



KODEX CHOVÁNÍ

SKUPINA CONRAD

CONRAD



Kulaté narozeniny se blíží mílovými kroky: v roce 2023 si budeme moci připomenout 100 let společnosti Conrad Electronic. Jako úřadující generální ředitel mám čestný úkol vést tuto tradiční rodinnou společnost do dalšího století její historie. K tomuto úkolu přistupuji s úctou a vděčností. S úctou, protože stopy zanechané mými předchůdci jsou velké. A s vděčností, protože Conrad Electronic zastává podnikatelské hodnoty, které se shodují s mým přesvědčením.

Průkopnický duch a odvaha ke změnám charakterizují společnost Conrad Electronic od samého počátku. Transformace z tradičního technologického maloobchodního prodejce na platformu Conrad Sourcing je základem této ochoty inovovat. Naší snahou je dosáhnout trvalé a udržitelné přidané hodnoty pro všechny zúčastněné strany. Tento cíl nás vede k tomu, abychom se stali přední evropskou platformou pro zadávání zakázek na technické dodávky pro podniky. Důsledně přitom sázíme na digitalizaci a automatizaci, aniž bychom přitom zapomínali na lidský faktor a společenskou odpovědnost naší společnosti.

Zejména v dnešním světě je důležité jednat udržitelně, dlouhodobě a v duchu partnerství. To zahrnuje především ohleduplné zacházení se všemi zaměstnanci a obchodními partnery, stejně jako s životním prostředím, zdroji a společností jako celkem. V tomto kodexu chování jsou tyto hlavní zásady definovány jednoznačně a neodvolatelně - je to jasný závazek pro nás všechny s nárokem vyžadovat je od interních i externích zainteresovaných stran.

Společně přijímáme nezbytná opatření, abychom zajistili, že všechny operace v našem dodavatelském řetězci budou v souladu s našimi zásadami: Společně prohlašujeme, že budeme dodržovat lidská práva. V zájmu udržitelnosti děláme vše, co je v našich silách, abychom usnadnili rozumné oběhové hospodářství. Interně i externě použitelný mechanismus stížností slouží ke společnému včasnému odhalení případných porušení našeho kodexu chování a k jejich okamžité nápravě.

Společnost Conrad si je vědoma své odpovědnosti přispívat k tomu, aby budoucnost byla dlouhodobě hodnotná pro všechny.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ralf Bühler'. The signature is stylized and fluid.

Váš Ralf Bühler, CEO Conrad Electronic

OBSAH

1 Lidská práva a spravedlivé pracovní podmínky

2 Udržitelnost

3 Zamezení střetu zájmů

4 Férová hospodářská soutěž

5 Bezpečnost informací a ochrana dat

6 Ochrana vlastnictví a majetku

7 Zacházení s kodexem chování

1 LIDSKÁ PRÁVA A SPRAVEDLIVÉ

PRACOVNÍ PODMÍNKY

Lidská práva jsou práva, která lze odvodit a odůvodnit z lidské důstojnosti.

Jsou to práva neodcizitelná, nedělitelná a nepost-
radatelná. Patří všem lidem bez ohledu na to, kde
žijí a jak žijí. Dodržování lidských práv a platných
zákonů je pro nás samozřejmostí. Dodržování
humanitárních, etických a morálních zásad je naší
povinností. Všichni lidé se rodí svobodní a rovní
co do důstojnosti a práv. Jsou obdařeni rozumem
a svědomím a měli by se k sobě chovat v duchu
bratrství (Všeobecná deklarace lidských práv,
článek 1). V našich obchodních aktivitách se také
zavazujeme, že se budeme vzájemně respekto-
vat a jednat jako rovný s rovným. Zavázali jsme
se dodržovat platné zákony o lidských právech a
pracovní právo, podporovat deset zásad iniciativy
United Nations Global Compact ([www.globalcom-
pact.cz](http://www.globalcompact.cz)), Všeobecnou deklaraci lidských práv OSN
(www.un.org), Deklaraci Mezinárodní organizace
práce o základních zásadách a právech při práci
(www.ilo.org) a zajišťovat spravedlivé pracovní
podmínky.

