

Etické zásady a směrnice společnosti Hanon Systems



Obsah:

Etické zásady	3
Globálne etické smernice	5
Zásady boja proti úplatkárstvu a korupcii	17
Zásady ekonomických sankcií	25



Etické zásady spoločnosti Hanon Systems

1. Úvod

V Hanon Systems a našich sesterských spoločnostiach (ďalej spoločne označovaných ako „Spoločnosť“) sa snažíme o zachovávanie podnikovej kultúry rešpektujúcej prísne etické zásady a dodržiavanie všetkých platných právnych predpisov, pravidiel a povinností.

Uvedomujeme si, že silný zmysel pre etiku a jej dodržiavanie zo strany výkonných pracovníkov, manažérov a zamestnancov (ďalej spoločne označovaných ako „Zamestnanci“) pri výkone ich povinností je základom nášho úspechu a pokračujúceho rastu ako spoločnosti svetového významu. Naše základné etické hodnoty sú vo forme našich etických zásad uvedené v nasledujúcom texte.

2. Rešpekt, povinnosti a zodpovednosť voči zákazníkom a akcionárom

Existencia Spoločnosti ako aj jej strednodobý a dlhodobý rast a vývoj závisí od jej zákazníkov. Zamestnanci musia vždy rešpektovať názor zákazníka a musia poskytovať služby a komfort pre úžitok a prospech zákazníkov v záujme získania trvalej dôvery zákazníkov. Zamestnanci by mali pracovať na budovaní dlhodobej a trvalej ziskovosti pre akcionárov Spoločnosti a rešpektovať ich právo požadovať a dostávať pravdivé a presné informácie.

3. Presnosť účtovníctva a finančného výkazníctva

Všetci Zamestnanci sú povinní riadne zaznamenávať všetky transakcie do účtovných kníh a záznamov Spoločnosti a nesmú robiť nepravdivé alebo zavádzajúce záznamy v účtovníctve alebo v účtovnej závierke spoločnosti a ani navádzať na to iných.

4. Úcta k jednotlivcom a rozvoj ľudských zdrojov

Zamestnanci sa rešpektujú navzájom ako seberovné osoby. Nadriadení zaobchádzajú s podriadenými férovou a racionálne na základe individuálnych schopností a výkonu. Zamestnanci sa všemožne snažia pomôcť Spoločnosti v raste prostredníctvom svojho neustáleho odborného rozvoja a kreatívnych snáh.

5. Čestnosť pri obchodovaní a rešpektovanie dodávateľov

Všetky transakcie s predávajúcimi sa uskutočňujú na základe zásad slobodnej súťaže, v ktorej sa podporuje rovnoprávna účasť kvalifikovaných predajcov a Spoločnosť buduje vzájomnú dôveru na základe čestných a transparentných transakcií s cieľom dlhodobých obchodných vzťahov.

6. Presadzovanie a nadväzovanie transparentných obchodných vzťahov

Všetky obchody sa uskutočňujú transparentne a so snahou o poskytnutie vzájomných výhod našim zákazníkom a obchodným partnerom, vrátane predajcov. Je potrebné zdržať sa prijímania akéhokoľvek nezákonného prospechu, ktorý môže narušiť čestnosť transakcií a neprijímať ani nedávať žiadne nezákonné zisky.

7. Rešpektovanie dôverných a chránených informácií Spoločnosti a obchodných partnerov

Zamestnanci nesmú zneužiť alebo spreneveriť akékoľvek dôverné alebo chránené informácie Spoločnosti alebo jej obchodných partnerov, ani využiť takéto informácie na obohatenie sa či obohatenie tretích osôb. Zamestnanci sa nesmú zapájať do žiadnych transakcií s cennými papiermi na základe informácií získaných pri výkone ich povinností v Spoločnosti.

8. Dodržiavanie platného obchodného práva a práva hospodárskej súťaže

Zamestnanci sú povinní dodržiavať právo všetkých krajín, v ktorých Spoločnosť pôsobí, rešpektovať všeobecne platnú obchodnú prax a zvyklosti a uplatňovať čestné a transparentné obchodné aktivity na základe zásad hospodárskej súťaže na voľnom trhu, aby sa Spoločnosť stala konkurencieschopným podnikom, ktorý slúži ako príklad na celom svete.

9. Príspevok spoločstvu

Spoločnosť sa zaväzuje k presadzovaniu pozitívnych zmien prinášajúcich pridanú hodnotu pre ľudí, zákazníkov, životné prostredie a spoločensvá, v ktorých pôsobí. Spoločnosť sa zároveň snaží zachovávať vynikajúce odborné, prevádzkové a environmentálne normy pri vývoji prelomových produktov najvyššej kvality a pracovať na porozumení a zakomponovaní záujmov akcionárov do obchodnej stratégie v záujme vytvorenia pozitívnej a udržateľnej budúcnosti pre všetkých zainteresovaných.

V záujme realizácie týchto zásad sú všetci Zamestnanci povinní dodržiavať Globálne etické zásady Spoločnosti, ktoré sú osobitné vydané a poskytnuté každému Zamestnancovi.



Globálne etické zásady spoločnosti Hanon Systems

Nasledujúce Etické zásady spoločnosti Hanon Systems a jej spriaznených subjektov (spoločne ďalej označované len ako „Hanon“ alebo „Spoločnosť“) platia pre všetkých vedúcich výkonných pracovníkov, manažérov a zamestnancov na celom svete (spoločne označovaných aj „Zamestnanci“ a jednotlivito označovaných „Zamestnanec“). Od manažérov i zamestnancov sa očakáva, že budú dodržiavať a dohliadať na dodržiavanie týchto zásad.

Úcta, povinnosti a zodpovednosť voči zákazníkom a akcionárom

Článok 1 – Postoj „Zákazník na prvom mieste“ a úcta k zákazníkom

1. Vždy rešpektujte pracovné usmernenie navrhované zákazníkmi a vždy venujte pozornosť názoru zákazníka a tento názor považujte za najdôležitejšie kritérium pri prijímaní rozhodnutí a konaní pri plnení svojich pracovných úloh.
2. Keďže úspech zákazníka bezprostredne súvisí s úspechom spoločnosti, zamestnanci musia neustále pracovať na vývoji výrobkov a technológií vysokej kvality, ktoré zákazníkov uspokojujú, a vynakladať maximálne úsilie, aby sa tieto riešenia mohli ponúkať za primeranú cenu.
3. Požiadavky zákazníkov musia byť vybavované promptne a presne za náležitého rešpektovania požiadavky zákazníka.

Článok 2 – Zodpovednosť za úprimnosť k zákazníkom

1. Zákazníkom musia byť povedané pravdivé a presné informácie o výrobkoch a službách Spoločnosti a zamestnanci Spoločnosti sú povinní usilovať sa splniť záväzky dané zákazníkom.
2. Pri prijatí telefonického hovoru v čase, keď zodpovedná osoba nie je bezprostredne dostupná, je potrebné hovor úprimne a promptne vybaviť a prijať opatrenia, aby zodpovedná osoba mohla pokračovať v styku so zákazníkom ihneď, ako to bude možné.
3. V prípade sťažnosti/reklamácie zákazníka, žiadosti o výmenu a pod., ohľadom výrobku alebo služby, treba so zákazníkom jednať úprimne a bez urážania. Takýmito žiadosťami sa treba riadne a promptne zaoberať a záver musí byť oznámený zákazníkovi.

Článok 3 – Ochrana zákazníckych práv, informácií a majetku

1. Zamestnanci musia aktívne poskytovať informácie, ktoré zákazník potrebuje vedieť, alebo ktoré môžu byť prospešné pre záujmy zákazníka.
2. Pri používaní majetku zákazníka musí byť tento majetok chránený, ako by išlo o majetok Spoločnosti, a bez predchádzajúceho súhlasu zákazníka sa nesmie použiť, nesmie sa ani zneužiť na iné použitie ako na to, ktoré zákazník predpokladal.
3. Ak existujú akékoľvek objekty určené pre zákazníka, ako vnútri Spoločnosti tak aj vonku, Zamestnanec je povinný zdržať sa užívania takýchto objektov, aby zákazník nemal pri ich používaní nepríjemný pocit.
4. So všetkými informáciami o zákazníkovi sa musí zaobchádzať opatrne, aby bol chránený dôverný charakter informácií o zákazníkovi a všetky majetkové záujmy, ktoré má zákazník vo vzťahu k týmto informáciám. Rovnako takéto získané informácie nesmú byť použité na iný účel ani sprístupnené inej osobe bez predchádzajúceho súhlasu zákazníka.
5. Všetky činnosti súvisiace so zákazníkom musia zaručovať jeho bezpečnosť.

Článok 4 – Presnosť v účtovníctve, finančné transakcie a vyplácanie súm, príprava účtovnej závierky

1. Spoločnosť sa bude usilovať chrániť záujmy akcionára racionálnym investovaním a kvalitným riadením, ktoré sú zárukou dlhodobej a trvalo udržateľnej ziskovosti.
2. Spoločnosť bude rešpektovať právo akcionára poznať, vrátane odôvodnených požiadaviek, návrhy a oficiálne rozhodnutia a Spoločnosť nebude konať tak, aby sa znížil výnos akcionára bez súhlasu akcionára.

