zákonů, kulturami a praktikami. Vždy dodržujeme zákony a předpisy našich hostitelských zemí.

**Jsme si však také vědomi, že některé situace jsou složité.** Jedná se o tzv. „šedé zóny“, které mohou představovat riziko pro jednotlivce i firmu. Důsledky takového nesprávného chování mohou být mimořádně závažné a mohou poškodit jednotlivce i firmu.

Tento etický kodex si klade za cíl vám poskytnout vodítko, jak v takových situacích jednat.

Na následujících stránkách najdete nástin chování, které se očekává od zaměstnanců skupiny Delachaux v různých běžných situacích. Najdete zde také odkazy na skupinové zásady a postupy, které jsou k dispozici na našem intranetu: INSIDE > RISK MANAGEMENT > GROUP POLICIES & PROCEDURES

Etický kodex však nemůže předvídat a řešit každou situaci. Pokud proto zjistíte, že se nacházíte v situaci, kterou se tento etický kodex nezabývá, začněte tím, že si položíte následující otázky:




Mělo by vám z nich vyplynout, jaké rozhodnutí je správné. Pokud máte pochybnosti, měli byste vědět, že nejste sami. Ve společnosti Delachaux se domníváme, že je vždy dobré:

> záležitost oznámit;

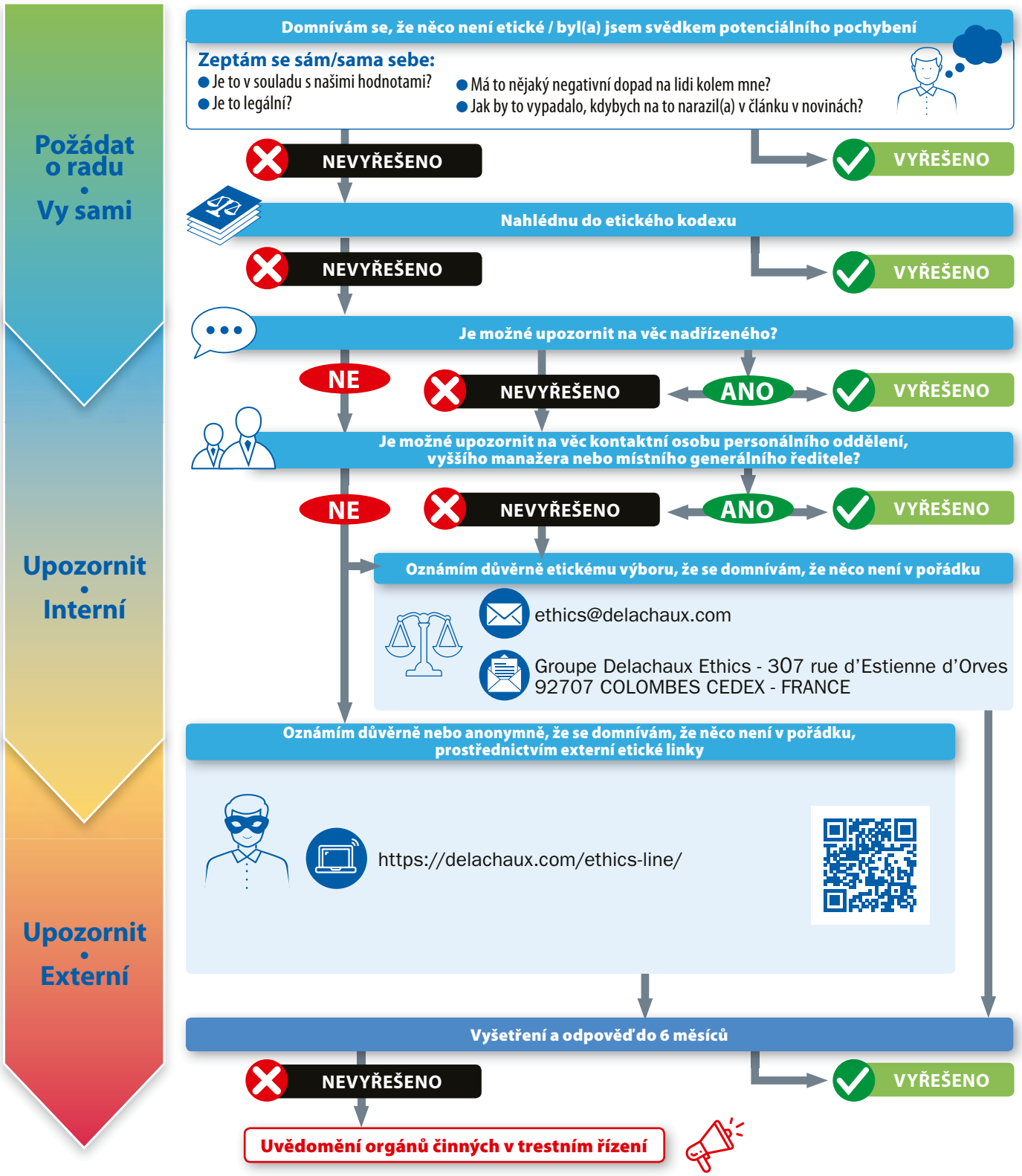
> otevřeně o ní diskutovat;

> vyžádat si radu od nadřízeného nebo interních expertů.

## > Jak lze získat rady nebo oznámit, když se domníváte, že něco není v pořádku?

Skupina Delachaux podporuje kulturu otevřenosti, což znamená, že zaměstnanci mohou žádat o radu, případně oznámit, že podle jejich názoru něco není v pořádku. Všichni společně neseme odpovědnost za to, abychom zajistili, že naše chování a chování našich obchodních partnerů je v souladu s tímto etickým kodexem.

Pokud si nejste jisti, co máte udělat nebo zda nějaké jednání, které je v rozporu s tímto etickým kodexem, v dobré víře oznámit, postupujte podle následujících kroků:



# Používání etického kodexu v každodenním životě



**Pokud máte pocit, že na místní úrovni nemůžete o problému diskutovat nebo na problém upozornit,** máte dvě možnosti, jak věc oznámit:

1. **Interní cestou**
   e-mailem na adresu ethics@delachaux.com nebo dopisem na adresu Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCIE.
   *S vaší zprávou budeme nakládat jako s důvěrnou.*

2. **Externí cestou**
   prostřednictvím webu https://delachaux.com/ethics-line/ nebo telefonicky na speciální linku hotline.
   *Můžete si vybrat anonymní formu oznámení, je-li to ve vaší zemi legální.*

**Skupina Delachaux si cení otevřenosti a transparentnosti. Pokud v dobré víře upozorníte na něco, co podle vás může být problém, nebudete za to nijak diskriminováni ani trestáni. Takovou diskriminaci či perzekuci nebudeme za žádných okolností tolerovat. Pokud se domníváte, že něco není v pořádku, nebojte se to oznámit! Dostane se vám podpory a někdo vás vyslechne.**

### Co se stane, když učiním oznámení?

- *Interní oznámení se dostanou k manažerovi pro společenskou odpovědnost firem (CSR) skupiny Delachaux. Poté se přeposílají etickému výboru skupiny Delachaux, v němž zasedají členové COMEX skupiny Delachaux a který podporuje manažer pro CSR. Výbor rozhodne ohledně vyšetřování.*
- *Externí oznámení se dostanou k nezávislému expertovi. Specialista na pohovory vám položí nějaké otázky a odešle zprávu etickému výboru, který rozhodne ohledně vyšetřování.*

### Jaký je rozdíl mezi oznámením důvěrným a anonymním?

*Všechna oznámení jsou důvěrná. To znamená, že vaši totožnost a obsah oznámení budou znát pouze lidé, kteří působí na pozici, na níž oznámení přijímají nebo vyšetřují. Skupina Delachaux vás vybízí, abyste sdělili všechny informace, jejichž poskytnutí vám nečiní potíže.*

*Můžete zůstat v anonymitě, pokud tuto možnost neomezují místní zákony. Vaši totožnost, telefonní číslo ani IP adresu nijak nezaznamenáme ani nebudou tyto údaje začleněny do žádného oznámení předávaného skupině Delachaux. Důležité je to, co se oznamuje, nikoli kdo to oznamuje. V žádném případě není třeba se bát, že se vám v případě oznámení bude někdo mstít.*

### Co znamená výraz „dobrá víra"?

*Dobrou vírou se rozumí to, že jste poskytli informace, o nichž jste se v danou chvíli domnívali, že jsou úplné, pravdivé a přesné, i když se později ukáže, že jste se mýlili. Jakékoli oznámení, které má povahu pomluvy, však může vyústit v sankce.*

## Jakou roli hraje **nadřízený?**

Pokud máte jakékoli otázky ohledně toho, jak se správně zachovat, je vaším primárním kontaktem váš nadřízený. Pokud máte pocit, že o tom, co vás znepokojuje, nemůžete se svým nadřízeným hovořit, postupujte podle postupu nastíněného na předchozí stránce.