Každý zaměstnanec musí dodržovat zákonné
předpisy právního systému, v němž působí. Po-
rušení zákona je třeba se za každou cenu vyvaro-
vat. Každý zaměstnanec musí počítat s disciplinárními
důsledky v případě porušení svých pracovních
povinností vyplývajících ze smlouvy.



1.1 Vzájemná jednání

Respektujeme osobní důstojnost, soukromí a osobní práva všech lidí. Tyto zásady se vztahují jak na interní spolupráci, tak na jednání vůči zákazníkům, obchodním zákazníkům, dodavatelům a obchodním partnerům.

O zaměstnancích, zákaznících, obchodních zákaznících, dodavatelích a obchodních partnerech rozhodujeme výhradně na základě vhodných hledisek, nikdy z jiných, vedlejších důvodů, jako je diskriminace nebo nátlak. Jsme otevření, čestní a stojíme si za svými povinnostmi. Přijímáme pouze takové závazky, které můžeme dodržet. Dbáme na spravedlivé a kolegiální pracovní prostředí a totéž očekáváme od našich zaměstnanců.

1.2 Zákaz diskriminace

Ve společnosti Conrad pracujeme s lidmi různého původu, etnického původu a národnosti, náboženství, kultury a přesvědčení, politické nebo odborové činnosti, pohlaví a sexuální orientace, věku, hendikepů nebo nemoci. V souladu s našimi firemními zásadami netolerujeme žádnou diskriminaci, sexuální obtěžování ani jiné osobní útoky na jednotlivce. Za žádných okolností nelze přistupovat k informacím, které podporují nebo podněcují rasovou nenávisť, oslavují násilí nebo jiné trestné činy nebo mají obsah, který je sexuálně urážlivý, ani je sdílet. Dodržujeme pracovní právo a zásady rovných příležitostí v zemích, ve kterých působíme.

1.3 Minimální mzda a požadavky na pracovní dobu

Společnost Conrad uznává právo zaměstnanců na přiměřenou odměnu a dodržuje zákonem zaručené minimální mzdy na příslušných pracovních trzích. Dodržujeme také vnitrostátní požadavky zákonů o pracovní době. Dohodnuté mzdy a platy musí odpovídat alespoň zákonné minimální mzdě nebo minimální mzdě obvykle předepsané v příslušném odvětví a musí vycházet z platných právních předpisů.

1.4 Zdraví a bezpečnost

Zajišťujeme bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovišti a zavazujeme se k vytváření pracovního prostředí podporujícího zdraví. Dodržujeme všechny platné místní a národní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnanci musí být pravidelně informováni, poučováni a školeni o platných zdravotních a bezpečnostních předpisech. Lékařské ošetření pracovních úrazů a nemocí z povolání musí být zajištěno.

1.5 Zákaz dětské práce

Uznáváme právo každého dítěte na ochranu před ekonomickým vykořisťováním nebo činnostmi, které poškozují jeho zdraví nebo narušují jeho sociální rozvoj či vzdělání. Nebezpečné, riskantní nebo zdraví škodlivé práce nesmí vykonávat děti a mladiství. Nezaměstnáváme děti mladší 15 let. Pokud vnitrostátní předpisy stanoví vyšší věk, má přednost tento věk (Úmluva MOP č. 138, www.ilo.org). Zajišťujeme dodržování zákazu dětské práce v naší společnosti a očekáváme, že naši dodavatelé a obchodní partneři budou dodržovat pokyny proti dětské práci (Úmluva MOP č. 138, www.ilo.org).

1.6 Zákaz nucených prací

Neakceptujeme žádnou formu nucené nebo povinné práce (Úmluva MOP č. 29 a 105). Dbáme na dodržování zákazu nucených prací v naší společnosti a očekáváme, že naši dodavatelé a obchodní partneři budou v rámci našich smluvních vztahů rovněž dodržovat pokyny proti nucené práci. Jsme si vědomi toho, že k nucené práci může docházet také prostřednictvím vynucování kaucí, plateb jistoty, dokladů totožnosti, zbavení svobody nebo jiného osobního majetku, a taková opatření zakazujeme.

2 UDRŽITELNOST

Udržitelnost pro nás znamená, že jednáme zodpovědně a dlouhodobě s ohledem na živobytí budoucích generací.