3. Účtovné závierky Spoločnosti budú pripravované v súlade s medzinárodne uznávanými účtovnými princípmi. Žiadny Zamestnanec nesmie dávať ani spôsobiť, aby iná osoba dávala akékoľvek skresľujúce informácie, nepravdivé alebo zavádzajúce vyhlásenia v účtovnej závierke Spoločnosti.
4. Žiadny Zamestnanec nesmie zatajiť akúkoľvek závažnú informáciu od ktoréhokoľvek interného alebo externého audítora a všetci zamestnanci musia plne spolupracovať na všetkých žiadostiach o informácie od ktorýchkoľvek interných alebo externých audítorov a poskytovať pravdivé a úplné informácie v reakcii na takéto požiadavky.
5. Žiadny Zamestnanec nesmie dávať ani spôsobiť, aby iná osoba dávala akékoľvek nepravdivé alebo falošné záznamy, ani aby vynechala akékoľvek významné informácie v ktorýchkoľvek knihách alebo evidencii z akéhokoľvek dôvodu, ani žiadny Zamestnanec nesmie byť stranou zúčastnenou na vytvorení akéhokoľvek nepravdivého alebo zavádzajúceho dokladu preukazujúceho vyplatenie alebo prijatie finančných prostriedkov.
6. Nesmú byť vytvorené žiadne nepriznané alebo neevidované účty, finančné prostriedky ani aktíva na akýkoľvek účel.
7. Používanie akýchkoľvek finančných prostriedkov alebo iných aktív, prípadne poskytovanie akýchkoľvek služieb na akýkoľvek účel, ktorý je nezákonný podľa ktoréhokoľvek právneho systému, je prísne zakázané.

Úcta k jednotlivcom a rozvoj ľudských zdrojov

Článok 5 – Konanie podľa etických pravidiel

1. Zamestnanci by mali vykonávať svoju prácu vždy čestne a svedomito, s hrdosťou zamestnanca spoločnosti Hanon Systems.
2. Zamestnanci sú vždy povinní dodržiavať Etické zásady Hanon a musia reprezentovať Hanon profesionálne, eticky a s integritou voči zákazníkom, dodávateľom a iným tretím osobám.
3. Pri vykonávaní práce pre Spoločnosť sú Zamestnanci povinní prísne rozlišovať medzi osobnými záujmami a záujmami Spoločnosti a svojimi pracovnými povinnosťami, a bez poverenia nesmú používať ani nadobúdať výrobky, vzorky a vynakladať výdavky.
4. Pri vykonávaní podnikateľskej činnosti Spoločnosti alebo počas pobytu v majetku Spoločnosti sú Zamestnanci povinní zaobchádzať s ostatnými ako seberovnými bez diskriminácie podľa vzdelania, pokrvných vzťahov, pohlavia, vierovyznania, miesta pôvodu, veku, zdravotného postihnutia, rodinného stavu, sexuálnej orientácie, štátnej príslušnosti a etnického pôvodu.
5. Zamestnanci sú povinní plniť si svoje povinnosti presne a transparentne.

Článok 6 – Napĺňanie cieľov spoločnosti a súlad s poslaním

1. Zamestnanci by mali pochopiť princípy riadenia a víziu vedenia Spoločnosti, zdieľať jej ciele a hodnoty, ktoré Spoločnosť sleduje, a vykonávať poslanie priradené každému zamestnancovi svedomite a v súlade so zásadami Spoločnosti.
2. Zamestnanci musia vykonávať prácu Spoločnosti zákonne a v súlade so všetkými platnými zákonmi, pravidlami a predpismi a musia rešpektovať a plniť podmienky všetkých zmlúv dohodnutých s inými osobami.
3. Každý Zamestnanec musí poznať svoje právomoci a zodpovednosť a musí prijímať rozhodnutia a konať v rámci svojich právomocí v súlade s cieľmi Spoločnosti.
4. Zamestnanci musia vedieť odhadnúť a spravovať všetky prípadné riziká, ktoré sa môžu vyskytnúť pri rozhodovacích a pracovných postupoch a musia riešiť existujúce problémy so zmyslom pre zodpovednosť.
5. Informácie súvisiace s prijímaním rozhodnutí budú prekonvertované na údaje, ktoré budú

uložené počas predpisanej doby archivácie dokumentov definovanej v príslušných zásadách alebo zákone a nesmú byť poškodené ani zatajované bez oprávnenia.

6. Dokumenty z rozhodovacích postupov musia obsahovať jasnú a jednoduchú terminológiu, aby všetci Zamestnanci jednoducho pochopili dôvody rozhodnutia. V prípade kontrol alebo spolupráce s inými oddeleniami je nevyhnutné, aby sa Zamestnanci riadili Delegovanými právomocami Spoločnosti a dodržiavali dané predpisy.

Článok 7 – Úcta voči zamestnancom, rozvíjanie zručností zamestnancov a spravodlivé zaobchádzanie so zamestnancami

1. Manažéri musia rešpektovať Zamestnancov ako seberovných a vynaložiť maximálne úsilie na vytvorenie atmosféry umožňujúcej zamestnancom pocit hrdosti za poslanie Spoločnosti a pocit spolupatričnosti.
2. Riadiaci pracovníci musia naplňovať a podporovať vzdelávanie potrebné na rozvíjanie Zamestnancov ako nezávislých, kreatívnych a kompetentných odborníkov.
3. Riadiaci pracovníci musia Zamestnancom poskytovať rovnaké príležitosti na základe ich talentov a schopností, musia uplatňovať spravodlivé normy pri hodnotení schopností a výkonností a nebudú ich diskriminovať na základe rasy, etnického pôvodu, miesta pôvodu, štátnej príslušnosti, vierovyznania, pohlavných vzťahov, rodu, rodovej identity, veku, zdravotného postihnutia alebo rodinného stavu.
4. Spoločnosť nemôže tolerovať žiadne také správanie Manažérov ani Zamestnancov, ktoré vytvára nepriateľské pracovné prostredie akéhokoľvek druhu pre ktoréhokoľvek jednotlivca, alebo ktoré vyúsťuje do obťažovania alebo diskriminácie ktoréhokoľvek jednotlivca.
5. Riadiaci pracovníci vynaložia maximálne úsilie na vytvorenie atmosféry, ktorá Zamestnancom umožní rozmyšľať jedinečne a konať nezávisle, bez obťažovania alebo diskriminácie akéhokoľvek druhu, a budú rešpektovať súkromie Zamestnanca.
6. Riadiaci pracovníci sa musia usilovať o vybudovanie vyzretej organizačnej kultúry, ktorá Zamestnancom umožňuje slobodne podávať návrhy a vyjadrovať svoje obavy.

Článok 8 – Zákaz sexuálneho obťažovania na pracovisku

1. Sexuálne obťažovanie na pracovisku nesmie byť akokoľvek tolerované.
2. Vystríhajte sa obscénnych vtipov so spolupracovníkmi, nekomentujte ani negestikujte tak, aby to mohlo sexuálne ponižovať iných.
3. V práci nečítajte ani si nepozerajte obscénne alebo pornografické internetové stránky, médiá, literatúru alebo časopisy.
4. Nevyslovujte žiadne sexuálne poznámky, výrazy alebo narážky na spolupracovníkov.
5. Vystríhajte sa každému nevítanému, nežiaducemu, ľúbostnému alebo intímnemu kontaktu s ktoroukoľvek osobou na pracovisku, nezdôrazňujte žiadne sexuálne rozdiely, ktoré môžu byť inými vnímané ako nepríjemné.

Čestnosť pri obchodovaní s dodávateľmi a tretími osobami

Článok 9 - Záruka rovnosti príležitostí

1. Spoločnosť ponúka rovnosť príležitostí všetkým kvalifikovaným dodávateľom v rámci ponúk do verejnej súťaže.
2. Pri hodnotení dodávateľov treba stanoviť jasné hodnotiace kritériá, a aby bola spravodlivosť vynaložiť maximálne úsilie na ich striktné dodržanie.
3. Výber dodávateľa sa musí uskutočniť racionálne na základe objektívnych a spravodlivých kritérií, ako sú spôsobilosť, skúsenosti, kvalita práce, dodržiavanie technických noriem a schopnosť dodržiavať dodacie termíny.

Článok 10 – Čestné transakcie s tretími osobami

1. Všetky transakcie Spoločnosti musia byť realizované čestne, racionálne a za obvyklých trhových podmienok.
2. Všetky podpísané zmluvy s dodávateľmi musia zodpovedať schváleným všeobecným zmluvným predlohám.
3. Zmena akejkoľvek podmienky transakcie s dodávateľom musí byť s dodávateľom dohodnutá vopred a doložená jeho podpísaným potvrdením. Zakázané sú nezverejnené ústne vedľajšie dohody s dodávateľmi.
4. Nepodieľajte sa na žiadnom nečestnom konaní pri transakciách s dodávateľmi.
5. Ukončenie spolupráce s pravidelným dodávateľom treba za účelom objektivity a priechodnosti jasne písomne s uvedením dôvodu príslušnému dodávateľovi oznámiť.

Článok 11 – Zákaz nezákonných darov

1. Zamestnanec nesmie prijať dary, hotovosť, šeky, cenné papiere, darčekové poukazy ani členstvo poskytnuté z akéhokoľvek dôvodu, vrátane akejkoľvek dovolenky, mimoriadnej ponuky alebo pracovnej cesty od žiadneho dodávateľa, zákazníka ani inej tretej osoby, ktorá je, má sa stať alebo sa potenciálne môže stať účastníkom podnikateľských vzťahov so Spoločnosťou. Neplatí to však v prípade suveníru so symbolom alebo logotypom dodávateľa na úrovni prijateľnej podľa spoločenských noriem (do 50 000 Wonov (50 USD) za jeden kus).
2. Zamestnanci nesmú prijať žiadne pohostenie, zábavu alebo nepríjemné jedlo v hodnote prekračujúcej 50 000 Wonov (alebo 50 USD) od žiadneho dodávateľa ani zákazníka.
3. Zamestnanci sa nesmú zúčastňovať na nezákonnej zábave (nezákonné hazardné hry) s vedúcimi výkonnými pracovníkmi alebo zamestnancami dodávateľa alebo zákazníka.
4. Zamestnanci si nesmú dať zaplatiť zákazníkom akékoľvek náklady vynaložené počas podujatí s dodávateľmi alebo zákazníkmi (golf, tenis a pod.) s výnimkou oficiálnych podujatí na úrovni Spoločnosti.
5. Zamestnanci si musia na služobných cestách v sprievode dodávateľov alebo zákazníkov svoje výdavky na ubytovanie, stravu a pod. zaplatiť sami.