Jak manažer lidí musíte také:



- jít sám/sama příkladem;
- vystupovat jako vzor;
- snažit se inspirovat k důvěře;
- být otevřený/otevřená dialogu se svým týmem.

Musíte také zajistit, aby si váš tým tento etický kodex prostudoval a aby jednal v souladu s nimi. Nečeká se však od vás, že budete mít odpověď na každou otázku. Neváhejte proto využít eskalační proceduru a věc prodiskutovat s interními experty nebo s nadřízeným.



## Jaké jsou **sankce za porušování** etického kodexu?

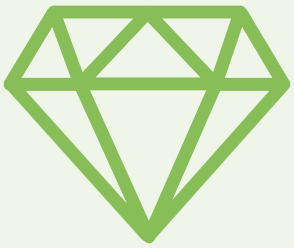
Jakékoli porušení etického kodexu znamená riziko pro vás nebo pro společnost. Nedodržování tohoto etického kodexu může být v konečném důsledku nezákonné a trestné, může poškodit dobré jméno společnosti coby váženého obchodního partnera.

Jakékoli chování v rozporu s etickým kodexem bude trestáno v souladu s místními personalistickými zásadami. Mezi možné sankce patří:



- ústní napomenutí;
- písemné napomenutí;
- zbavení funkce; nebo
- rozvázání pracovního poměru.

Postupy CSR (v angličtině)



# Operational Excellence

**Provozní excelencí se rozumí jednat jako silný a inovativní článek v hodnotovém řetězci našich zákazníků a mít pod kontrolou dopady našich operací.**

---



## Zdraví a bezpečnost

Máme právo na zdravé a bezpečné pracovní prostředí a neseme odpovědnost za to, že k vytváření takového prostředí přispíváme.



## Postupy férového trhu

Účastníme se konkurenčního boje férově a pomáháme zvyšovat odvětvové etické normy.



## Korupce a odměny za urychlení vyřízení

Bojujeme proti všem formám korupce, včetně tzv. odměn za urychlení vyřízení.



## Zastupování a lobbování

Každý, kdo pracuje naším jménem a zastupuje nás, se hlásí ke stejným etickým normám jako my.



## Střet zájmů

Vždy oznamujeme potenciální střety zájmů.



## Dary a pohoštění

Nikdy neposkytujeme ani nepřijímáme dary způsobem, který by mohl vyvolávat podezření z korupce nebo střetu zájmů.



## Životní prostředí

Snažíme se o minimalizaci dopadu našeho působení na životní prostředí v rámci celého hodnotového řetězce.



## Firemní zdroje

Firemní zdroje používáme poctivě a efektivně.



## Komunikace

Chráníme dobré jméno naší společnosti.

## > Zdraví a bezpečnost

**Máme právo na zdravé a bezpečné pracovní prostředí a neseme odpovědnost za to, že k vytváření takového prostředí přispíváme.**

Jako zaměstnanec skupiny Delachaux máte právo na zdravé a bezpečné pracovní prostředí.

Musíte být informováni o zákonech a předpisech upravujících bezpečnost a zdraví na pracovišti a být v jejich aplikaci vyškoleni.

Musíte:

- využít všechna rozumná preventivní opatření k zajištění bezpečného a zdravého prostředí;
- okamžitě hlásit bezpečnostnímu manažerovi vašeho pracoviště nebo vedení společnosti všechny nehody, byť sebemenší, chování, instalace nebo položky představující ohrožení bezpečnosti našeho pracovního prostředí;
- dodržovat všechny bezpečnostní pokyny a varování;
- v oblastech, kde je to indikováno jako povinné, nosit vždy osobní ochranné prostředky;
- zajistit, abyste svým jednáním neohrožovali jiné osoby;
- vědět, co dělat v případě mimořádné události na pracovišti.

Bezpečnost je také prioritou během služebních cest a týmových porad.

**Dnes navštíví váš závod CEO. Mám s ním naplánovanou schůzku, ale mám zpoždění. Na cestě do zasedací místnosti jsem si všiml(a), že je podlaha kluzká.... jak mám postupovat?**

*Lidé mohou uklouznout a zranit se: i to je bezpečnostní problém. Musíte označit nebezpečné místo (například pomocí kuželu) nebo problém odstranit a poté odejít na poradu. Bezpečnost by měla být vaší nejvyšší prioritou. Není nic důležitějšího.*

**Můj nadřízený trvá na tom, že musím při provádění práce nosit rukavice, jak to požaduje popis této pracovní činnosti. Pracuji ve společnosti 20 let, nikdy jsem rukavice nepoužíval a nikdy jsem neměl žádnou nehodu. Prostě si rukavice vždy vezmu, pouze když je nadřízený nablízku, když pak odejde, zase si je sundám. Je to v pořádku?**

*Domníváte-li se, že něco není v pořádku, měli byste věc prodiskutovat s nadřízeným a dojít k nějaké dohodě. Jako manažer musíte zajistit, aby váš tým chápal a uplatňoval vaše doporučení. V opačném případě riskujete, že vytvoříte prostředí předstírání. Předstíráním, že něco děláte, ale bezpečnost nikomu nezajistí. Musí se jednat o sdílenou kulturu, které všichni rozumí a kterou všichni uplatňují.*

## > Postupy férového trhu

**Účastníme se konkurenčního boje férově a pomáháme zvyšovat odvětvové etické normy.**

Respektujeme všechny subjekty aktivní v našem odvětví, včetně konkurence. Chováme se k nim tak, jak bychom chtěli, aby se naši konkurenti chovali k nám. Působit v odvětví, v němž se uplatňují ctihodné obchodní praktiky, je v našem zájmu. Jsme špičkou v našem oboru, a proto je naší úlohou jít příkladem a být lepší než naši konkurenti z pohledu práva i etiky.

Nevyužíváme přehnaná tvrzení ani nepravdivou reklamu. Naše produkty a služby samy prokazují své vlastnosti a kvalitu. Nekomentujeme nepřesně ani přezíravě produkty a služby našich konkurentů.

Nikdy nesdílíme s konkurenty důvěrné informace jako ceny nebo prodejní podmínky. Nikdy neuzavíráme žádné dohody s konkurenty – formální, neformální, písemné ani ústní – s cílem:

- dohodnout se na cenách nebo jiných prodejních podmínkách;
- koordinovat nabídky;
- rozdělovat si zákazníky, prodejní teritoria nebo produktové řady.

Informace o konkurenci shromažďujeme pouze legálními prostředky, například ze zpráv, oborových časopisů, veřejných proslovů a od zákazníků v kontextu porovnávání nabídek konkurentů.