Aby náš svět zůstal hodnotný i pro budoucí generace, očekáváme od našich zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů co největší nasazení. Udržitelnost a udržitelný rozvoj by měly být nedílnou součástí všech podnikatelských aktivit.

Zavádění udržitelných služeb, produktů a obchodních procesů je vývoj, který uspokojuje potřeby současnosti, aniž by je zatěžoval tak, že by měl negativní dopad na budoucí generace. Snažíme se o vyváženost hospodářského růstu, ekologické udržitelnosti a sociální jistoty pro udržitelný a úspěšný rozvoj našich obchodních aktivit. Při vývoji výrobků našich značek dbáme nejen na efektivitu výrobků, ale také na ekologické, spotřebu šetřící a

udržitelné prvky v designu a balení výrobků. Sami dodržujeme zákonné povinnosti a environmentální a ekologické předpisy a v rámci smluvních ujednání to vyžadujeme od našich dodavatelů v celém dodavatelském řetězci.



2.1 Ochrana životního prostředí a klimatu

Ochrana životního prostředí a klimatu jsou pro nás jako prodejce důležitými firemními cíli. Dodržujeme všechny platné zákony, předpisy a normy týkající se ochrany životního prostředí a klimatu a používáme systém pro identifikaci a eliminaci potenciálních ekologických rizik. Dodržování stanovených limitů přípustných emisí šetrných ke klimatu je pro nás minimálním požadavkem. Přírodní zdroje využíváme šetrně. Ekologicky šetrný a udržitelný design, stejně jako technická bezpečnost, konformita výrobků a ochrana zdraví jsou pevnými cíli při vývoji výrobků našich značek. V zájmu ochrany životního prostředí, klimatu a našich zaměstnanců zacházíme s nebezpečnými látkami profesionálně. Každý zaměstnanec musí k těmto cílům trvale přispívat svým vlastním chováním.

Od našich dodavatelů a obchodních partnerů očekáváme, že budou dodržovat platné zákony, předpisy a normy týkající se ochrany životního prostředí a klimatu. Naši dodavatelé a obchodní partneři jsou povinni zavádět a neustále zlepšovat vhodná a udržitelná opatření na ochranu životního prostředí a klimatu.
zu verbessern.

2.2 Nakládání se zdroji a odpady

Společnost Conrad se snaží využívat zdroje zodpovědně a šetrně. Proto se snažíme, aby dopad na životní prostředí, klima a lidi byl co nejmenší. Naším cílem je předcházení vzniku odpadu a úsporné nakládání s materiály. Vždy dáváme přednost recyklaci před zničením. Pokud je to možné, vyvíjíme nové výrobky našich značek tak, aby je bylo možné recyklovat. V maximální možné míře se vyhýbáme používání surovin, materiálů a výrobních procesů škodlivých pro životní prostředí. Zvyšujeme a rozvíjíme povědomí našich zaměstnanců o významu udržitelného využívání přírodních zdrojů. Od našich dodavatelů a obchodních partnerů také očekáváme, že budou se zdroji a odpady nakládat ekologicky šetrným a udržitelným způsobem a že je budou odpovídajícím způsobem likvidovat.

3 ZAMEZENÍ STŘETU

ZÁJMŮ

Jsme si vědomi toho, že rozhodování v souvislosti s profesní činností pro společnost Conrad nesmí být ovlivněno soukromými zájmy nebo osobními vztahy.

Je proto třeba se vyvarovat situací, v nichž by mohlo dojít ke střetu zájmů. Ke střetu zájmů dochází, když zaměstnanci sledují své vlastní aktivity nebo osobní zájmy na úkor zájmů společnosti Conrad. Zaměstnanec je povinen oznámit svému nadřízenému jakýkoli osobní střet zájmů, který může nastat v souvislosti s výkonem jeho služebních povinností.