Článok 12 - Sledovanie vzájomného rozvoja

1. Pretože konkurencieschopnosť dodávateľa vedie ku konkurencieschopnosti Spoločnosti, musia Zamestnanci dodávateľom poskytovať aktívnu podporu, usmernenie, technické školenie a informácie tak, aby mohli svoju konkurencieschopnosť z hľadiska technológie a kvality zvyšovať.

Článok 13 - Úcta a zdvorilosť voči dodávateľom

1. Pri pohovoroch a telefonátoch s vedúcimi výkonnými pracovníkmi a zamestnancami dodávateľa sa musia Zamestnanci správať zdvorilo a úctivo. Zamestnanci musia mať na zreteli, že s dodávateľmi sú „členmi jednej rodiny“, a musia vo vzťahoch s dodávateľmi na návšteve a vyslanými do Spoločnosti, alebo ak sú s nimi na spoločnej pracovnej ceste udržiavať duch vzájomnej úcty.
2. Ak sa predpokladá, že akákoľvek práca s dodávateľmi spôsobí dodávateľovi nepríjemnosti alebo nespokojnosť, Zamestnanci musia takúto záležitosť riešiť s postojom dodávateľa služby v súlade s predpísaným postupom.
3. Závazky voči dodávateľom sa musia promptne plniť a Zamestnanci sa musia snažiť, aby sa predišlo dlhému vyčkávaniu dodávateľov pri návštevách Spoločnosti. Ak sa záväzok nedá splniť, alebo ak je dodávateľ nútený čakať dlhší čas, treba vopred požiadať o porozumenie.
4. Zamestnanci sú povinní názory a návrhy dodávateľov rešpektovať a citlivo a taktne na nich reagovať, aby dodávateľ mohol návrhy aktívne predložiť.

Dodržiavanie zákonov na boj proti korupcii, zákonov o spravodlivej hospodárskej súťaži a zákonov proti zneužívaniu informácií v obchodnom styku

Článok 14 – Dodržiavanie zákonov

1. Zamestnanci sú povinní dodržiavať všetky zákony a predpisy vo všetkých krajinách, kde Spoločnosť podniká a rešpektovať miestnu podnikateľskú prax a zvyklosti.
2. Zamestnanci pracujúci v inej krajine alebo ako medzinárodný servisný zamestnanec (ISE) sú povinní chápať a rešpektovať platné zákony, zvyklosti a kultúru krajiny a zachovávať profesionálnu etiku a dôstojnosť pri reprezentovaní spoločnosti Hanon ako medzinárodnej organizácie.
3. Ako celosvetová spoločnosť je Spoločnosť povinná dodržiavať „Dohovor o boji proti úplatkárstvu pri medzinárodných obchodných transakciách“ Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), kórejský „Zákon o boji proti úplatkárstvu zahraničných verejných úradníkov pri medzinárodných obchodných transakciách“ a „Zákon o korupčných praktikách v zahraničí (FCPA)“ Spojených štátov amerických a všetky ostatné protikorupčné zákony zakazujúce úplatkárstvo a korupciu pri medzinárodných obchodných transakciách. Od všetkých Zamestnancov sa očakáva, že budú poznať a dodržiavať globálne zásady Spoločnosti pre boj proti úplatkárstvu a korupcii.

Článok 15 – Zákaz zneužívania informácií v obchodnom styku

1. Zamestnanci, ktorí disponujú dôvernými internými informáciami Spoločnosti alebo jej dodávateľov, zákazníkov, obchodných partnerov alebo konkurentov z titulu svojho pracovného pomeru v Spoločnosti nesmú nadobúdať ani predávať cenné papiere a deriváty takýchto iných osôb, ani nemajú dovolené zdieľať takéto informácie s tretími osobami.

Článok 16 – Rešpektovanie pravidiel slobodnej trhovej hospodárskej súťaže

1. Spoločnosť musí rešpektovať zásady slobodného trhu a dodržiavať platné zákony o ochrane hospodárskej súťaže. Zamestnanci sa nesmú podieľať na akýchkoľvek obchodoch a praktikách porušujúcich hospodársku súťaž. Zamestnanci sa zdržia dohadovania alebo uzatvárania akýchkoľvek dohôd s konkurentmi o predajných cenách iným spoločnostiam alebo o obmedzení konkurencie, ako sú predpísané kvóty alebo rozdelenie zákazníkov. Zamestnanci sa ďalej zdržia používania nekalých, klamlivých alebo nečestných obchodných praktík.
2. Spoločnosť sa bude zákonne v dobrej viere zúčastňovať hospodárskej súťaže a pristupovať ku konkurentom na základe vzájomnej úcty. Spoločnosť nesmie poškodzovať prospech konkurenta a nesmie využívať slabé stránky konkurenta nezákonným spôsobom.
3. Spoločnosť sa nepodieľa na úplatkárstve ani na neprimerane rozhadzovačnom služobnom pohostení.

Článok 17 – Zber a využívanie zákonných informácií

1. Spoločnosť zbiera a využíva informácie zákonným spôsobom v súlade so zákonmi a zvyklosťami obchodných transakcií, a nesmie nezákonne získavať ani používať dôverné a súkromné informácie konkurenta.
2. Spoločnosť sa neporovnáva s konkurentmi, neohovára ani neočierňuje konkurentov reklamami, tlačovými správami, vyhláseniami pre médiá ani na portáloch sociálnych sietí.

Príspevok štátu a miestnej komunite

Článok 18 – Príspevok na sociálny rozvoj

1. Spoločnosť prispieva k rozvoju spoločnosti tvorbou pracovných miest a svedomitým priznávaním/platením splatných daní a plní si povinnosti ako člen spoločnosti a dobrý zodpovedný podnikateľský subjekt.

2. Spoločnosť poskytne rovnaké pracovné príležitosti každému bez neodôvodniteľnej diskriminácie z hľadiska vzdelania, pracovných vzťahov, pohlavia, vierovyznania, miesta pôvodu, veku, zdravotného postihnutia rodinného stavu, štátnej príslušnosti a etnického pôvodu.

Článok 19 – Zákaz účasti na politike

1. Spoločnosť sa neangažuje v politike.
2. Spoločnosť je povinná rešpektovať politické názory Zamestnancov a Zamestnanci môžu vyjadrovať svoje politické názory ako jednotlivci a môžu podporovať kandidátov a politické strany podľa svojho vlastného výberu. Zamestnanci však musia zaručiť, že politická aktivita tohto druhu nebude pre pracovisko rušivá, ani sa nebude nesprávne vykladať ako postoj alebo konanie Spoločnosti, a bude rešpektovať práva iných Zamestnancov na vlastné politické názory, vrátane ich práva nevyjadrovať svoje politické názory.
3. Spoločnosť nebude priamo ani nepriamo poskytovať nezákonné politické dary, ani nebude platiť výdavky ktoréhokoľvek kandidáta v ktorýchkoľvek voľbách, ktorejkoľvek politickej strany ani politického výboru.

Článok 20 – Rozvoj sociálnej zodpovednosti podniku

1. Spoločnosť zaručí a bude podporovať práva Zamestnancov na účasť v sociálnych službách komunity s cieľom prispieť k rozvoju spoločnosti.
2. Spoločnosť poskytne systémovú podporu Zamestnancom pri ich angažovaní sa v sociálnych aktivitách komunity, pri predchádzaní vzniku katastrof a pri odstraňovaní ich následkov.

Článok 21 – Ochrana životného prostredia

1. Spoločnosť vynaloží maximálne úsilie na ochranu prírody a zachovanie životného prostredia rozvojom výrobkov šetrných k životnému prostrediu a investovaním do zlepšovania životného prostredia.
2. Spoločnosť bude svedomite dodržiavať normy ochrany životného prostredia v krajinách, v ktorých pôsobí, a nebude vykonávať podnikateľskú činnosť, ktorá porušuje zákony a iné právne predpisy na ochranu životného prostredia.
3. Spoločnosť minimalizuje používanie materiálov alebo surovín, ktoré môžu poškodzovať životné prostredie. Ak je použitie takýchto materiálov nevyhnutné, spoločnosť vynaloží maximálne úsilie, aby predišla znečisťovaniu vody a atmosféry starostlivo pripraveným riadením a previerkami bezpečnosti.
4. Spoločnosť sa bude usilovať o posilňovanie pocitu spriaznenia s miestnymi komunitami na zachovanie životného prostredia a bude zdieľať záležitosti životného prostredia v rámci Spoločnosti spolu s jej Zamestnancami.

Snaha o transparentné riadenie a jeho presadzovanie

Článok 22 – Nestrannosť pri plnení pracovných povinností

1. Zamestnanci nebudú využívať výhody svojej nadriadenej a dominantnej pracovnej pozície na prijímanie akýchkoľvek peňažných ziskov, na bezdôvodné požiadavky alebo náhrady od zainteresovaných osôb, ktoré by mohli prekážať spravodlivému prístupu.