**Nedávno jsem na veletrhu potkal prodejce konkurenční firmy. Známe se už asi 10 let a jsme dobří přátelé. Vždycky po veletrhu spolu zajdeme na drink. Pochopitelně probereme spoustu různých věcí, včetně obchodních. Je to povoleno?**

*Můžete být přátelé, ale pokud s takovými přáteli hovoříte o obchodních záležitostech, měli byste být opatrní a nesdělovat informace, které by mohly znamenat porušení zákonů na ochranu hospodářské soutěže. Jedná se například o ceny, objemy a všeobecné tržní podmínky. Porušení těchto zákonů může vyústit v závažný právní postih pro naši společnost i v trestní odpovědnost pro vás a vašeho známého. Pokud máte pochybnosti, vyžádejte si od firemního právního oddělení pokyny. Pokud máte podezření na porušení zákonů na ochranu hospodářské soutěže, okamžitě věc nahlaste.*

**Omylem jsem obdržel e-mail od zákazníka, který byl určen pro konkurenční firmu. Obsahuje informace o jejich cenách ve výběrovém řízení, které se chystá! Chci se o informace podělit se svým týmem, protože jsou cenné. Ty údaje jsem nikde neukradl, je to tedy legální?**

*Neměli byste nijak využívat žádné důvěrné informace, byť by se k vám dostaly omylem, protože i to by mohlo znamenat porušení zákonů na ochranu hospodářské soutěže. Měli byste na omyl upozornit zákazníka a e-mail smazat. Máte-li pochybnosti, obraťte se na firemní právní oddělení.*

**Přijal jsem pracovníka, který dříve pracoval pro naši konkurenci. Působíme v malém odvětví a lidé se neustále pohybují mezi jednotlivými firmami. Mohu ho požádat, aby nám sdělil nějaké informace o konkurenční firmě?**

*Ne. Zaměstnance byste měli primárně přijímat na základě jeho dovedností a ne proto, že potenciálně disponuje důvěrnými informacemi konkurenčního subjektu.*



## > Korupce a odměny za urychlení vyřízení

**Bojujeme proti všem formám korupce, včetně tzv. odměn za urychlení vyřízení.**

Korupce ubližuje komunitám, v nichž působíme, a může poškodit dobré jméno společnosti. Bez ohledu na to, kde se na světě nacházíte, pro vás platí protikorupční zákony.

Korupce je jakékoli nezákonné nebo nepatřičné chování, kterým někdo usiluje o získání výhody nezákonnými prostředky.

Příklady forem korupce:
> úplatek;
> zneužití pravomoci;
> vyděračství;
> podvod;
> klamání;
> tajná úmluva;
> kartely;
> zpronevěra;
> praní špinavých peněz.



V tomto kontextu jsou „odměny za urychlení vyřízení" definovány jako drobné platby poskytované za účelem urychlení rutinních legálních postupů orgánů státní správy, například vydávání povolení nebo uvolnění zboží zadrženého celní správou. Neschvalujeme žádné odměny za urychlení vyřízení s výjimkou mimořádných okolností, kdy daným osobám nezbývá žádná alternativa, jak se chránit v případě nebezpečí ztráty života, zdraví nebo svobody (vydírání).

Pokud byste se dozvěděli o jakémkoli potenciálním nebo uskutečněném korupčním jednání nebo o takové dohodě, ohlaste záležitost okamžitě v souladu s postupem využívajícím etickou linku, jak je popsán na straně 6.

Ještě opatrnější musíte být, když spolupracujete s vládními úředníky. Tato klasifikace vychází z velmi široké definice a zahrnuje jakoukoli osobu:

- která pracuje pro vládu nebo subjekt vlastněný/ovládaný vládou, případně vládu nebo takový subjekt zastupuje;
- zástupce veřejných mezinárodních organizací;
- zaměstnance regulatorních orgánů nebo ministerstev.

Pokud máte pochybnosti, obraťte se na právní oddělení nebo na manažera pro CSR.



**Pracovnice úřadu práce navštívila kancelář, aby zde provedla neohlášenou kontrolu. Zjistila, že zde nedodržujeme všechny vyhlášky. Tvrdí, že může naše provozy nechat zavřít, pokud nedostane 1 000 eur v hotovosti. Máme náročný výrobní plán a nemůžeme si dovolit ztratit žádný čas. Můžeme jí zaplatit?**

*Ne! Pracovnice z úřadu práce je vládní úředník: jakákoli platba pro ni by byla nezákonná. Požadavek vznesený takovou osobou by však také mohl představovat vydírání. Správnou reakcí je maximální otevřenost: promluvte si se svým nadřízeným, s jeho nadřízeným. Pokud jste donuceni zaplatit, požadujte stvrzenku.*

**Říkáte, že je třeba bojovat proti všem formám korupce. To zní hezky, ale v reálném světě je občas třeba si trochu ušpinit ruce, protože jinak dostanou všechny zakázky konkurenční firmy! Všichni přece víme, jak to chodí.**

*Lidé korupci ospravedlňují s využitím různých výmluv:*
*- samolibost (vždycky jsme to tak dělali…);*
*- kulturní praktiky (takhle to tu prostě chodí…);*
*- mentalita obležené pevnosti (konkurovat můžete, pouze když…).*

*Skutečnost je taková, že se porušení zákona a korupce dopouštíte oba. NIKDY nejste sami a VŽDY existuje alternativa ke korupci. Když se vám něco nezdá, požádejte o radu svého nadřízeného nebo protikorupčního odborníka.*

**Právě jsme přišli o velký projekt od místní železniční společnosti. Doneslo se mi, že naši konkurenti nabídli představitelům železniční společnosti několik večeří, včetně plateb v hotovosti, zatímco nám v takovém postupu brání naše protikorupční zásady. To prostě není fér!**

*Všichni se zavazujeme dodržovat principy férové hospodářské soutěže. Měli bychom se snažit pochopit, proč jsme neuspěli, než dojdeme k závěru, že důvodem bylo neetické chování konkurenta. Pokud ale máme důkaz, že se konkurent dopustil porušení zákona, měli bychom si od právníků vyžádat radu, jak postupovat.*



Protikorupční postupy (v angličtině)



## > Zastupování a lobbování

**Každý, kdo pracuje naším jménem a zastupuje naše zájmy, se hlásí ke stejným etickým normám jako my.**

I zásadně důležité firemní úkoly musíme někdy vykonávat ve spolupráci s různými třetími stranami a prostředníky. Musíme zajistit, aby se tito partneři chovali eticky, i když nejsou součástí naší společnosti. Pokud by se chovali nesprávně, mohlo by to poškodit naše dobré jméno nebo nám způsobit trestní odpovědnost.

Nejdůležitější je, abychom byli mimořádně opatrní, když spolupracujeme se zástupci nebo jinými zprostředkovateli, které najímáme, aby nám získávali objednávky a povolení. Mezi ně například patří:
> obchodní zástupci;
> celní jednatelé;
> právníci;
> lobbisté; a
> poradci.

Nikdy nesmíme nikoho najímat, aby za nás dělal „špinavou práci". Musíme vědět, co naším jménem prostředníci provádějí.

Jménem společnosti se nezapojujeme do politických aktivit; neprovádíme politické aktivity na pracovišti. Z firemních fondů neposkytujeme politické příspěvky.

Můžeme přímo nebo nepřímo (například prostřednictvím odvětvových asociací) lobbovat. Lobbováním se rozumí přispívání do veřejného rozhodovacího procesu ohledně předpisů, které budou mít pravděpodobně dopady na naši činnost. Účelem takového postupu je zajistit, aby ti, kdo rozhodují, chápali, jaký dopad mohou takové předpisy mít.

Tento etický kodex můžete sdílet se třetími stranami a vyzvat je k tomu, aby si jej prostudovaly.