3.1 Vedlejší činnosti

Vedlejší pracovní činnosti mohou vést ke střetu zájmů mezi společnostmi Conrad a jejími zaměstnanci. Vedlejší činnosti, které mohou způsobit střet zájmů, proto vždy podléhají schválení společnosti Conrad. V případě vedlejšího zaměstnání ve společnostech, které konkurují společnosti Conrad, se střet zájmů předpokládá v každém případě. O nástupu do vedlejšího pracovního poměru za odměnu musí být informováno personální oddělení a odpovědný vedoucí pracovník a musí být získán předchozí písemný souhlas. Souhlas s vedlejším zaměstnáním nebude udělen, pokud je v rozporu se zájmy společnosti Conrad. Vedlejší zaměstnání může být rovněž zakázáno, pokud je zaměstnanec zapojen do služební činnosti dané společnosti. Již udělený souhlas lze v případě existence takových důvodů odvolat.

3.2 Podíly v cizích společnostech

Zaměstnanci, kteří přímo nebo nepřímo vlastní nebo získají podíl v konkurenčních společnostech společnosti Conrad, musí informovat svého nadřízeného a oddělení lidských zdrojů, pokud tento podíl přesahuje 5 % celkového kapitálu konkurenční společnosti. Zaměstnanci, kteří přímo nebo nepřímo drží nebo získají podíl v obchodním zákazníkovi, dodavateli nebo obchodním partnerovi společnosti Conrad nebo ve společnosti, v níž má Conrad podíl, musí tuto skutečnost oznámit také svému nadřízenému a personálnímu oddělení, pokud jsou s danou společností spojeni také v rámci své funkce. Pro investice do veřejně obchodovaných společností to platí pouze v případě, že investice přesahuje 5 % celkového kapitálu. Po oznámení účasti ve společnostech třetích stran může společnost Conrad přijmout vhodná opatření k odstranění možného střetu zájmů.

3.3 Úkolování obchodních partnerů pro soukromé účely

Úkolování našich obchodních zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů zaměstnanci pro soukromé účely může vést ke střetu zájmů mezi společnostmi Conrad a jejími zaměstnanci, obchodními zákazníky, dodavateli a obchodními partnery. Aby se předešlo střetu zájmů mezi podnikem a soukromou sférou, nesmí zaměstnanci využívat své obchodní partnery, kteří jsou úzce spjati s příslušnou oblastí odpovědnosti, k soukromým účelům.

4 FÉROVÁ HOSPODÁŘSKÁ SOUTĚŽ

Spravedlivá hospodářská soutěž je základem volného a udržitelného rozvoje trhu.

Kromě dodržování právních předpisů se řídíme pravidly spravedlivé hospodářské soutěže, což platí i pro soutěž o podíl na trhu. Odmítáme dohody mezi obchodními zákazníky, dodavateli, obchodními partnery, konkurenty nebo třetími stranami, jejichž cílem je narušit nebo omezit hospodářskou soutěž.



4.1 Korupce a uplácení

Korupce a uplácení je hrubé zneužití důvěryhodného postavení ve funkci nebo organizaci k získání hmotné nebo nehmotné výhody, na kterou neexistuje žádný zákonem odůvodněný nárok.

Objednávky našich zákazníků získáváme výhradně férovým způsobem prostřednictvím ceny, služeb a kvality naší nabídky. Vyžadování, slibování, přijímání nebo nabízení jakýchkoli výhod, přímo či nepřímo, od obchodních partnerů, institucí, státních orgánů nebo třetích stran není dovoleno a toto chování nebude tolerováno.

Nesmí být prováděny žádné platby peněz ani jiné výhody s cílem ovlivnit úřední rozhodnutí nebo získat neoprávněnou výhodu. Totéž platí pro neoprávněné výhody oproti účastníkům ze soukromého sektoru. Nabídky, sliby, dary nebo pozornost proto nelze poskytovat, pokud je lze chápat jako pokus o ovlivnění veřejného činitele nebo podplacení obchodního partnera s cílem získat výhody pro společnost Conrad nebo pro sebe. Definice veřejného činitele zahrnuje na všech úrovních zástupce nebo zaměstnance orgánů veřejné moci nebo jiných veřejných institucí, agentur nebo právnických osob, jakož i úředníky nebo zaměstnance státních podniků a veřejných národních a mezinárodních organizací. Tento pojem zahrnuje také zástupce a zaměstnance politických stran, samotné politické strany a kandidáty na politické funkce.

