

ETICKÝ KODEX SKUPINY SYNOT

Účel a cíl Etického kodexu

- 1) Tento Etický kodex Skupiny SYNOT (dále jen „**Etický kodex**“) je vydán jako vnitřní předpis jednotlivých společností Skupiny SYNOT a tvoří součást firemní kultury těchto společností a tím i celé Skupiny SYNOT.

Tento Etický kodex má předcházet nelegálním aktivitám, vyloučit chování ohrožující dobrou pověst, hospodářské zájmy a zisky Skupiny SYNOT a dále má zabezpečit legální a etické podnikání společností Skupiny SYNOT ve všech zemích, kde Skupina SYNOT prostřednictvím těchto společností působí.

Etický kodex je závazným souborem hodnot, kterým jsou podřízeny každodenní pracovní činnosti a jednání zaměstnanců a má pomoci zaměstnancům rozpoznat hranici mezi etickým a neetickým chováním.

- 2) „**Skupinou SYNOT**“ se pro účely tohoto Etického kodexu rozumí skupina obchodních společností a dalších právnických osob podrobených jednotnému řízení vykonávanému osobou, která je v evidenci skutečných majitelů zapsána.
- 3) Účelem Etického kodexu je konkretizace klíčových etických hodnot, principů a pravidel, které se týkají zejména profesionality, transparentnosti, efektivity, spolupráce a důvěryhodnosti Skupiny SYNOT a zaměstnanců jednotlivých společností. Jeho cílem není řešit veškeré problematické situace etického chování, ale zakotvit žádoucí vzory jednání zaměstnanců jednotlivých společností splňující nejvyšší etické standardy, dle kterých zaměstnanec může řešit nastalé situace v rámci své odpovědnosti.
- 4) Etický kodex upravuje přístup zaměstnanců k zákazníkům, klientům, spolupracovníkům a jiným osobám. Cílem Etického kodexu však není primárně represe vůči zaměstnanci, nýbrž zabezpečení jeho součinnosti a spoluzodpovědnosti při naplňování hodnot v Etickém kodexu definovaných. Zaměstnanec nikdy nemůže být potrestán za důsledné dodržování Etického kodexu, a to ani v případě, kdy toto dodržování vyústí v neuzavření obchodu.
- 5) Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance společností Skupiny SYNOT, tedy jak pro zaměstnance v pracovním poměru, tak i pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod mimo pracovní poměr. Tento Etický kodex je závazný rovněž pro všechny fyzické a právnické osoby spolupracující na základě příkazních a jiných obdobných smluv s tím, že součástí těchto smluv musí být závazek těchto spolupracujících osob k dodržování Etického kodexu a dále s tím, že pro tyto spolupracující osoby přiměřeně platí povinnosti, které tento Etický kodex ukládá zaměstnancům.

Hodnoty Skupiny SYNOT

Profesionalita

- 6) Skupina SYNOT, její společnosti i jednotliví zaměstnanci plní své úkoly v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a s ostatními právními předpisy České republiky a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána a rovněž s právními předpisy účinnými

na území, na kterém Skupina SYNOT vykonává svoji činnost. V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právními předpisy, je povinen takové jednání odmítnout a takový požadavek neprodleně oznámit svému vedoucímu zaměstnanci, který bezodkladně přijme opatření vylučující další pokusy o nelegální činnost, nebo příslušné osobě Skupiny SYNOT postupem dle zákona č. 171/2023 Sb., O ochraně oznamovatelů (dále jen „**Příslušná osoba**“). Zaměstnanec dále dodržuje pracovní řád a ostatní vnitřní předpisy jednotlivých společností Skupiny SYNOT. V případě, že právní předpisy nebo vnitřní předpisy stanoví pro příslušný případ přísnější pravidla, než tento Etický kodex, je vždy nutné dodržovat tuto přísnější úpravu.