Postup řízení obchodních zástupců (v angličtině)



**Chceme prodávat naše produkty na novém trhu a potřebujeme již pouze certifikát od národního technického úřadu. Trvá to déle, než jsme čekali, a nadřízený už na mne tlačí, že je třeba začít prodávat. V této situaci jsem se seznámil s prostředníkem, který tvrdí, že může proces certifikace zajistit. Žádá ale o 80 000 eur, zatímco normální cena činí 8 000 eur. Když se ptám na důvod, říká, že jde o „běžný schválený proces". Co mám dělat?**

*Je zřejmé, že spolupráce s tímto prostředníkem představuje vysoké riziko korupce (viz Korupce a odměny za urychlení vyřízení na straně 11). Vždy si musíte být vědomi, co váš zástupce vaším jménem dělá. Nedbalost ani úmyslnou slepotu není nikdy možné přijmout jako obhajobu v trestním řízení. Je třeba se poradit s nadřízeným a vždy postupovat nejetičtějším možným způsobem.*

**Již přes 20 let spolupracujeme s jedním obchodním zástupcem. Při získávání zakázek vždy dosahoval velkých úspěchů. Trochu mne nicméně překvapilo, jak velkou má provizi. Když začal náš právní tým věc prověřovat, ukázalo se, že jsme s ním nikdy nepodepsali žádnou smlouvu. Mám ale obavy, že pokud něco změníme, přestane s námi spolupracovat. Co máme dělat?**

*Vždy byste měli mít s prostředníkem, zvláště jedná-li se o obchodního zástupce, podepsanou smlouvu. Je známo, že úplatky se mohou poskytovat prostřednictvím zástupců. Tím, že vzájemný vztah postavíte na smluvním základě, tak chráníte jak zástupce, tak naši společnost. Provize by neměly překračovat 7 %.*

**Starosta v našem městě usiluje o znovuzvolení. Jeden z členů jeho týmu navštívil náš závod a požádal o finanční příspěvek na kampaň. Podle něj by bylo v našem nejlepším zájmu poskytnout nějakou vyšší finanční částku. Co mu mám říci?**

*Nikdy nepoužíváme firemní prostředky k politickým účelům. Takový postup by mohl být považován za korumpování vládních úředníků, což je trestný čin (viz Korupce a odměny za urychlení vyřízení na straně 11). Kromě toho, pokud tato osoba na vyžadování daru trvá nebo vám implicitně něčím hrozí, jde též o trestný čin, který se nazývá vydírání. Takovému jednání musíte vždy odolat a poradit se s právním oddělením nebo manažerem pro CSR.*



## > Střet zájmů

**Vždy oznamujeme potenciální střety zájmů.**

Jsme povinni vždy jednat v nejlepším zájmu skupiny Delachaux. Střet zájmů vznikne, když naše osobní zájmy nebo zájmy někoho, kde je nám blízký, jsou v rozporu se zájmy skupiny.

Musíte být schopni identifikovat potenciální střety zájmů a oznámit je. Střet zájmů nemusí být nutně porušením etického kodexu. Jeho zamlčením nebo utajením se však vystavujete riziku sankcí.

O potenciálních střetech zájmů si můžete promluvit s následujícími osobami:
> kontaktní osoba personálního oddělení;
> váš nadřízený;
> váš právník; nebo
> pracovníci na výše uvedené etické lince.

Chcete-li určit, zda máte střet zájmů, který je třeba oznámit, zkuste si položit následující otázky:
> Ovlivňují (skutečně nebo zdánlivě) moje zájmy mou schopnost rozhodovat ve firemních věcech?
> Mám z toho, že se nacházím v této situaci, nějakou výhodu? Má nějakou výhodu někdo z mých známých nebo příbuzných?
> Může moje účast v této činnosti narušit moji schopnost vykonávat práci?
> Způsobuje tato situace, že upřednostním své zájmy před zájmy společnosti?
> Pokud by se tato situace stala veřejně známou, bylo by mi to trapné? Bylo by to nepříjemné pro skupinu Delachaux?

Běžné situace, kdy jste ve střetu zájmů, mohou nastat, když vy (nebo někdo vám blízký):
> máte finanční zájem na společnosti konkurenta, dodavatele či zákazníka;
> zapojujete se do činností, které konkurují nebo zdánlivě konkurují zájmům společnosti;
> využíváte majetek společnosti, její informace nebo zdroje k vlastnímu osobnímu prospěchu nebo ku prospěchu ostatních;
> najímáte rodinného příslušníka nebo někoho, s kým máte romantický vztah, případně na takovou osobu dohlížíte nebo jste jejím přímým nebo nepřímým nadřízeným;
> máte pracovní poměr mimo naši společnost, který negativně ovlivňuje váš pracovní výkon nebo narušuje vaše profesní povinnosti.



**Přijímáme nového obchodního manažera. Jeden můj známý pracuje v pracovní agentuře specializované na obchodní manažery. Mohu poskytnout kontakt místnímu personálnímu oddělení? Není to střet zájmů?**

*Přestože pro společnost může být využívání osobní nebo profesní sítě přínosné, doporučovat někoho může být také střetem zájmů. Rozlišit mezi těmito dvěma případy vám pomohou následující otázky:*
> *Pracujete v obchodním oddělení?*
> *Máte osobní zájem na spolupráci s touto pracovní agenturou?*
> *Nutíte své místní personální oddělení ke spolupráci s touto osobou?*

**Výraz „osoba blízká“ zní velmi neurčitě. Co přesně znamená?**

*K určení střetu zájmů je často nutné využít nejlepší úsudek. „Osobou blízkou“ se rozumí:*
> *v první řadě vaše rodina a vaši přátelé;*
> *obecněji jde pak o jakoukoli osobu, s níž máte natolik blízký vztah, že to může:*
  *- ovlivnit vaši schopnost přijímat objektivní rozhodnutí;*
  *- ovlivňovat váš úsudek.*

**Jeden z našich dodavatelů nabízí emisi akcií a já mám zájem si nějaké koupit. Jejich firma je úspěšná, vyrábí skvělé produkty a jsem si jist, že by to byla dobrá investice. Mohu to udělat?**

*Přestože vaše účast může být pouze finanční, může vzniknout střet zájmů. Záleží na tom, jakou pozici ve firmě zastáváte.*

*Jste...*
> *s nimi v přímém kontaktu?*
> *v oddělení zásobování?*

*Položte si sami tyto otázky a poté věc prodiskutujte s nadřízeným, případně si vyžádejte pomoc právníka.*



## > Dary a pohoštění

**Nikdy neposkytujeme ani nepřijímáme dary, pokud by to mohlo vyvolávat podezření z korupce nebo střetu zájmů.**

Praxe poskytování nebo přijímání darů nebo pohoštění (jídla, zábava) v rámci obchodních vztahů je v mnoha zemích zákonná a běžná.

Některé dary však mohou vyvolávat dojem, že jejich účelem je ovlivnit úsudek nebo rozhodování příjemce a zisk nějaké nepatřičné výhody. Musíte být velmi obezřetní, pokud jde o jejich povahu, hodnotu, kontext či četnost.

Takové dary by mohly být považovány za úplatky a vystavit vás i společnost riziku trestní odpovědnosti. Úplatek je cokoli hodnotného, co někdo slíbí nebo poskytne s cílem získání nepatřičné výhody.

Proto musíte, než obdržíte/poskytnete dar, využít nejlepší úsudek a zeptat se sám sebe:
- Poskytuji tento dar proto, abych získal(a) nějakou konkrétní výhodu?
- Je pravděpodobné, že přijetí tohoto daru nějak ovlivní mé rozhodování ve firmě?
- Jak bych se cítil(a), kdyby se tato informace stala veřejně známou?

Pokud máte pochybnosti ohledně vhodnosti nějakých darů nebo pohoštění, proberte věc se svým nadřízeným. Je třeba zajistit, aby bylo rozhodnutí plně transparentní.