Príklady konania v možnom rozpore s čestnosťou:

- A) Bezodôvodné požiadavky alebo náhrady z titulu nadriadenej pozície: konanie požadujúce platbu za pracovné pohostenie, golf, zaplatenie pracovnej cesty, požiadavku na zaplatenie karty alebo úveru, osobitnú odmenu za pracovnú pozíciu a požadovanie zakúpenia výrobkov a služieb;
- B) Zámerne zdržiavať práce na účely získania nezákonnej kompenzácie od dodávateľov;
- C) Informovať vopred pri organizácii podujatí na účel získania nezákonného zisku od zainteresovaných osôb;

- D) Vyžadovať nezákonný zisk od dodávateľov pri zakúpení dielov alebo tovaru; a
 - E) Požadovať nezákonný zisk otvoreným alebo nepriamym získaním výhody zo slabej stránky zainteresovanej osoby.
2. Zamestnanci musia dodržiavať zákony a princípy spravodlivej transakcie pri interakciách s inými spriaznenými osobami Spoločnosti.

Článok 23 – Zákaz neetických obchodov

1. Zamestnanci sa nesmú dopúšťať neetického konania, ako je dávanie a prijímanie úplatkov, hotovostných úverov, nezákonných objednávok, zjednávanie pracovných miest, osobitných láskavostí a iných konaní, ktoré by mohli byť kritizované spoločnosťou, a ktoré by mohli iných odradiť čestne pracovať.

Príklady neetického a nezákonného konania:

- A) Prijímať hotovosť, darčkové poukazy a iné cennosti od zainteresovaných osôb;
- B) Uzatvárať zmluvné vzťahy nasledovných druhov so zainteresovanými osobami za seba alebo prostredníctvom príbuzných;
 - Súbežná práca v spoločnosti, v ktorej ide o konflikt záujmov, bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti;
 - Úvery, poskytovanie záruky a zábezpeky, a prenájom nehnuteľnosti a hnutelného majetku;
 - Akvizícia akcií zainteresovaných osôb a spoločné investovanie; a
 - Nezákonné požiadavky na prijatie rodinných príslušníkov a príbuzných do pracovného pomeru
- C) Požiadovanie alebo pomoc zainteresovaných strán pri nezákonných obchodoch so Spoločnosťou alebo s dodávateľmi

Článok 24 – Dodržiavanie sociálne akceptovaných noriem

1. Zamestnanci nesmú dávať alebo prijímať veci na blahoželanie alebo kondolenciu pri rodinných príležitostiach v hodnote viac ako 50.000 Wonov (alebo 50 USD) osobám/od osôb, s ktorými sa stretli na základe podnikateľskej činnosti spoločnosti, ak nejde o príbuzných alebo o priateľov už z minulosti.
2. Zamestnanci nesmú prijať žiadny suvenír alebo dar od zainteresovaných strán v hodnote presahujúcej spoločensky prijateľný štandard (do 50 000 Wonov (50 USD) jednorazovo) a každý suvenír alebo dar prijatý manželom/kou alebo príbuzným sa kvalifikuje rovnako, ako by ho Zamestnanec prijal sám.
3. Zamestnanci nesmú prijať obchodné pohostenie ani pozornosti od zainteresovaných osôb prekračujúce bežne akceptovateľnú hodnotu (do 50 000 Wonov (50 USD) jednorazovo). Pokračujúce a opakované prijímanie pozorností je zakázané, i keď je ich hodnota bežne akceptovateľná.

Príklady prijímania luxusného obchodného pohostenia a pozornosti:

- A) Pohostenie alebo nápoj od zainteresovaných osôb prekračuje bežne akceptovateľný štandard; Ak sa pozornosti prijaté od zainteresovaných osôb platiacich za domáci a zahraničný koncert, výlet, šport a zábavu prekračujú hodnotou bežne akceptovaný štandard;
- B) Hazardné hry, ktoré môžu poškodzovať zdravý vzájomný vzťah: nezákonné hazardné hry; stávkovanie v golfe, poker a iné hazardné druhy zábavy; a
- C) Akceptovanie akýchkoľvek služieb sexuálnej povahy.

Príklady, ktoré načrtávajú rozsah dovolených pozorností:

- A) Poskytnutie dopravy a ubytovania pre vedúcich výkonných pracovníkov a zamestnancov iných spoločností pri oficiálnej pracovnej ceste alebo návšteve; a
- B) Dočasné používanie listového papiera spoločnosti a komunikačného zariadenia, škatuľa s jedlom a iné dary za malú sumu

Článok 25 – Zakázané dary a peňažné obchody medzi zamestnancami

1. Zamestnanci majú zakázané vzájomné obdarovávanie, v dôsledku ktorého dochádza k narušeniu férovej pracovnej atmosféry. Avšak na oživenie pracovnej atmosféry v organizácii je dovolené;
 - A) Nadriadený venuje dar podriadenému
 - B) Venovať nenáročný dar na narodeniny alebo pri oslave dňa nástupu do Spoločnosti, na ktorý sa férovo vyzbierajú členovia oddelenia.

Ukázkové prípady, keď dary nie sú dovolené:

 - I. Dar podriadených nadriadenému, a
 - II. Spoločný dar viacerých oddelení
2. Komerčné peňažné vzťahy medzi Zamestnancami sú vždy prísne zakázané, pretože prípadné nesplácanie dlžoby zamestnancami môže zhoršiť pracovnú atmosféru, čo môže byť v konečnom dôsledku na prekážku normálnej činnosti Spoločnosti. Navyše, zneužitie takejto situácie zainteresovanými osobami môže viesť k strate férovej pracovnej atmosféry. Na účely tohto dokumentu sa pojmom „peňažné obchody“ rozumejú pôžičky, úvery alebo finančné záruky, alebo spoločné a nerozdielne ručenia.

Článok 26 – Obmedzenie používania systému informačnej technológie („IT“) na súkromné účely

1. Zamestnanci nesmú používať IT systém Spoločnosti na hranie hier, sledovanie obscénnych alebo pornografických materiálov, na hazardné hry, a nebudú šíriť klebety ani uverejňovať protispoločenské informácie, alebo hanobiť ktorúkoľvek tretiu osobu.
2. Zamestnanci nesmú využívať IT systém Spoločnosti počas pracovnej doby na nadmerné surfovanie na internete, investovanie do akcií, chatovanie, zábavu, ani na nezáväznú konverzáciu o témach, ktoré nie sú priamo spojené s výkonom práce.
3. Na IT systéme Spoločnosti sa nikdy nesmie používať nezákonne získaný alebo pirátsky softvér.
4. IT systémy Spoločnosti nesmie žiadny Zamestnanec používať na propagovanie svojho vlastného vedľajšieho zamestnania alebo podnikania, ani vedľajšieho zamestnania alebo podnikania tretej osoby, ani na akúkoľvek osobnú politickú činnosť.
5. V závislosti od okolností sa IT systém Spoločnosti môže použiť na osobné účely, avšak takéto informácie, ktoré sa posielajú, prijímajú alebo ukladajú, nemusia byť chránené ako osobné informácie príslušnými zákonmi o ochrane súkromia. Okrem toho všetky dokumenty, vrátane dokumentov a e-mailov v informačnom systéme Spoločnosti, patria Spoločnosti a tieto materiály môžu byť kedykoľvek kontrolované Spoločnosťou alebo jej zástupcom, vrátane jej právneho zástupcu.
6. Pri používaní IT systému spoločnosti musia Zamestnanci používať všetky preventívne opatrenia, aby predišli prístupu k akýmkoľvek e-mailom, prílohám e-mailov alebo webovým stránkam, ktoré môžu obsahovať nebezpečné softvérové vírusy. Zamestnanci musia vždy dodržiavať predpisy o zabezpečení IT Spoločnosti a nikdy nesmú vyradovať z činnosti žiadne bezpečnostné systémy IT ani brány firewall nasadené Spoločnosťou.

Článok 27 – Zákaz osobného zisku pri používaní majetku spoločnosti

1. Zamestnanci nesmú využívať pracovníkov ani materiálové zdroje Spoločnosti na osobné účely.
2. Zamestnanci nesmú používať interné informácie Spoločnosti získané priamo alebo nepriamo počas výkonu práce na nezákonné obohatenie seba alebo iných.

Ukázkové prípady nezákonného obohatenia:

- A) Poskytnutie nezverejnených interných informácií výmenou za odmenu; a
- B) Použitie nezverejnených interných informácií na investovanie do akcií alebo na dosiahnutie

iného nezákonného zisku

3. Aj keď Zamestnanci odídu zo Spoločnosti, neposkytnú iným ani nepoužijú sami práva duševného vlastníctva, informácie ani technológiu Spoločnosti, získané počas výkonu práce.
4. Zamestnanci sa nesmú podieľať na osobnom podnikaní pre zisk ani neprijmú druhé zamestnanie, ktoré by mohlo narušiť činnosť Spoločnosti.

Ukážkové príklady porušovania tejto zásady zahŕňajúce podnikanie prinášajúce zisk:

- A) Získanie druhého zamestnania alebo založenie spoločnosti na dosahovanie zisku, ktoré môžu mať vplyv na činnosť Spoločnosti bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti; a
 - B) Investovanie do dodávateľa, ktorý udržiava vzťahy so Spoločnosťou, vo vlastnom mene alebo nepriamo, cez manžela/manželku alebo príbuzného
5. Rozpočet Spoločnosti bude vynakladaný racionálne a účinne, v súlade s jeho účelom a normou, a nesmie sa využívať na žiadny účel, ktorý nesúvisí s činnosťou Spoločnosti.