4.2 Osobní benefity a dary

Žádný zaměstnanec nesmí využívat svého postavení ve společnosti k tomu, aby požadoval, přijímal, získával nebo si nechal slibovat výhody. Benefity jakéhokoli druhu, které jsou přijímány nebo nabízeny pro osobní potřebu a přímo souvisejí s pracovním poměrem, nejsou povoleny. Porušení nebude tolerováno.

Výjimkou z tohoto pravidla je přijímání příležitostných darů symbolické hodnoty, dáreků všem zaměstnancům nebo pozvání na jídlo či akce v přiměřených mezích za předpokladu, že jsou respektovány místní zvyklosti. Všechny ostatní dary, pozvánky na jídlo nebo akce je třeba odmítnout.

Při přijímání a nabízení povolených hmotných benefitů v evropském prostředí musí být dodržen limit hodnoty 15,00 €. Nad tuto hranici musí být všechny přijaté dary předány oddělení compliance. Ve všech ostatních zemích se výše částky řídí zvyklostmi v dané zemi, standardem eticky bezvadných obchodních praktik a platnými zákony.

Nabídka nehmotných benefitů (např. peněz, peněžních ekvivalentů, poukázek), stejně jako převzetí nákladů na doprovázející osoby (např. dárky, ubytování v hotelu) musí být odmítnuta s odkazem na tento kodex chování. O všech těchto nabízených výhodách musí být informováno oddělení compliance.

4.3 Pozvánky a občerstvení

Považujeme za svou povinnost nepřijímat ani nenabízet pozvání od dodavatelů, obchodních partnerů, státních institucí nebo třetích stran na jídla nebo akce (např. koncerty, veletrhy, sportovní akce), pokud jsou v rozporu s naším chápáním přiměřenosti.

Přiměřenost v tomto kontextu to znamená, že jsou vyslovovány dobrovolně a konají se z podnikového podnětu. Časté přijímání nebo vydávání pozvánek by bylo nevhodné, pokud by pozvání již nebylo úměrné dané příležitosti nebo pokud by k němu docházelo v období před zadáním zakázky nebo uzavřením obchodu.

Převzetí nákladů na akci, nocování nebo cestování obchodními partnery, institucemi, státními podniky nebo třetími osobami považujeme zásadně jako nepřijatelné. Převzetí nákladů na akci, nocování nebo cestování v mimoslužebním rámci společnost Conrad nenabízí. Výjimky podléhají zvážení přiměřenosti a vyžadují si v každém případě smluvní základ (např. součást školícího programu).

4.4 Platby pro ulehčení a urychlení

Pojem plateb pro ulehčení a urychlení (např. úplatky) označuje neoficiální platby za účelem spuštění, zajištění, urychlení či ulehčení provedení poskytování.

Přijímání či nabízení plateb pro ulehčení a urychlení je nepřijatelné a nebude tolerováno.

4.5 Kickbacks, rabaty a provize

Kickbacks (zpětné platby) zahrnují korupční postupy, při kterých je poskytnuté plnění účtováno na fakturu, aby posléze byla část navýšené částky vyplacena soukromé osobě nebo na podnikový účet formou rabatů, provize nebo podobných plateb. Oprávněné rabaty, provize nebo podobné platby jsou námi realizovány sledovatelně a transparentně a jsou řádně dokumentovány. Přijímat nebo nabízet platby typu kickback nebo platby za podobným účelem (např. formou rabatů nebo provizí) je nepřijatelné a nebude tolerováno.

4.6 Finanční dary a sponzoring

Finanční dary a sponzoring zahrnují dobrovolné platby nebo jiné služby, aniž by dárci nebo společnost obdrželi cokoli na oplátku. Jako odpovědný člen společnosti poskytuje společnost Conrad v jednotlivých případech peněžité i věcné dary na vzdělávání, vědu, podporu sportu, umění, kulturu a na sociální a humanitární projekty a zavazuje se k transparentnosti při vyplácení darů. Platby podobné darům, tj. platby, které se jeví jako odměna za službu, ale které výrazně převyšují hodnotu skutečné služby, porušují požadavek transparentnosti a jsou zakázány stejně jako dary nebo sponzoring s cílem zakrýt korupci, úplatky nebo jiné neoprávněné platby.