Poskytování darů a pohoštění musí být řádně autorizováno a účetně zdokumentováno. Dary v podobě peněz nebo jejich ekvivalentů (například dárkových poukazů) jsou, bez ohledu na částku, přísně zakázány.

Nezapomeňte, že poskytování nebo nabízení i nejjednodušího daru či pohoštění vládnímu úředníkovi může být nezákonné. Než vládnímu úředníkovi předáte jakékoli pozvání, je třeba si vyžádat souhlas nadřízeného nebo se poradit s právníkem. Definici vládního úředníka najdete na stránce 11 v části Korupce a odměny za urychlení vyřízení.



**Mám schůzku se zákazníkem, kde chceme probrat chystaný velký projekt. Rád bych ho pozval po jednání na oběd do blízké restaurace. Vím, že musím být opatrný, proto jsem vybral zcela obyčejnou restauraci. Je to v pořádku?**

*Hodnota daru není jediné podstatné kritérium. V daném případě je důležité načasování. Během probíhajícího výběrového řízení se musíte zdržet jakéhokoli chování, které by mohlo být vnímáno jako úplatkářství. Doporučujeme oběd odložit na dobu po přijetí konečného rozhodnutí.*

**Vyjednáváme se zákazníkem novou smlouvu. Moje kontaktní osoba odmítá si vůbec projít náš návrh s tím, že naši konkurenti jsou na něj „hodnější". Předpokládám, že ode mne něco chce, ale nevyjádřil se nijak konkrétně. Co mám dělat?**

*Zaprvé je třeba se v případě pochybností poradit s nadřízeným a vyžádat si jeho radu. Určitě se zdá, že tato osoba se snaží získat nezákonnou provizi nebo jiné nepatřičné výhody. Toto nejednoznačné chování může být též vhodné nahlásit nadřízenému této kontaktní osoby, protože je takové chování nezákonné. V každém případě je třeba odolat pokušení, mohli byste jinak být obviněni z úplatkářství. Zdravé vyjednávání stojí na kvalitě našich produktů a na hodnotě, kterou přinášejí zákazníkům, ne na ochotě poskytovat dary zaměstnancům zákazníka.*

**Jeden z našich dodavatelů posílá každé Vánoc bonboniéru. Mám to odmítnout?**

*V mnoha západních zemích je běžné dávat vánoční dárky. Můžete dárek přijmout, pokud se ovšem příslušný dodavatel aktuálně neúčastní žádného výběrového řízení. Pokud nemáte ze záležitosti dobrý pocit, můžete:*
- *rozdělit se o bonboniéru s kolegy;*
- *uspořádat tombolu;*
- *poslat krabičku s dárkem zpět s vysvětlením důvodu.*



## > Životní prostředí

**Snažíme se o minimalizaci dopadu našeho působení na životní prostředí v rámci celého hodnotového řetězce.**

V každé zemi, kde působíme, dodržujeme zákony a předpisy o ochraně životního prostředí.

Když navrhujeme produkty, snažíme se stanovit jejich environmentální stopu a minimalizovat spotřebu přírodních zdrojů.

Při výrobě produktů snižujeme množství spotřebovávané vody a energií. Podporujeme využívání obnovitelné energie a recyklaci odpadu.

Jako zaměstnanec skupiny Delachaux se snažím pamatovat na dopady svých činností na životní prostředí a snažím se tyto dopady minimalizovat.



**Navrhujeme nový produkt a objevil jsem materiál, který je vhodnější s ohledem na životní prostředí. Cena je však vyšší než u standardní součásti a kvůli konkurenci jsme pod značným cenovým tlakem. Co mám dělat?**

*Zaprvé je skvělé, že se vám podařilo určit, jakou environmentální stopu váš produkt má. To umožňuje informovaným způsobem vybírat z dostupných možností. Cena, kvalita, bezpečnost a environmentální stopa představují klíčová kritéria návrhu produktů. O tom, jak nalézt nejlepší možnou rovnováhu, byste se měli poradit s nadřízeným. A nezapomeňte, že možnosti šetrné k životnímu prostředí nemusí být vždy ty nejdražší!*



**V místním tisku jsem se dočetl, že existuje nějaký start-up, který vyrábí podlahové dlaždice z odpadního materiálu. Náš závod produkuje mnoho pískových forem, které se vyhazují do běžného odpadu. Mohu prozkoumat tuto možnost podrobněji?**

*Samozřejmě! To, co je pro nás odpadem, může být pro někoho jiného zdrojem. Měli byste kontaktovat tento start-up nebo sdělit informaci příslušným kolegům. Může to znamenat úsporu prostředků i snížení dopadu našich činností na životní prostředí!*





## > Firemní zdroje

**Firemní zdroje používáme poctivě a efektivně.**

Zdroje zahrnují fyzický majetek, stejně jako majetek nehmotný.

Firemní zdroje byste měli využívat pouze k oprávněným firemním účelům a chránit je před krádeží, ztrátou, poškozením nebo zneužitím. Nesprávné využívání firemních zdrojů poškozuje nás všechny a má dopady na provoz a finanční výkony skupiny Delachaux.

I když některé tyto zdroje využíváme neustále a příležitostně i mimo kancelář (notebook, mobilní telefon, kopírka), nesmíme zapomínat na to, že patří firmě.

Měli bychom se také snažit zachovávat řádnou rovnováhu mezi pracovní činností a osobním životem a tyto zdroje používat pouze během pracovní doby.

**Mohu si na svém pracovním notebooku číst osobní e-maily nebo procházet web pro osobní účely?**

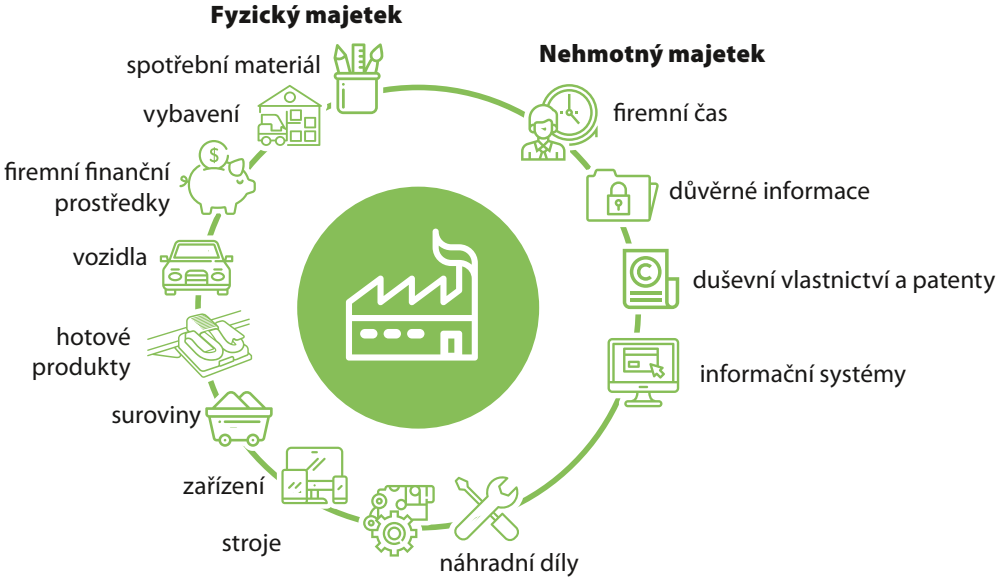
*Notebook můžete používat pro osobní účely za podmínky, že je to jen příležitostné, přiměřené a nenarušuje to vaši práci.*

**U našeho závodu je velká zásoba dřevěných palet, které mají být odvezeny na skládku. Vím, že někdo má zájem je vykupovat. Mohu palety prodat a získat provizi?**