Ukážkové príklady zneužívania rozpočtu:

- A) Vynaloženie výdavkov nesúvisiacich s prácou (neschválené alebo nadmerné náklady na obchodné pohostenie, náklady na zasadnutie alebo náklady na pracovnej ceste na obchodné pohostenie); a
- B) Konanie, pri ktorom sa firemná banková karta využíva na osobné účely

Článok 28 – Ochrana informácií o zákazníkoch a o spoločnosti

1. Dôverné informácie Spoločnosti alebo informácie, ktoré si vyžadujú zabezpečenie, nesmú byť nezákonne poskytnuté externým osobám a informácie získané počas výkonu práce nesmú byť zverejnené po opustení Spoločnosti bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti.

Ukážky príkladov zverejnenia informácií o Spoločnosti:

- A) Prednášková činnosť, zverejnenie alebo poskytnutie dôverných informácií Spoločnosti na stretnutiach, externých prednáškach a seminároch bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti; a
 - B) Používanie informácií o zákazníkovi na osobné účely bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti
2. Nasledujúce informácie Spoločnosti môžu mať závažný vplyv na Spoločnosť, ak budú zverejnené, a nesmú byť zverejnené bez predchádzajúceho súhlasu Spoločnosti.

Príklady dôležitých informácií spoločnosti:

 - A) informácie pre manažment: Plán výnosov a zisku Spoločnosti, nenahlasované výsledky z hľadiska výnosov zisku, štruktúra výrobných nákladov, plán znižovania nákladov so zákazníkmi, iné nenahlasované finančné a účtovné informácie;
 - B) Technické informácie: Nová technológia Spoločnosti, informácie o výrobkoch a objektoch resp. výskume, technické údaje, údaje o skúškach výrobkov, informácie o porovnaní s inými konkurentmi a inými;
 - C) Záležitosti verejne prístupňované IR (vzťahy s investormi): informačný kanál na zverejňovanie záležitostí spoločnosti (tím dohľadu na IR);
 - D) Informácie súvisiace s personálnymi, pracovnými záležitosťami a manažmentom;
 - E) Média a informácie vzťahov s verejnosťou: kanál kontaktovania médií a zainteresovaných členov úseku vzťahov s verejnosťou (komunikačný tím); a
 - F) Iné informácie, ktoré môžu ovplyvniť alebo stimulovať vzťahy so zákazníkmi, konkurenciou, komunitou a spoločnosťou.
 3. Informácie o Zákazníkovi môžu mať vplyv na Spoločnosť priamo alebo nepriamo a nesmú byť poskytnuté tretej osobe.
 4. Dôverné informácie o dodávateľoch nesmú byť poskytnuté osobám bez príslušného oprávnenia.

5. Zamestnanci nesmú ľahkovážne alebo zámerne skresľovať, falšovať alebo poškodzovať dobré meno Spoločnosti, jej goodwill alebo informácie a nesmú poskytnúť nepravdivé informácie, alebo bezdôvodné fámy o Spoločnosti alebo o ktoromkoľvek jej Zamestnancovi.

Ukážkové príklady pokrivenia dobrého mena Spoločnosti, goodwillu alebo informácií:

- A) Svojvoľné pokrivenie informácií súvisiacich so Spoločnosťou alebo šírenie nepravdivých informácií;
- B) Poskytovanie nepravdivých výkazov manažmentu po skreslení informácií súvisiacich so zákazníkmi, dodávateľmi a Spoločnosťou;
- C) Skresľovanie, falzifikácia, poškodenie alebo manipulácia pracovných informácií a súvisiacich údajov na zatajenie vlastnej chyby alebo prečinu; a
- D) Šírenie bezdôvodných fám, zveličenie, pošpinenie alebo hanobenie iných Zamestnancov.

Článok 29 – Riadenie bezpečnosti spoločnosti a prevencia rizík

1. Zamestnanci vynaložia maximálne úsilie, aby zaručili, že prevádzka spoločnosti sa uskutočňuje bezpečne a aby predišli akýmkoľvek úrazom alebo nehodám na pracoviskách Spoločnosti.
2. Užívanie nelegálnych drog alebo alkoholu v pracovnej dobe je zakázané vo všetkých prevádzkach podniku.

Článok 30 - Návrhy vedeniu

1. Zamestnanci môžu slobodne podávať návrhy a vyjadrovať svoj názor vedúcim predstaviteľom Spoločnosti a hovoriť o záležitostiach súvisiacich s prácou a nesmú byť za to akokoľvek znevýhodňovaní.
2. Zamestnanci môžu podávať názory vedeniu Spoločnosti e-mailom, návštevou úseku ľudských zdrojov, personálneho manažmentu, konzultáciou s tímom dohľadu, telefonicky alebo faxom.
3. Nadriadení pracovníci musia vytvoriť prostredie, ktoré Zamestnancom umožní slobodne predkladať názory vedeniu Spoločnosti.
4. Ak Zamestnanec podá návrh, po jeho prediskutovaní musí dostať spätnú väzbu a na úrovni manažmentu musia byť zohľadnené opatrenia na zlepšenie.

Doplňujúce ustanovenie

Článok 1 – Čas výkonu

1. Etické pravidlá Spoločnosti budú revidované a uplatňované od 14. augusta 2017.
 - Obsah: faktor v záležitostiach dodržiavania etickej charty/revízia zásad

Článok 2 – Nahlasovanie porušení a ochrana informácií

1. Nadriadení pracovníci nebudú nižším stupňom adresovať príkazy, ktoré nie sú v súlade so zákonmi alebo predpismi Spoločnosti, ani nezákonné príkazy, ktoré by bránili spravodlivosti v pracovnom procese. Podriadení nesmú splniť takéto príkazy, ak im boli adresované. Ak podriadený pracovník posúdi, že určitý príkaz je nezákonný, musí upozorniť na nespravodlivý charakter príkazu nadriadeného pracovníka. Ak však bude podriadený prenasledovaný, alebo ak nezákonný stav nenapraví, podriadený sa poradí s Tímom pre etiku a manažment dodržiavania predpisov.
2. Ak majú Zamestnanci otázky alebo pochybnosti o konaní podľa etického pravidla, alebo ak odhalia potenciálne porušenie etickej normy v dôsledku konania, ktorého sa dopustí Spoločnosť alebo jednotlivci, musí to bezodkladne nahlásiť na horúcu linku pomoci v etických otázkach.

Otázky a miesto podávania oznámení:

- Horúca linka Etika (pozri prosím Prílohu 1 týchto zásad), alebo e.mail: - ethics@hanonsystems.com
3. Spoločnosť vynaloží maximálne úsilie na ochranu Zamestnancov a zaručí, že ak Zamestnanci nahlásia etické porušenia, nebudú akýmkoľvek spôsobom znevýhodňovaní. Spoločnosť nebude tolerovať žiadne odvetné konanie proti ktorémukoľvek Zamestnancovi, ktorý v dobrej viere nahlási akékoľvek podozrenie alebo skutočné porušenie zásad Spoločnosti alebo platných zákonov a predpisov. Znamená to, že nebude dovolené žiadne odvetné konanie, vrátane ukončenia pracovného pomeru, preradenie na nižšiu funkciu ani nepriame preradenie na nižšiu funkciu. Akékoľvek takéto odvetné konanie zakladá dôvod na disciplinárny postih, vrátane ukončenia pracovného pomeru.

Článok 3 – Väzby na iné predpisy

1. Pri porušení etického pravidla Spoločnosti sa prihliada na dodržiavanie pravidiel zamestnávania a kolektívne zmluvy.
2. Zamestnanci vysielaní do zahraničia (ISE) musia nad rámec týchto Etických zásad Spoločnosti dodržiavať príslušné zásady a normy danej prevádzky.
3. Pri zavádzaní alebo aktualizácii jednotlivých zásad Spoločnosti týkajúcich sa zákonov o boji proti korupcii, obchodných predpisov (sankcie) a iných špeciálnych oblastí, a v prípade akéhokoľvek rozporu medzi obsahom týchto Etických zásad a takýchto špecifických platných zásad Spoločnosti majú vyššiu moc posledné uvedené, a tieto Etické zásady sa uplatňujú ako bežný predpis vo všetkých ostatných ohľadoch.

Príloha 1 k Etickým zásadám Hanon Systems

Služby hotline pre otázky etiky Hanon Systems

1. Telefonický kontakt:

KRAJINA	BEZPLATNÉ TELEFÓNNE ČÍSLO
Brazília	0800 891 8807
Kanada	1888 268 5816
Čína (Sever – China Netcom)	10800 852 2112
Čína (Juh – China Netcom)	10800 152 2112
Čína (celá)	400 120 3148 (miestny taríf)
Česká republika	800 142 428
Francúzsko	0800 900240
Nemecko	0800 182 3246
Maďarsko	06800 14863
India	000 800 440 1286
Japonsko	00531 78 0023
Kórea (Južná)	00308 442 0074
Malajzia	1800 885 530
Mexiko	01800 123 0193
Holandsko	0800 022 9026
Portugalsko	800 880 374
Rusko	810 800 260 81044
Slovensko	0800 004461
Thajsko	001 800 442 078
Turecko	00800 4488 29578
Spojené kráľovstvo	0800 374199
USA	1877 533 5310

- E-mailový kontakt: hanonsystems@expolink.co.uk
Kontakt cez web: <https://wrs.expolink.co.uk/hanonsystems>
- Služby hotline poskytuje externý prevádzkovateľ so sídlom v Spojenom kráľovstve nezávislý od Hanon Systems s rozsiahlymi globálnymi skúsenosťami v tejto oblasti. Viac informácií nájdete k nahliadnutiu na www.expolink.co.uk
- Hovoriť je možné všetkými domácimi jazykmi lokalít spoločnosti Hanon v Európe.
- Kontakt je možný 24 hodín denne 7 dní v týždni.
- Na začiatku kontaktu sa môžete rozhodnúť, či sa s Vašimi údajmi má zaobchádzať anonymne alebo nie (okrem Portugalska, kde anonymné poskytovanie správ nie je zákonom prípustné)
- Len údaje o prípade samotnom, o čase kontaktu a o lokalite prípadu budú oznámené vedúcemu právneho oddelenia Hanon Systems a vedúcemu vnútorného auditu.