4.7 Platby

Provádět platby bez jasných a dokazatelných obchodních účelů a bez s ní spojené a konkrétní služby nebo dodávky je nepřípustné a nebude se tolerovat. Všechny platby jsou námi realizovány sledovatelně a transparentně a jsou řádně dokumentovány.

4.8 Antimonopolní právo a právo hospodářské soutěže

Uzavírat dohody o cenách a podmínkách s konkurencí nebo neprávem provádět manipulace jakéhokoliv druhu je nepřijatelné. To samé platí pro výměnu citlivých informací a jiné chování, které nepřijatelným způsobem omezuje nebo může omezovat konkurenci. V tomto bodě vedeme politiku nulové tolerance.

Zaměstnancům proto není např. dovoleno:

- mluvit s konkurencí o cenách, výkonu produkce, kapacitách, odbytu, vypsání veřejných soutěží, zisku, ziskovému rozpětí, nákladech, distribučních metodách nebo o jiných faktorech, které určují nebo ovlivňují konkurenční chování společnosti Conrad.
- činit dohody s konkurencí o vzdání se soutěžení, o omezení obchodních vztahů s dodavateli, o odevzdání klamných nabídek u veřejných soutěží nebo o rozdělení obchodních zákazníků, trhů, oblastí nebo výrobních programů.
- ovlivňovat ceny dalšího prodeje obchodních partnerů společnosti Conrad.

4.9 Ausländische Rechtsvorschriften

Každé porušení Foreign Corrupt Practices Act [americký zákon o korupčních praktikách v zahraničí] (www.justice.gov) nebo UK Bribery Act [britský protikorupční zákon] (www.gov.uk) vede k trestním a civilněprávním následkům, je nepřijatelné a nebude se tolerovat. Zde se jedná o zákony USA a Velké Británie s působením i mimo tyto země.

4.10 Obchodní vztahy

4.10 Obchodní vztahy

Očekáváme, že naši dodavatelé a obchodní partneři budou sdílet naše zásady a dodržovat všechny zákonné požadavky. Kromě toho očekáváme od našich dodavatelů a obchodních partnerů:

- dodržování všech platných zákonů,
- zdržení se korupce,
- dodržování lidských práv,
- dodržování zákonů o dětské práci,
- převzetí odpovědnosti za zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců,
- dodržování zákonů o minimální mzdě a dočasném zaměstnávání,
- dodržování zákonů o pracovní době,
- Dodržování zákonů a norem na ochranu životního prostředí a klimatu,
- dodržování zákonů o ochraně údajů a bezpečnosti informací,
- výzvu, aby tyto hodnotové zásady byly uplatňovány a dodržovány také v jejich vlastních dodavatelských řetězcích.

5 BEZPEČNOST INFORMACÍ A OCHRANA DAT

Bezpečnost informací a ochrana dat jsou pro nás zásadní.

Kromě zákonných požadavků věnujeme zvláštní pozornost právu na informační sebeurčení, ochraně před nesprávným zpracováním údajů a ochraně soukromí našich zaměstnanců, zákazníků, obchodních zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů.



5.1 Bezpečnost informací

Bezpečnost informací má rozhodující vliv na náš obchodní úspěch a naši pověst na veřejnosti. Cítíme se povinni co nejlépe chránit informace naší společnosti, našich zaměstnanců, zákazníků, obchodních zákazníků, dodavatelů a dalších obchodních partnerů před zneužitím důvěrnosti, dostupnosti a integrity. Ke splnění tohoto úkolu využíváme všechny dostupné technické a organizační prostředky. Neustále dodržujeme evropské a národní právní předpisy i naše interní směrnice pro bezpečnost informací.

5.2 Ochrana dat

Jsme si vědomi vysoké citlivosti nám svěřených osobních údajů. Osobní údaje shromažďujeme, zpracováváme nebo používáme pouze v případě, že je to nezbytné pro konkrétní, výslovně vyjádřené a legitimní účely. Kromě toho ukládáme osobní údaje bezpečně a přenášíme je pouze v souladu s příslušnými zákony a za použití nezbytných preventivních opatření. Osoby odpovědné za ochranu údajů v tomto ohledu podporují odborné útvary. Zajišťujeme vysoký standard kvality dat a technickou ochranu proti neoprávněnému přístupu. O používání údajů informujeme subjekty údajů transparentně a chráníme jejich práva v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů.