*Vždy je lepší recyklovat odpad místo jeho vyvezení na skládku. Proto byste měli tuto příležitost prodiskutovat s manažerem na pracovišti a zjistit, zda tomu nebrání nějaké předpisy. Nezapomínejte však, že takové zboží náleží společnosti. Nesmíte je proto sami prodávat ani získat žádnou provizi za takový prodej.*

**Jeden z našich dodavatelů vyvinul aplikaci, která umožňuje dosáhnout lepší sledovatelnosti produktů. Stačí vyfotit QR kód a máte přístup k mnoha informacím o zdrojích nebo dopadech na životní prostředí. Bohužel ale nemám firemní chytrý telefon. Můj nadřízený mi poradil, abych použil svůj vlastní chytrý telefon. Je to v pořádku?**

*Váš zaměstnavatel je povinen vám poskytnout vhodné prostředky k výkonu vaší práce. Váš nadřízený by vás neměl žádat, abyste využívali osobní prostředky pro pracovní účely. Pokud je tato aplikace potřebná pro výkon vaší práce, měli byste s nadřízeným nalézt řešení, které vám umožní práci vykonávat (získat firemní chytrý telefon, získat přístup k verzi aplikace pro počítač...).*



## > Komunikace

**Chráníme dobré jméno naší společnosti.**

Sdílení informací je v dnešním světě naprosto zásadní věc. Skupina Delachaux podporuje pravidelnou interní komunikaci prostřednictvím porad, hovorů a newsletterů.

Nezapomínejte na to, že informace jsou cenné. Neoprávněné prozrazení důvěrných informací může poškodit naše dobré jméno a mít významný dopad na firmu.

Důvěrné informace jsou jakékoli neveřejné informace, které využíváme ke komerčním, propagačním, odvětvovým nebo finančním účelům, jež mohou konkurentovi přinést nějakou výhodu.

Pouze jmenovaní mluvčí mohou hovořit se zástupci sdělovacích prostředků nebo sdílet finanční informace. Pokud vás kontaktují novináři, odkažte je na manažera pracoviště, svého nadřízeného nebo tým pro komunikaci.

O skupině Delachaux můžete sdělovat pouze veřejné informace, například takové, které jsou dostupné na firemním webu, v oficiálních prezentačních materiálech skupiny, v posledním čísle časopisu TRAME nebo ve výroční zprávě.

Buďte opatrní při využívání sociálních sítí, jako je LinkedIn, Facebook nebo Twitter. Pokud používáte osobní účty na těchto sítích, je třeba jasně vyjádřit, že nehovoříte za společnost a že vyjádřené názory jsou pouze vaše osobní názory. Neměli byste zveřejňovat fotky ani videa společnosti, pokud k tomu nejste zmocněni.

Zásady týkající se komunikace (v angličtině)

**Byl jsem požádán, abych promluvil o své práci na škole/univerzitě, kde jsem studoval. Mám odmítnout, protože nejsem jmenovaný mluvčí společnosti?**

*Určitě můžete promluvit! Promluvit o firmě je vždy čest a dobrá příležitost. Je třeba ovšem sdělovat pouze veřejně dostupné informace.*

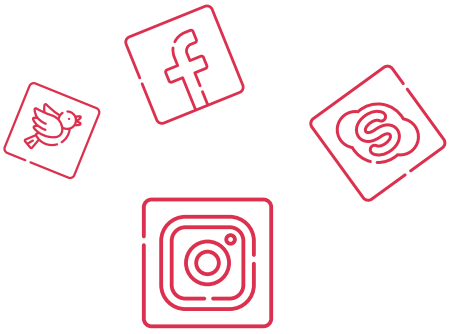
*Nediskutuje o ničem důvěrném, například o budoucích projektech, produktech nebo finančních výsledcích. Pokud máte pochybnosti, obraťte se na tým komunikace.*

**Pročetl jsem si definici „důvěrných informací", ale připadá mi poněkud vágní.**

*Rozsah důvěrných informací může samozřejmě být různý, záleží na kontextu. Vždy je záhodno sám sebe se zeptat, zda mám/nemám právo konkrétní informaci někomu poskytnout, případně si zkusit představit, jaké by to mohlo mít důsledky. Pokud máte pochybnosti, požádejte o radu svého nadřízeného nebo tým komunikace.*

**Náš marketingový manažer nás přizval, abychom se připojili ke skupině společnosti na síti LinkedIn. Žádá nás, abychom lajkovali a sdíleli příspěvky, ale mně se to nelíbí, protože si chci zachovat své soukromí. Co mám dělat?**

*Vaše účty na sociálních sítích jsou přísně osobní a nepatří společnosti. Je proto plně na vás, zda lajkujete nebo sdílíte příspěvky společnosti.*





# People Development

**Rozvojem lidí se rozumí podporování dobrých pracovních podmínek a rozvoj lidí v našich týmech a v komunitách kolem nás.**



## Lidská práva

Vždy dodržujeme lidská práva a dáváme pozor, aby někde nedocházelo k jejich porušování.



## Diverzita a inkluze

Jsme zaměstnavatel, který podporuje inkluzi a rovné příležitosti. Naše zásady týkající se zaměstnávání, stojí na dovednostech, profesionálním přístupu a výkonu.



## Nepřípustnost obtěžování

Právo na uctivé zacházení a lidská důstojnost jsou pro nás vysoce ceněné hodnoty. Potíráme jakoukoli formu obtěžování nebo násilí.



## Ochrana osobních údajů

Každý má právo na soukromí a s osobními údaji je třeba nakládat obezřetně.



## Charitativní dary

V komunitách v našem okolí hrajeme aktivní a pozitivní roli.

## > Lidská práva

**Vždy dodržujeme lidská práva a dáváme pozor, aby někde nedocházelo k jejich porušování.**

Chráníme a prosazujeme základní lidská práva na pracovišti i v rámci našeho dodavatelského řetězce.

Zakazujeme dětskou práci a dodržujeme minimální věk pro zaměstnání (18 let), s výjimkou případů, kdy se tak děje v rámci zákonných programů (například učňovská příprava osob od 16 let).

Zakazujeme nucenou práci, otroctví a obchod s lidmi.

Snažíme se zachytit jakékoli známky porušování lidských práv v našem dodavatelském řetězci.

Zásady týkající se zaměstnávání (v angličtině – bude zveřejněno v roce 2019)

Skupina Delachaux se hlásí k následujícím dokumentům:

- úmluvy OSN (20. listopadu 1989, Mezinárodní úmluva o právech dítěte);
- úmluva Mezinárodní organizace práce (úmluva C138) týkající se minimálního věku pro zaměstnávání (18) a zákazu nucené práce.

**Čtrnáctiletý syn mé kolegyně byl najat na třítýdenní letní brigádu v provozu. Děláme to tak odedávna. Není možné to považovat za dětskou práci?**

*To, že nějaký postup se zdá obvyklý a normální, ještě neznamená, že je zákonný. Osoby mladší 18 let je možné zaměstnávat pouze za určitých zákonem definovaných okolností. Měli byste upozornit místní personální oddělení.*

**Mám nového zaměstnance, kterého nám doporučila pracovní agentura. Jeho CV říká, že mu je 19, ale vypadá mladší. Co mám dělat?**

*Při najímání nového zaměstnance je vždy nutné zkontrolovat jeho průkaz totožnosti. Na celém světě pracuje více než 150 milionů dětí: při najímání nového zaměstnance buďte opatrní, zvláště pak v rozvojových zemích.*

**Říkáte, že je třeba bojovat proti otroctví. To zní trochu jako z 19. století, ne? Je něco takového v dnešním světě ještě možné?**

*Odhaduje se, že na celém světě je asi 40 milionů lidí oběťmi moderního otroctví! Nejobvyklejší formou je tzv. vázaná práce (nebo dluhová vazba), kdy lidé musí pracovat, aby se vykoupili ze svého zadlužení.*

*Je třeba mít se na pozoru, kdybyste narazili na známky moderního otroctví ve společnosti nebo v dodavatelském řetězci. Pár jednoduchých otázek, které si sami můžete položit:*

- *Má zaměstnanec cestovní pas?*
- *Má možnost volného pohybu?*
- *Dostává za svou práci zaplaceno jen málo? Dostává vůbec zaplaceno?*

# > Diverzita a inkluze

**Jsme zaměstnavatel, který podporuje inkluzi a rovné příležitosti. Naše zásady týkající se zaměstnávání, stojí na dovednostech, profesionálním přístupu a výkonu.**

Diverzita je souhrn všech našich jedinečných charakteristik (viz obrázek níže).