HANON SYSTEMS ZÁSADY BOJA PROTI ÚPLATKÁRSTVU A KORUPCII

Nasledujúce zásady platia pre všetkých vedúcich výkonných pracovníkov, manažérov a zamestnancov Hanon Systems (spoločne označovaných ako „Zamestnanci“ a jednotlivito označovaných ako „Zamestnanec“) a jej sesterských spoločností (spoločne označovaných ako „Hanon“ alebo „Spoločnosť“) na celom svete. Od manažérov i zamestnancov sa očakáva, že preskúmajú a budú dodržiavať tieto zásady.

1. Zásady

Spoločnosť Hanon Systems a jej spriaznené spoločnosti (ďalej len „Hanon“) prísne zakazuje členovi predstavenstva, predstaviteľovi, zamestnancovi alebo ktorejkoľvek inej osobe, ktorá pracuje pre alebo v mene Hanon (ďalej nazývanej v tomto dokumente ako „Vy“) podieľať sa na úplatkárstve alebo na akejkoľvek inej forme korupcie.

Nesmiete dávať ani sľubovať, priamo ani nepriamo, peniaze ani čokoľvek hodnotné ktorejkoľvek osobe na účely získania alebo udržania obchodov pre Hanon ani na získanie nespravodlivej výhody pri konkurenčnom nákupe tovarov alebo komerčných služieb,

Rovnako tak nesmiete žiadať ani prijať, priamo alebo nepriamo, peniaze ani čokoľvek hodnotné od ktorejkoľvek osoby na účel pomoci tejto osobe pri podvodnom získaní alebo udržiavaní podnikateľského vzťahu s Hanon alebo podvodnej výhody inej osobe pri konkurenčnom nákupe tovarov alebo komerčných služieb.

2. Rozsah týchto Zásad

Tieto zásady sa vzťahujú na styk so vládnymi úradníkmi, obchodnými partnermi a zamestnancami. V mnohých prípadoch budú miestne zákazy a požiadavky ohľadom vládných a iných verejných predstaviteľov prísnejšie ako tie, ktoré platia pre mimovládnych obchodných partnerov a zamestnancov. Pri stykoch so vládnymi úradníkmi si musíte byť vedomý všetkých takýchto osobitných požiadaviek a zákazov vzťahujúcich sa na takýchto úradníkov.

Tieto zásady vám zakazujú venovať čokoľvek hodnotné vládnemu úradníkom priamo ani nepriamo prostredníctvom zástupcov, zmluvných dodávateľov, sprostredkovateľov, franšízantov alebo iných tretích osôb, vrátane úplatkov, ilegálnych provízií alebo inej formy nenáležitých výhod (zákonne alebo nezákonné) zo strany príjemcu pri plnení jeho/jej povinností. Zakázané je tiež poskytovať vyššie uvedené výhody rodinným príslušníkom vládneho úradníka.

Tieto zásady vám zakazujú žiadať alebo prijať čokoľvek hodnotné od ktorejkoľvek osoby, priamo alebo nepriamo, čo by mohlo ovplyvniť váš úsudok alebo plnenie ktorejkoľvek povinnosti alebo uplatňovanie ktorejkoľvek kompetencie, súvisiacej s vaším zastupovaním alebo záväzkom voči spoločnosti Hanon.

Tieto zásady platia aj keď daná osoba, vrátane vládneho úradníka, požaduje alebo navrhuje platbu. Ak dostanete požiadavku alebo návrh, žiadna platba sa nesmie uskutočniť a musíte to okamžite nahlásiť svojmu nadriadenému alebo právnomu oddeleniu.

Tieto zásady upravujú aj okolnosti, za ktorých môžu byť dary, jedlá, zábava a iné formy pohostenia primerané. Ako je popísané nižšie, je dôležité si uvedomiť, že zákon a pravidlá platné pre dávanie alebo prijímanie takýchto vecí sa môžu líšiť v prípade vládneho úradníka a súkromnej osoby. Takisto platí, že hoci je prijímanie alebo dávanie takýchto predmetov vo všeobecnosti dovolené podľa týchto zásad, nikdy nesmú byť dávané ani prijímané s takou frekvenciou, ktorá vzbudzuje dojem, že ide o úsilie o obchádzanie obmedzení podľa miestnych zákonov alebo týchto zásad.

3. Definície

Musíte byť oboznámený s významom nasledujúcich výrazov a rozumieť im:

Výraz „čokoľvek hodnotné“ sa neobmedzuje iba na peniaze a hotovosť. Zahŕňa cestovanie, dary, láskavosti, služby, úvery a záruky za úver, investičné alebo podnikateľské príležitosti, používanie majetku alebo zariadení, ponuky práce a sŕaží (vrátane pre príbuzných), dopravu, platby alebo splácanie dlhov a iné ďalšie platby.

Pojem „vládnny úradník“ je definovaný široko a zahŕňa:

- Ktorúkoľvek osobu, ktorá sa podieľa vo verejnej funkcii na činnosti vládnej agentúry, vrátane všetkých volených alebo menovaných úradníkov alebo zamestnancov vlády, na všetkých úrovniach;
- Každú osobu konajúcu z úradnej moci za vládu, vládnú agentúru alebo podnik vo vlastníctve štátu (napríklad niekto, komu bola udelená právomoc vládny subjektom na vykonávanie úradných povinností); a
- Ktorúkoľvek politickú stranu, funkcionár politickej strany; a
- Každého sudcu, notára.

4. Účtovná evidencia

Spoločnosť Hanon je povinná viesť účtovníctvo a evidenciu, ktorá do primeraných podrobností presne a čestne odzrkadľuje všetky transakcie a nakladanie s aktívami Hanon. Hanon požaduje tiež skladanie účtov z transakcií do dostatočných podrobností tak, aby nenáležitú platby nemohli byť skryté pred odhalením a kontrolou. Musíte dodržiavať nasledujúce požiadavky:

- Nesmiete dávať ani spôsobiť, aby iná osoba dávala akékoľvek nepravdivé alebo falošné záznamy, ani aby vynechala akékoľvek významné informácie v ktorýchkoľvek knihách alebo evidencii z akéhokoľvek dôvodu, ani nesmiete byť stranou zúčastnenou na vytvorení akéhokoľvek nepravdivého alebo zavádzajúceho dokladu preukazujúceho vyplatenie alebo prijatie finančných prostriedkov.
- Nesmú byť vytvorené žiadne nepriznané alebo neevidované účty, finančné prostriedky ani aktíva na akýkoľvek účel.
- Používanie akýchkoľvek finančných prostriedkov alebo iných aktív, prípadne poskytovanie akýchkoľvek služieb na akýkoľvek účel, ktorý je nezákonný, je prísne zakázané.

5. Dary

Nesmiete dávať ani prijímať dary v súvislosti s podnikateľskou činnosťou Hanon, s výhradou takých, ktoré sú v súlade s týmito zásadami.

Dávať alebo prijímať dar bez predchádzajúceho súhlasu Právneho oddelenia môžete, len ak sú splnené všetky nasledujúce okolnosti:

- dar je vhodný na základe legitímnych a všeobecne akceptovaných miestnych zákonov a zvyklostí;
- dar je dovoľený podľa pravidiel zamestnávateľa príjemcu;
- ide o položku symbolickej hodnoty (príkladom môžu byť šálky, čiapky, trička, pamäťové kľúče USB, kalendáre a notebooky s logotypom spoločnosti alebo iným podobným symbolom). Jeho cena neprekročí ekvivalent 50.000 KRW/ 50 USD; a
- príjemca nedostal viac ako jeden dar za kalendárny rok; a
- výdavky súvisiace s darom sú doložené účtenkami schválenými v súlade so zásadami Hanon a presne zaevidovanými v účtovníctve a evidencii Hanon.

Všetky ostatné dary musia byť vopred písomne schválené právnym oddelením.

6. Obchodné pohostenie a zábava

Hanon uznáva, že normálne obchodné pohostenie a zábava, vrátane jedla a občerstvenia, je akceptovateľná prax, riadi sa však obmedzeniami, čo je možné prijať alebo ponúknuť.

Predtým, ako ponúknete alebo prijmete akékoľvek obchodné pohostenie alebo zábavu, vrátane jedla a občerstvenia, mali by ste situáciu vyhodnotiť a položiť si otázku: Podporuje to legitímne naše podnikanie? Je to rozumné, primerané a bežné? Dá sa to považovať za pokus o nevhodné ovplyvnenie podnikateľského rozhodnutia alebo konania vlády? Nebude to komplikácia pre vás alebo pre podnikanie spoločnosti Hanon?