5.3 Obchodní a podniková tajemství

Naše obchodní a podniková tajemství jsou důležitá pro další existenci naší společnosti a jsou citlivá z hlediska práva hospodářské soutěže. To zahrnuje nejen informace, které jsou speciálně označeny, ale také všechny neveřejně přístupné informace o společnosti (např. údaje o zákaznících, obchodní příležitosti, specifikace výrobků). Tyto informace uchováváme v bezpečí a chráníme je před přístupem neoprávněných osob. Pomocí přístupových oprávnění určujeme, který zaměstnanec je oprávněn používat informace v rámci své funkce, a bráníme jejich zpřístupnění neoprávněným osobám. Zavazujeme se zachovávat naprostou mlčenlivost o svěřených obchodních a podnikových tajemstvích. Povinnost zachovávat mlčenlivost platí i po skončení pracovního poměru.

6 OCHRANA VLASTNICTVÍ A MAJETKU

Náš hmotný a nehmotný majetek společnosti a provozní aktiva jsou prostředky k dosažení našich obchodních cílů.

Mohou být použity pouze v rámci našich pracovních vztahů a podnikových předpisů.



6.1 Majetek společnosti

Používání majetku společnosti (např. pomocného a provozního materiálu, zařízení, budov, obchodního a služebního tajemství) pro jiné než služební účely není povoleno a nebude tolerováno. Zavázali jsme se k ochraně a řádnému využívání majetku společnosti. Žádný zaměstnanec nesmí pořizovat záznamy, soubory, obrazové a zvukové dokumenty nebo reprodukce bez souhlasu vedoucího, pokud to přímo nesouvisí s pracovní činností.

6.2 Obchodní zboží

Ochrana obchodního zboží je pro nás coby obchodníka primárním zájmem. Krádeže zboží způsobují značné škody našim zaměstnancům, zákazníkům, obchodním zákazníkům, dodavatelům a obchodním partnerům. Krádež našeho zboží představuje narušení důvěry v celý obchodní řetězec, je nepřijatelná a nebude tolerována. Krádež má nejen pracovněprávní a občanskoprávní důsledky, ale je stíhána i podle trestního práva.

6.3 Duševní vlastnictví

Naše duševní vlastnictví a duševní vlastnictví našich obchodních zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů je cenným majetkem, který chráníme před neoprávněným použitím. To platí zejména pro autorská a patentovaná díla, značky, loga, obchodní a výrobní tajemství a související know-how.

7 ZACHÁZENÍ S

KODEXEM CHOVÁNÍ

„Nulová tolerance“ je naší zásadou dodržování pravidel, pokud jde o porušování a nedodržování našeho kodexu chování.

V souladu s touto zásadou je naším výslovným cílem netolerovat žádné porušení kodexu chování. Zavazujeme se respektovat a dodržovat náš kodex chování. Je nedílnou součástí našich pracovních a dodavatelských smluv. Očekáváme, že naši zaměstnanci, dodavatelé a obchodní partneři budou dodržovat náš kodex chování.



7.1 Úkoly vedoucího pracovníka

Integrita začíná ve vedení naší společnosti. Očekáváme, že naše vedení si bude vědomo skutečnosti, že plní funkci vzoru. Každý vedoucí pracovník musí plnit své organizační a kontrolní povinnosti. Vedoucí pracovníci nesou odpovědnost za svěřené zaměstnance. Uznání si získávají vlastním příkladným chováním, ochotou k výkonu, otevřeností a sociální kompetencí. To mimo jiné znamená, že každý manažer by měl vždy zdůrazňovat význam udržitelného a eticky morálního chování a dodržování zákonů v každodenním podnikání a podporovat to svým osobním stylem řízení. Manažer je zaměstnancům k dispozici také v případě nejasností týkajících se dodržování právních předpisů, dotazů nebo profesních a osobních problémů. Odpovědnost manažera však nezbujuje zaměstnance jejich vlastní odpovědnosti.