K diskriminaci dochází, když se některé z těchto charakteristik využívají v pracovních situacích, například při najímání lidí nebo při jejich postupu na vyšší pozice.

Netolerujeme žádnou formu diskriminace, mj. diskriminaci na základě následujících charakteristik:
> pohlaví;
> zdravotní stav a postižení;
> sexuální orientace;
> rodinný stav nebo rodinná situace;
> náboženské vyznání;
> politické názory;
> odborová aktivita;
> vzhled;
> věk;
> etnický, společenský, kulturní nebo národní původ.

Snažíme se být atraktivní pro pracovníky, kteří jsou stejně rozmanití, jako svět kolem nás, a snažíme se tyto lidi dále rozvíjet a udržet. Chceme zajisti inkluzivní pracovní prostředí, které dokáže vidět v naší rozmanitosti výhodu.

V zemích, kde působíme, dodržujeme zákony a předpisy týkající se diskriminace.

Zajišťujeme rovnost v přístupu k zaměstnání, školení, stejné mzdové podmínky i možnosti kariérního postupu.

Při kariérním postupu zohledňujeme dovednosti, odborné znalosti a příkladnou práci v týmu.

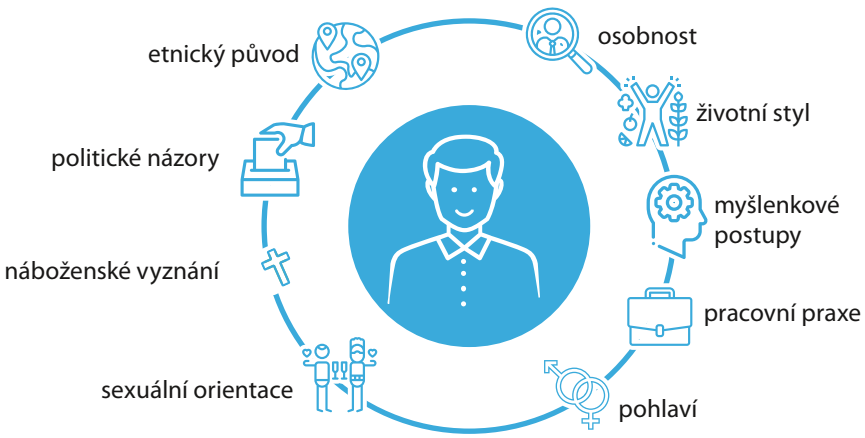
**Personální oddělení mi navrhlo, abych do svého týmu zařadil někoho s postižením. Vím, že diverzita je důležitá, ale mám obavu, že takový člověk bude velmi často absentovat ze zdravotních důvodů: to by mělo na zbytek týmu negativní dopady. Také se obávám, že s takovým člověkem budu muset zacházet nějakým speciálním způsobem, což bude u ostatních členů týmu vyvolávat pocity závisti.**

*Toto jsou jen předsudky. Zkušenosti ukazují, že přítomnost lidí s postižením nemá žádný podstatný dopad na pracovní vztahy. Stejně jako v případě kohokoli jiného i u kandidátů s postižením vycházíme při přijímání do zaměstnání z dovedností. Jediný rozdíl je v tom, že je nutné systematicky přezkoumat slučitelnost jejich zdravotního postižení s příslušným pracovním místem. Může být nezbytné provést některé úpravy, ale ve skutečnosti je to poměrně vzácné.*

**Znamená diverzita to, že bych měl najímat nebo povyšovat pouze ženy nebo příslušníky etnických menšin?**

*Ne, tak to není myšleno. Pracovníky přijímáme na základě jejich schopností: je třeba vybrat nejlepšího uchazeče pro danou pozici. Pamatujte však, že diverzita není jen otázka žen a etnických menšin. Zahrnuje i jiné skupiny, které jsou často terčem diskriminace, například seniory.*

Zásady týkající se odměn a benefitů (v angličtině)
Zásady týkající se zaměstnávání (v angličtině –bude zveřejněno v roce 2019)





## > Nepřípustnost obtěžování

**Právo na uctivé zacházení a lidská důstojnost jsou pro nás vysoce ceněné hodnoty: potíráme jakoukoli formu obtěžování nebo násilí.**

Obtěžování se popisuje jako nepříjemné chování, které nemá žádnou oprávněnou funkci na pracovišti. Obtěžování jinou osobu či jiné osoby zastrašuje, ponižuje nebo uráží. Obtěžování (sexuální a/nebo mravní) může být definováno v místních právních předpisech platných ve vaší zemi.

Konkrétně sexuální obtěžování může mít podobu verbálního, vizuálního nebo fyzického chování sexuální povahy, které je nevítané nebo které způsobuje, že se někdo cítí nepříjemně.

Tlak způsobovaný obtěžováním má dopady na pracovní výkony, vytváří prostředí charakteristické zastrašováním, prostředí nepřátelské a urážlivé. Proto jsme všichni povinni jakémukoli obtěžování předcházet a detekovat je.

V případech obtěžování není vůbec důležité, jak má údajná obtěžující osoba úmysly. Důležité je to, jak se zaměstnanec, který je obtěžován kvůli obtěžování cítí. Máte-li proto podezření, že dochází k obtěžování, neměli byste se nikdy bát o tom hovořit a vyžádat si radu. Můžete také oznámit obtěžování směrované na někoho z vašich kolegů.

Můžete se zeptat na personálním oddělení nebo svého nadřízeného na zákony platné ve vaší zemi.

**Z mého nadřízeného mám občas skoro strach. Vím, že na nás jen tlačí, abychom odváděli kvalitní práci a že navzdory svému temperamentu je to v jádru dobrý člověk. Ale občas některé lidi skoro ponižuje a má to nepříznivý dopad na morálku celého týmu. Lze to považovat za obtěžování?**

*Od vašeho nadřízeného se očekává, že bude před svůj tým klást výzvy a motivovat ho ke kvalitní práci. To může znamenat, že bude kritizovat nebo komentovat výkony členů týmu. Avšak od manažera se též očekává, že bude se členy týmu zacházet s úctou a bude jednat s patřičnou citlivostí. Pokud máte pocit, že s vámi někdo zachází neprofesionálně, měli byste to oznámit svému nadřízenému, kontaktní osobě personálního oddělení nebo manažerovi pracoviště.*

**Do našeho týmu přibyl nový manažer a mám nepříjemný pocit, že mně chce vypudit. K mé práci má vždycky pouze negativní zpětnou vazbu. Nyní mám strach, že udělám nějakou chybu, vlastně se skoro bojím přijít do práce. Je něco takového normální?**

*Obtěžování může mít mnoho různých forem. Může zahrnovat záměrné vytváření dojmu, že se někdo dopustil chyby, nebo způsobování fyzické nebo společenské izolace. Nejprve byste měli zkusit věc otevřeně probrat se svým nadřízeným, případně se poradit s místním zástupcem personálního oddělení. V každém případě byste neměli chodit do práce se strachem a ohrožovat své zdraví.*

# > Ochrana osobních údajů

**Každý má právo na soukromí a s osobními údaji je třeba nakládat obezřetně.**

Ve skupině Delachaux potřebujeme ukládat a zpracovávat osobní údaje například pro administrativní účely nebo v rámci údržby databáze zákazníků.