Bez predchádzajúceho súhlasu právneho oddelenia môžete poskytovať alebo prijať obchodné pohostenie alebo zábavu vrátane jedla a občerstvenia, len ak sú splnené všetky nasledujúce podmienky:

- hlavným účelom stretnutia, pri ktorom sa poskytuje jedlo, pohostenie alebo zábava, je diskusia o konkrétnych projektoch alebo príležitostiach, prípadne o vzdelávaní o výrobkoch Hanon a na stretnutí sa zúčastňujú príslušní predstavitelia Hanon;
- poskytnutie jedla, občerstvenia alebo zábavy je dovolené miestnymi zákonmi a zvyklosťami, a takisto pravidlami zamestnávateľa príjemcu; a
- náklady na stravu, občerstvenie a pohostenie sú:
 - nižšie ako 50.000 KRW/ 50 USD alebo ekvivalent uvedenej sumy v inej mene v prípade štátneho úradníka; a
 - nižšie ako 100.000 KRW/ 100 USD alebo ekvivalent sumy v inej mene v prípade súkromnej osoby.

Všetky ďalšie obchodné pohostenia alebo zábava vrátane jedál a občerstvenia musia byť vopred písomne schválené právnym oddelením.

7. Cesty sponzorované zákazníkmi, dodávateľmi a ostatnými obchodnými partnermi

Pri vhodných podmienkach, po predchádzajúcom písomnom súhlase vedúceho referenta pre legislatívne otázky, spoločnosť Hanon môže v dobrej viere uhradiť výdavky, ako sú cestovné náklady a ubytovanie, vynaložené v prospech súčasného alebo potenciálneho obchodného partnera v prípade, že tieto výdavky priamo súvisia s propagáciou, ukážkou, alebo vysvetlením výrobkov alebo služieb spoločnosti Hanon alebo s plnením zmluvy s takýmto obchodným partnerom.

8. Využívanie zástupcov, distribútorov, konzultantov a iných tretích osôb

Hanon príležitostne angažuje tretie osoby, aby konali v jeho mene, vrátane zástupcov, distribútorov, konzultantov, zmluvných dodávateľov, obchodných partnerov, alebo iné tretie osoby (označované v týchto zásadách pojmom „Zástupcovia“). Je životne dôležité, aby Hanon vedela, kto sú a čo robia v mene Spoločnosti. Zástupcovia musia chápať aj to, že sú povinní dodržiavať normy Hanon na prevenciu korupcie a úplatkárstva.

Pred uzavretím zmluvy so Zástupcom sa musí uskutočniť „hlbková previerka“. Tá by mala spravidla zahŕňať zber informácií o potenciálnom Zástupcovi na určenie, či je kvalifikovaný/á pre danú pozíciu, či už má osobné alebo pracovné väzby na ktoréhokoľvek vládneho úradníka, úradníka alebo kandidáta politickej strany, počet a renomé klientely Zástupcu a jeho alebo jej povest' u klientov a obchodných partnerov. Kontrolný zoznam hlbkovej previerky je priložený ako príloha 1.

Každá zmluva so Zástupcom musí byť uzavretá v písomnej forme a vopred písomne schválená právnym oddelením. Zmluva musí jasne špecifikovať služby, ktoré má Zástupca poskytovať, a platobné podmienky.

Zmluva musí obsahovať aj ustanovenia: (i) požadujúce, aby Zástupca plne dodržiaval tieto zásady a všetky platné zákony, pravidlá a predpisy, vrátane protikorupčných zákonov; (ii) poskytujúce spoločnosti Hanon primerané práva kontroly a auditu, vrátane práva na prístup do účtovníctva a evidencie Zástupcu; (iii) zakazujúce Zástupcovi najímať ktoréhokoľvek vládneho úradníka, bezprostredného rodinného príslušníka vládneho úradníka alebo ktoréhokoľvek úradníka alebo kandidáta politickej strany v súvislosti s akýmkoľvek zastupovaním alebo prácou, ktorá sa má vykonať v mene spoločnosti Hanon alebo služieb, ktoré majú byť poskytnuté spoločnosti Hanon; a (iv) umožňujúce spoločnosti Hanon ukončiť daný vzťah v prípade nedodržania ktoréhokoľvek protikorupčného záväzného príslubu. A nakoniec, zmluva by mala požadovať, aby v čase jej vyhotovenia a podpísania a vždy, keď o to inak požiadala Hanon, Zástupca podpísal osvedčenie podľa predlohy priloženej k tomuto dokumentu ako príloha 2.

A nakoniec, musíte byť ostražitý a svojmu nadriadenému nahlásiť každý podozrivý alebo varovný signál v súvislosti so Zástupcom. Príkladmi varovných signálov sú neobvyklé platobné schémy alebo finančné dohody, žiadosti o platby na off-shorové bankové účty, tvrdenia alebo obvinenia z korupcie z minulosti, odmietnutie podpísania osvedčenia o dodržiavaní týchto zásad Zástupcom, neobvykle vysoké provízie, nedostatočná transparentnosť v evidencii nákladov a účtovníctve, očividne nedostatočná spôsobilosť alebo zdroje na strane Zástupcu na vykonávanie ponúkaných služieb a skutočnosť, či bol Zástupca odporúčaný úradníkom potenciálneho vládneho zákazníka.

9. Prijímanie do zamestnania

Hanon prijíma do pracovného pomeru iba serióznych a kvalifikovaných zamestnancov. Osoby nesmú byť prijímané do pracovného pomeru ani im nesmie byť poskytovaná pracovná stáž pre ich vzťah so vládny úradníkom, zákazníkom alebo dodávateľom, ani na základe návrhu vládneho úradníka, zákazníka alebo dodávateľa. Predtým, než si zamestnanca ponecháte, musí sa podrobiť hĺbkovej antikorupčnej previerke. Noví zamestnanci musia absolvovať protikorupčné vzdelávanie zodpovedajúce ich pracovnému zaradeniu ihneď na začiatku ich oficiálneho pracovného pomeru v spoločnosti Hanon a sú povinní osvedčiť porozumenie a dodržiavanie týchto zásad.

10. Politické príspevky a príspevky na dobročinnosť

Spoločnosť Hanon je odhodlaná dodržiavať všetky platné zákony o politických a charitatívnych príspevkoch. Hanon dáva dobročinné príspevky iba legitímnym dobročinným organizáciám a iba tak, ako to dovoľujú platné zákony. Zakázané sú dobročinné príspevky ponúkané alebo dávané za akékoľvek nevhodné alebo zvýhodnené zaobchádzanie.

Nesmiete dávať priamy ani nepriamy politický a dobročinný príspevok (vrátane používania majetku a zariadenia spoločnosti, finančných prostriedkov alebo iných aktív) akéhokoľvek druhu v mene spoločnosti Hanon, ani použiť finančné prostriedky spoločnosti bez predchádzajúceho písomného súhlasu právneho oddelenia. V prípade, že bude vydaný takýto súhlas, príspevky sa poskytujú prevodom z účtu Spoločnosti Hanon prostredníctvom šeku, na požiadanie politického kandidáta alebo strany alebo zúčastnenej dobročinnnej organizácie, alebo takými inými prostriedkami, ktoré spoločnosti Hanon umožnia kedykoľvek si overiť sumu a pôvod príspevku a zaručujú maximálnu transparentnosť.

Dovolené je poskytovať osobné politické alebo dobročinné príspevky pod podmienkou, že neporušujú zákon. Spoločnosť Hanon však nebude takého platby hradiť ani refundovať, nakoľko sú vynaložené z osobných dôvodov nesúvisiacich s podnikaním Hanon.

11. Rôzne platby za napomáhanie, na zrýchlené vybavenie alebo podplatenie

Hoci niektoré protikorupčné zákony dovoľujú za obmedzených okolností platby vládny úradníkom za účelom uľahčenia alebo urýchlenia administratívnych úkonov pri bežných vládnych postupoch, Hanon svojim členom predstavenstva, predstaviteľom, zamestnancom a Zástupcom takéto platby prísne zakazuje. Ak ste konfrontovaný so situáciou, v ktorej ste presvedčený, že je potrebná platba za urýchlenie vybavenia, pred zaplatením musíte konzultovať právne oddelenie.

12. Vzdelávanie

Hanon si uvedomuje význam poskytovania vzdelania členom predstavenstva, predstaviteľom a zamestnancom, ktorí budú pravdepodobne prichádzať do styku so vládny úradníkmi a obchodnými partnermi. Hanon vám každý rok poskytne a vy ste povinný absolvovať príslušné školenie o týchto zásadách a o súvisiacich právnych záležitostiach, ak sú interakcie tohto druhu náplňou vašich pracovných povinností.

13. Zodpovednosť za zásady a pravidelné hodnotenie

Výbor pre legislatívne záležitosti a etiku a Vedúci pracovník pre legislatívne otázky sú najvyšší výkonní pracovníci, ktorým bola zverená celková zodpovednosť za tieto zásady, avšak každý člen predstavenstva, predstaviteľ a zamestnanec spoločnosti Hanon nesie osobnú zodpovednosť za dodržiavanie týchto zásad a za ostražitosť pri potenciálnych porušeníach inými osobami.

Výbor pre legislatívne záležitosti a etiku a Vedúci pracovník pre legislatívne otázky musí zabezpečiť, aby (i) spoločnosť Hanon uskutočňovala pravidelné hodnotenia rizík vo vzťahu ku každej oblasti a krajine podnikania, v ktorej spoločnosť Hanon pôsobí, a (ii) aby sa tieto zásady posudzovali a vyhodnocovali raz ročne, v prípade potreby aj častejšie, aby sa zaručilo, že tieto zásady aktuálne zohľadňujú a riešia tieto riziká.

14. Zadávanie otázok a nahlasovanie obáv

Všetky otázky týkajúce sa týchto zásad alebo ich uplatňovania spolu s konkrétnym súborom faktov je potrebné predložiť Právnomu oddeleniu.