Následující čtyři nejdůležitější povinnosti vedoucího pracovníka by měly zaměstnancům přiblížit, jaké činnosti mohou od vedoucího pracovníka očekávat.

- Vedoucí pracovník musí pečlivě vybírat zaměstnance podle jejich osobní a odborné kvalifikace a způsobilosti. Povinnost pečlivosti stoupá s důležitostí úkolů, které mají zaměstnanci plnit (povinnost výběru).
- Vedoucí pracovník musí zadávat úkoly precizně, celistvě a závazně, obzvláště s ohledem na dodržování právních předpisů (povinnost úkolování).
- Vedoucí pracovník musí zajistit, aby dodržování právních předpisů bylo nepřetržitě kontrolováno (povinnost kontroly).
- Vedoucí pracovník musí svým zaměstnancům jasně sdělit důležitost integrity a dodržování právních předpisů v každodenní práci a upozornit je, že porušování zákona není akceptováno a bude mít za následek disciplinární opatření (povinnost komunikace).

Každý vedoucí pracovník je povinen zajistit, aby všichni zaměstnanci znali náš kodex chování a dodržovali jeho ustanovení. V případě nejasností při řešení našeho kodexu chování jsou k dispozici kontakty na manažera, oddělení lidských zdrojů a oddělení compliance.

7.2 Postup při podávání stížnosti

Zaměstnanci, zákazníci, obchodní zákazníci, dodavatelé, obchodní partneři a třetí strany mohou společnosti Conrad podávat stížnosti anonymně prostřednictvím veřejně přístupného systému pro oznamovatele. Okolnosti, které naznačují porušení kodexu chování nebo navíc platných právních předpisů, mohou být podány:

- anonymně prostřednictvím veřejně přístupného systému oznamování na adrese www.conrad.de/de/ueber-conrad/rechtliches/hinweisgeberstelle nebo
- poštovní cestou na adrese Hinweisgeberstelle, Klaus-Conrad-Straße 1, 92240 Hirschau nebo
- emailem na hinweis@conrad.de nebo
- osobně po předchozí domluvě poštou nebo e-mailem.

Existuje možnost podávat stížnosti důvěrně a anonymně. Všechna upozornění budou zpracována. Oznamovatel obdrží potvrzení o přijetí a oznámení o zpracování v souladu s důvěrností a platnými předpisy o ochraně údajů. Nebudou učiněna žádná podstatná prohlášení týkající se skutkových okolností případu. V případě potřeby budou přijata vhodná opatření a/nebo zapojeny příslušné orgány. Všechny dokumenty jsou v rámci zákona důvěrné. Odveta vůči oznamovatelům jakéhokoli druhu nebude tolerována. Presumpce nevinoty se na dotyčné osoby vztahuje, pokud nebyly odsouzeny za protiprávní jednání.

7.3 Sankce

Zjistíme-li porušení, reagujeme vyváženě a srozumitelně. Porušení našeho kodexu chování může vést k disciplinárnímu opatření, ukončení obchodního vztahu nebo jiným občanskoprávním či trestněprávním důsledkům.

7.4 Kontrola a neustálé zlepšování

Oddělení compliance tento kodex chování každoročně přezkoumává a neustále jej rozvíjí ve spolupráci se všemi odděleními. Vedení společnosti Conrad aktivně podporuje plošnou komunikaci o platném kodexu chování a zajišťuje jeho uplatňování. Dodržování zákona a kodexu chování musí být pravidelně kontrolováno ve všech společnostech skupiny Conrad. Kromě toho se společnost Conrad úspěšně účastní každoročního hodnocení své společenské odpovědnosti a udržitelného zadávání veřejných zakázek, které provádí uznávaná externí hodnotící platforma. Tato metodika zahrnuje 21 kritérií udržitelnosti ve čtyřech tematických oblastech: Životní prostředí, pracovní a lidská práva, etika a udržitelné zadávání veřejných zakázek. Je sledována mezinárodním vědeckým výborem a vychází z předních standardů (GRI, UNGC a ISO 26000).

Conrad Electronic SE
Klaus-Conrad-Straße 1
92242 Hirschau
Deutschland

Verze 3.0 / 2021