- 7) Skupina SYNOT, její společnosti i jednotliví zaměstnanci pracují profesionálně (tím se rozumí zejména dobré, kvalitní, prozákaznické, kompetentní jednání) bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné obdobné charakteristiky adresáta takového jednání. Nepřipouští se jakákoliv forma diskriminace či obtěžování.
- 8) Zaměstnanci při výkonu práce jednají v souladu s dobrými mravy a veřejným pořádkem a zdrží se jakéhokoli jednání, které by mohlo Skupinu SYNOT poškodit jak ve vztahu k veřejnosti, tak i k veřejným institucím a obchodním partnerům. Zaměstnanec se tím podílí se na formování firemní kultury, vytváří pozitivní obraz Skupiny SYNOT, chrání a posiluje její zájmy, dobré jméno i pověst.

Transparentnost

- 9) Zaměstnanec poskytuje zákazníkům, spolupracovníkům a vedoucím zaměstnancům komplexní, přehledné, přesné a včasné informace.
- 10) Zaměstnanec předává informace věcně, jasně, stručně, srozumitelně a používá logické a nezávadějící argumenty. Zaměstnanec nezkrsluje, nezadržuje a neutajuje informace a při své práci vede příslušnou dokumentaci a záznamy, které umožňují doložit a dohledat potřebné údaje k realizovaným závěrům a výstupům. Zaměstnanec nikdy nemanipuluje s daty a nezkrsluje informace a data v evidencích. Vedoucí zaměstnanec předává svým podřízeným potřebné informace tak, aby mohli efektivně vykonávat svou práci.

Efektivita

- 11) Zaměstnanec informuje svého vedoucího zaměstnance o neproduktivních a neefektivních činnostech a předává návrhy na jejich zlepšení. Upozorňuje svého vedoucího zaměstnance, popřípadě jiného vedoucího zaměstnance společnosti, na nedostatky v interních předpisech, pokynech a v nastavených procesech.
- 12) Zaměstnanec odpovídá za výsledky své práce a aktivně se podílí na hodnocení svého výkonu. Zaměstnanec přejímá zodpovědnost za své jednání a nese důsledky svého rozhodnutí. Pokud se zaměstnanec dopustí jakéhokoli pochybení, snaží se je rychle a efektivně napravit tak, aby zamezil anebo zmírnil jeho negativní důsledky. V případě potřeby informuje svého vedoucího zaměstnance, zejména pokud společnosti v důsledku tohoto pochybení vznikla škoda nebo jiná újma anebo jí vznik takové újmy hrozí.

Spolupráce

- 13) Zaměstnanec dbá o svůj zdravotní stav, hygienu a upravenost tak, aby neohrožoval a neobtěžoval spolupracovníky, zákazníky, jiné obchodní partnery ani další osoby, s nimiž se setkává při výkonu své práce. Věnuje péči svému pracovnímu prostředí, udržuje pořádek a čistotu, a to jak na svém pracovišti, tak i ve společných prostorách.
- 14) Zaměstnanec při výkonu práce přispívá k ochraně životního prostředí a k prosazování trvale udržitelného rozvoje.

Důvěryhodnost a protikorupční jednání

- 15) Zaměstnanci společnosti nesmějí při jednání v hospodářské soutěži používat nevhodné nebo neetické prostředky, kterými se rozumí zejména jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže.
- 16) Zaměstnanec nesmí při výkonu práce usilovat o svůj osobní neoprávněný příjem nebo jinou výhodu či prospěch a za tímto účelem nesmí ani nevhodně ovlivňovat nábor nových pracovníků, povyšování nebo odměňování pracovníků.
- 17) Zaměstnanec svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého soukromého zájmu a zastávaného pracovního zařazení. Soukromý zájem zaměstnance zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu a jiné příbuzné osoby, přátelé a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

Pokud se soukromý zájem zaměstnance dostane do kolize se zájmem společnosti nebo s hodnotami Skupiny SYNOT, je povinen tuto skutečnost ihned oznámit svému vedoucímu zaměstnanci a dále ve věci postupovat pouze v souladu s pokyny tohoto vedoucího zaměstnance.

Pokud se zájem vyplývající z veřejné funkce, kterou zaměstnanec vykonává, dostane do kolize se zájmem společnosti, je povinen tuto skutečnost ihned oznámit svému vedoucímu zaměstnanci a požádat o to, aby vyřízením této kolizní záležitosti byl pověřen jiný zaměstnanec.