Osobní údaje jsou informace týkající se přímo nebo nepřímo určité osoby, potenciálně mohou zahrnovat též citlivé informace.

Jako zaměstnanec skupiny Delachaux máte celou řadu práv v oblasti soukromí a ochrany osobních údajů. Vaše místní kontaktní osoba personálního oddělení (nebo v zemích EU pověřenec pro ochranu osobních údajů) vám může poskytnout všechny informace a zodpovědět na případné otázky.

Když zpracováváte osobní údaje jiných zaměstnanců, zákazníků a dodavatelů, musíte být opatrní. Vždy je třeba dbát na to, kde jsou osobní údaje ukládány a pro jaké účely se používají. Shromažďujte pouze takové informace, které jsou nezbytné.

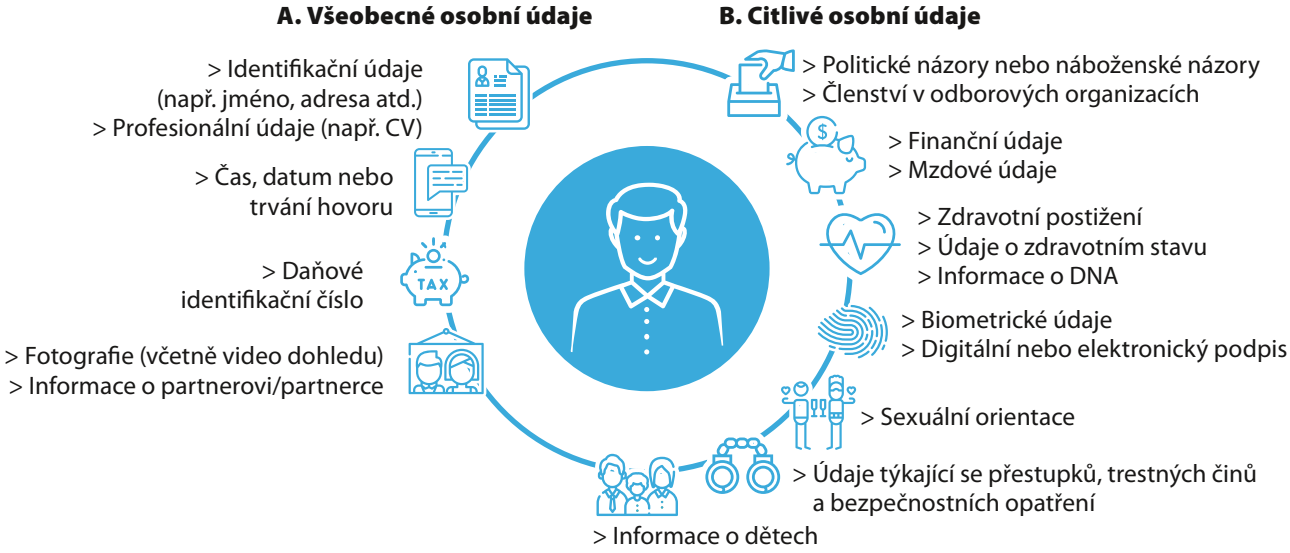
Musíte zajisti, aby všechny třetí osoby, se kterými spolupracujete a s nimiž mohou být osobní údaje sdíleny, postupovaly ve shodě s právními předpisy o ochraně osobních údajů.

**Ukradli mi firemní notebook, který obsahoval osobní údaje zákazníků a zaměstnanců. Co mám dělat?**

*Zde jde o porušení předpisů na ochranu osobních údajů. Musíte záležitost oznámit místnímu pověřenci pro ochranu osobních údajů (v EU) nebo místní kontaktní osobě personálního oddělení.*

**Vyfotografoval jsem náš tým během nedávné dobročinné akce a chci fotografii publikovat v novém čísle časopisu TRAME a na sociálních sítích. Smím?**

*Fotografie se považuje za osobní údaj. Než fotografii použijete v jakékoli interní nebo externí komunikaci, musíte si proto vyžádat souhlas. Formulář souhlasu můžete získat na intranetu skupiny Delachaux Group, případně od týmu pro komunikaci.*




Všeobecné zásady týkající se ochrany osobních údajů (v angličtině – bude zveřejněno v roce 2019)



## > Charitativní dary

**V komunitách v našem okolí hrajeme aktivní a pozitivní roli.**

Sponzorství nebo charitativní dary představují příležitost angažovat se pro dobrou věc mimo společnost a podpořit projekt nějaké neziskové organizace.

Doporučujeme našim zaměstnancům, aby se ve svém volném čase chovali jako odpovědní občané a zapojovali do komunitního života. Pokud podporovaná záležitost vyhovuje našim zásadám WHO WE ARE a OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (viz strana 2), můžete uspořádat akci cílenou na získání finančních darů na pracovišti. Máte-li pochybnosti, poraďte se s nadřízeným nebo s místní kontaktní osobou personálního oddělení.

Firemní finanční prostředky můžeme použít k podpoře vládního projektu nebo u neziskové organizace, jsou-li jejich hodnoty v souladu s naším etickým kodexem. Charitativní dary nahlížíme jako určitý dlouhodobý závazek. Všechny takové dary, bez ohledu na jejich výši, je však třeba provádět na základě jasného plánu rozvoje partnerství v průběhu doby.

Charitativní dary je možné zneužívat ke skrytí úplatků. Měli byste být opatrní a zajistit, aby nebylo možné takové dary s ohledem na jejich výši, četnost nebo kontext považovat za úplatky nebo politické příspěvky (viz Zastupování a lobbování na straně 12).

Kdykoli poskytujete dar nebo vytváříte partnerství, je třeba se poradit s odborníkem na společenskou odpovědnost firem.



**Účastním se přípravy nabídky pro novou veřejnou zakázku. Uprostřed vyjednávání mne vybídl ministr, abychom poskytli charitativní dar místní dobročinné organizaci zaměřené na školství. Požadovaná částka je ve vztahu k plánované zakázce relativně malá. Jde o dobrou věc, takže to pomůže pozitivnímu obrazu naší firmy. Mohu to potvrdit?**

*Charitativní dary jsou obecně dobrá věc, ale i dobročinné organizace mohou být zkorumpované nebo fungovat jako nástroj korupce. Je třeba prověřit danou dobročinnou organizaci a ujistit se, že získané prostředky nepředává jiným příjemcům.*

*Kromě toho je třeba zohlednit, že právě probíhají jednání. Dar pak může být pravděpodobně nahlížen jako úplatek, jehož smyslem bylo ovlivnit ministra, aby společnosti zadal zakázku.*

*Pamatujte, že příspěvky spojené s marketingovými aktivitami vždy představují potenciální riziko a je třeba se jim vyhýbat. Právě proto je důležité mít dlouhodobý plán rozvoje partnerství nebo závazku.*

**Pracuji jako dobrovolnice ve sdružení, které propaguje vzdělávání. Organizujeme maraton pro účely získání příspěvků a ráda bych o této akci rozšířila informace v rámci firmy. Můžu umístit oznámení na nástěnku?**

*Samozřejmě! Navíc pokud tato záležitost představuje příležitost, jež odpovídá našim etickým hodnotám, je třeba se poradit s nadřízeným, zda by bylo možné zapojit společnost do širšího sponzorování události nebo partnerství s neziskovou organizací. Můžete být firemním sponzorem tohoto projektu a rozvíjet společně smysluplný dlouhodobý program. Velké příběhy často začínají skromně!*

*Pamatujte, že je vždy nejlepší mít dlouhodobý plán, rozvíjet partnerství kombinováním následujících forem příspěvků:*
- *peníze;*
- *naturální dary;*
- *pomoc zaměstnanců;*
- *sponzorství na základě dovedností.*






04/2019, 07/2021, 10/2021