- 18) Zaměstnanec jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů nedostal do postavení, ve kterém by byl osobně zavázán nebo se cítil být zavázán oplátit službu či laskavost, která mu byla poskytnuta. Vyvaruje se vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus, nepotismus), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost při plnění pracovních úkolů.
- 19) Zaměstnanec nesmí při výkonu své práce přijímat ani vyžadovat, dát si slíbit či sám slibovat jakékoli neoprávněné výhody spočívající v přímém majetkovém obohacení nebo jiném zvýhodnění, kterého se má dostat zaměstnanci nebo jiné osobě (dále jen „**Úplatek**“). Zaměstnanec se dále nesmí v souvislosti s výkonem své práce nechat Úplatkem jakkoli ovlivnit.

Pokud se jedná o drobnou pozornost obvykle poskytovanou např. jako poděkování za dobře odvedenou práci od zákazníka nebo jiného obchodního partnera, může zaměstnanec tuto drobnou pozornost přijmout pouze za předpokladu, že tím nedojde k ovlivnění rozhodnutí či plnění jemu svěřených úkolů s tím, že o přijetí takové pozornosti bezodkladně informuje svého vedoucího zaměstnance. Dary, které zaměstnanci společnosti dostávají v rámci pracovních povinností, se považují za dary, které přijímá společnost. Jakékoli dary, kterou svou hodnotou a/nebo četností přesahují hranici shora uvedené drobné pozornosti, musí zaměstnanec zdvořile odmítnout.

- 20) Zaměstnanec aktivně pracuje na omezování rizika vzniku korupčního klimatu. Na možná rizika upozorňuje bez zbytečného odkladu svého vedoucího zaměstnance, popřípadě jiného vedoucího zaměstnance společnosti. Jakékoliv korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se zaměstnanec dozvěděl, je povinen ihned oznámit svému vedoucímu zaměstnanci, popřípadě jinému vedoucímu zaměstnanci Skupiny SYNOT nebo Příslušné osobě a po předchozí domluvě s tímto vedoucím zaměstnancem případně i orgánu činnému v trestním řízení. Dále je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit vedoucímu zaměstnanci nabídnutí či získání neoprávněné výhody, popřípadě vyvíjený nátlak.
- 21) Skupina SYNOT poskytuje transparentní a účelově vázané peněžní a jiné dary k podpoře veřejně prospěšných projektů. Skupina SYNOT však neposkytuje příspěvky osobám, které by mohly poškodit její pověst či příspěvky, kterými by se zakrýval skutečný důvod platby.

Prosazování Etického kodexu

- 22) Respektování hodnot, principů a pravidel stanovených Etickým kodexem je věcí profesionální cti zaměstnance, proto je povinen je dodržovat a aktivně je podporovat, a tím se podílet na vytváření protikorupčního prostředí. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni průběžně sledovat dodržování Etického kodexu zaměstnanci a reagovat na veškeré podněty zaměstnanců týkající se Etického kodexu a závažné záležitosti předkládat vedení společnosti.
- 23) Zaměstnanci sledují uplatňování Etického kodexu v praxi (jeho individuální porušení, stížnosti na neetické jednání, chování a působení zaměstnanců, výstupy z hodnocení) a navrhnou jeho případné změny vedoucím zaměstnancům či Příslušné osobě.
- 24) Pokud se zaměstnanec dozví o závažném porušení Etického kodexu, je povinen tuto skutečnost neprodleně sdělit svému vedoucímu zaměstnanci nebo Příslušné osobě. Pokud bude mít pochybnosti o souladnosti jednání s Etickým kodexem, je zaměstnanec povinen toto projednat se svým vedoucím zaměstnancem.
- 25) Porušení Etického kodexu je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a podle míry své závažnosti má následky dle zákoníku práce a pracovního řádu.

Závěrečná ustanovení

Tento Etický kodex byl schválen představenstvem a jednatelem jednotlivých společností v rámci Skupiny SYNOT a byl uveřejněn a nabývá účinnosti dne 1. 8. 2023.

Zpracovatel: právní oddělení Skupiny SYNOT