Ak uvidíte alebo počujete o potenciálnom porušení týchto zásad členom predstavenstva, predstaviteľom, zamestnancom alebo Zástupcom v súvislosti s podnikaním spoločnosti Hanon, toto konanie musíte bezodkladne nahlásiť svojmu nadriadenému, referentovi ľudských zdrojov, alebo právnomu oddeleniu.

Ak by vám bolo z akéhokoľvek dôvodu nepríjemné hovoriť o svojich obavách s niektorou z vyššie uvedených osôb, svoje obavy môžete oznámiť anonymne volaním na globálnu horúcu linku pomoci spoločnosti Hanon (pozri prosím detaily v prílohe 3 týchto zásad).

Všetky potenciálne porušenia nahlásené cez horúcu linku spoločnosti Hanon Systems, súvisiace s protikorupčnými záležitosťami, budú postúpené Vedúcemu pracovníkovi Výboru pre legislatívne otázky, ktorý iniciuje vyšetrovanie.

Spoločnosť Hanon nebude tolerovať odvetu proti komukoľvek, kto v dobrej viere vysloví obavy ohľadom možných porušení týchto zásad a nebudú prijaté žiadne nepriaznivé opatrenia v rámci pracovného pomeru proti vám za nahlásenie možných porušení týchto zásad alebo zákonov o boji proti korupcii.

15. Reagovanie na hlásenia o porušovaní týchto zásad

Ak spoločnosť Hanon dostane informáciu o možnom porušení týchto zásad, prípadne akýchkoľvek protikorupčných zákonov, vhodným spôsobom uskutoční posúdenie danej záležitosti s ohľadom na charakter možného porušenia, zdroj a charakter informácií o možnom porušení, a totožnosť a funkciu osoby (osôb), ktorá sa mohla na možnom porušení podieľať. Hanon môže tiež v prípade potreby angažovať externých expertov a konzultantov na pomoc a poradenstvo pri kontrole a reagovaní na nahlásené porušenia. Na záver posúdenia každého nahláseného porušenia týchto zásad alebo ktorýchkoľvek platných protikorupčných zákonov spoločnosť Hanon prijme vhodné opatrenia, v prípade potreby vrátane potrestania zodpovedných osôb a úpravy interných zásad a postupov, aby sa predišlo opätovnému výskytu podobných pochybení.

16. Disciplinárny postih za nedodržiavanie predpisov

Všetci členovia predstavenstva, predstavitelia a zamestnanci Hanon, ktorí nedodržia tieto zásady alebo ktorýkoľvek platný protikorupčný zákon, budú disciplinárne postihnutí až po ukončenie pracovného pomeru.



Príloha 1 K ZÁSADÁM BOJA PROTI ÚPLATKÁRSTVU A KORUPCII SPOLOČNOSTI HANON SYSTEMS

Kontrolný zoznam hĺbkovej previerky tretej osoby

Ďalej uvádzaný kontrolný zoznam prináša ilustratívny, nie však vyčerpávajúci, zoznam krokov, ktoré majú byť použité pri hodnotení zástupcov, distribútorov, konzultantov, zmluvných dodávateľov, vyhľadávačov, obchodných partnerov alebo iných tretích osôb (nazývaných ďalej v tomto dokumente „Zástupca“):

- Vyplniť Dotazník o boji proti úplatkárstvu a korupcii (ďalej len „Dotazník“) za Zástupcu. (Tento kontrolný zoznam nepoužívajte, ak chcete naďalej ponechať distribútora, pretože postupy platné na udržanie distribútora sú odlišné);
- Získať a overiť si referencie od predchádzajúcich osôb, ktoré pracovali so Zástupcom;
- Uskutočniť osobný pohovor so Zástupcom, najlepšie na jeho/jej pracovisku;
- V závislosti od charakteru práce vykonávanej Zástupcom pre Hanon, môžu byť po konzultácii s právnym oddelením vykonané nasledujúce ďalšie kroky:
 - Vyhľadajte vo verejne prístupných zdrojoch všetky relevantné osoby a subjekty, uvedené v Dotazníku (napr. zamestnanci, vlastníci, predstavitelia alebo členovia predstavenstva Zástupcu).
- U relevantných osôb je potrebné vyhľadávaním v evidencii zistiť, či nemajú akékoľvek záznamy v registri trestov alebo úpadcov, či nie sú na osobitných sankčných a podobných zoznamoch osôb, kontrolných zoznamoch teroristov prípadne na iných podobných zoznamoch
 - Pri určovaní vlastníctva a miesta registrácie podniku Zástupcu využívajte evidenciu obchodných spoločností.
 - Vyžiadajte si previerku pozadia so zapojením súkromného vyšetrovateľa, externého poradcu alebo externú firmu zaoberajúcu sa forenzným účtovníctvom, podľa konkrétnych okolností.

Príloha 2 K ZÁSADÁM BOJA PROTI ÚPLATKÁRSTVU A KORUPCII SPOLOČNOSTI HANON SYSTEMS

Osvedčenie o dodržiavaní Zásad

Potvrdzujem, že som si prečítal Zásady boja proti úplatkárstvu a korupcii spoločnosti Hanon a porozumel som povinnosti plne dodržiavať tieto zásady a princípy. Predovšetkým beriem na vedomie a potvrdzujem, že:

Súhlasím, že pri plnení svojich pracovných povinností v mene spoločnosti Hanon nekonám a nebudem konať tak, aby sa stalo, že ktokoľvek konajúci v mojom mene alebo pod mojím riadením bude ponúkať, sľubovať alebo dávať, alebo súhlasiť s ponúknutím, prisľúbením, zaplatením alebo poskytnutím akejkoľvek finančnej alebo inej výhody, vrátane peňazí alebo čohokoľvek hodnotného, priamymi ani nepriamymi prostriedkami, ktorejkoľvek osobe za účelom získania alebo zachovania obchodov.

Takisto osvedčujem, že nemám vedomosť, že by som sa ja alebo ktokoľvek konajúci v mojom mene alebo pod mojím riadením, podieľal na akejkoľvek takejto činnosti.

Rozumiem, že spoločnosť Hanon môže ukončiť vzťah so mnou, ak nebudem dodržiavať požiadavky uvedené v tomto Osvedčení alebo v mojej zmluve so spoločnosťou Hanon.

Od: _____
[Meno]

Dátum: _____

Príloha 3 k Zásadám boja proti korupcii a úplatkárstvu Hanon Systems

Služby hotline pre otázky etiky Hanon Systems

1. Telefonický kontakt:

KRAJINA	BEZPLATNÉ TELEFÓNNE ČÍSLO
Brazília	0800 891 8807
Kanada	1888 268 5816
Čína (Sever – China Netcom)	10800 852 2112
Čína (Juh – China Netcom)	10800 152 2112
Čína (celá)	400 120 3148 (miestny taríf)
Česká republika	800 142 428
Francúzsko	0800 900240
Nemecko	0800 182 3246
Maďarsko	06800 14863
India	000 800 440 1286
Japonsko	00531 78 0023
Kórea (Južná)	00308 442 0074
Malajzia	1800 885 530
Mexiko	01800 123 0193
Holandsko	0800 022 9026
Portugalsko	800 880 374
Rusko	810 800 260 81044
Slovensko	0800 004461
Thajsko	001 800 442 078
Turecko	00800 4488 29578
Spojené kráľovstvo	0800 374199
USA	1877 533 5310

2. E-mailový kontakt: hanonsystems@expolink.co.uk

Kontakt cez web: <https://wrs.expolink.co.uk/hanonsystems>

- Služby hotline poskytuje externý prevádzkovateľ so sídlom v Spojenom kráľovstve nezávislý od Hanon Systems s rozsiahlymi globálnymi skúsenosťami v tejto oblasti. Viac informácií nájdete k nahliadnutiu na www.expolink.co.uk
- Hovoriť je možné všetkými domácimi jazykmi lokalít spoločnosti Hanon v Európe.
- Kontakt je možný 24 hodín denne 7 dní v týždni.
- Na začiatku kontaktu sa môžete rozhodnúť, či sa s Vašimi údajmi má zaobchádzať anonymne alebo nie (okrem Portugalska, kde anonymné poskytovanie správ nie je zákonom prípustné)
- Len údaje o prípade samotnom, o čase kontaktu a o lokalite prípadu budú oznámené vedúcemu právneho oddelenia Hanon Systems a vedúcemu vnútorného auditu.

Zásady ekonomických sankcií spoločnosti Hanon Systems

Nasledujúce zásady platia pre všetkých vedúcich výkonných pracovníkov, manažérov a zamestnancov Hanon Systems (spoločne označovaných ako „Zamestnanci“ a jednotlivito označovaných ako „Zamestnanec“) a jej spriaznených spoločností (spoločne označovaných ako „Hanon“ alebo „Spoločnosť“) na celom svete. Od manažérov i zamestnancov sa očakáva, že budú preštudovať a dodržiavať tieto zásady.

Zásady a účel:

Spoločnosť Hanon Systems je odhodlaná riadiť sa pri svojom medzinárodnom podnikaní vysokými etickými normami a všetkými platnými zákonmi. Viaceré krajiny, v ktorých pôsobí spoločnosť Hanon Systems a subjekty, ktoré vlastní alebo kontroluje (spoločne ďalej nazývané len „Hanon“), uplatňujú obmedzenia na obchodovanie s určitými ďalšími krajinami, vládami, spoločnosťami alebo fyzickými osobami s ohľadom na obavy spojené s bezpečnosťou štátu, presadzovaním práva alebo zahraničnou politikou. V tom rozsahu, v akom takéto hospodárske sankcie platia pre spoločnosť Hanon, ich nedodržiavanie môže mať za následok závažné občianskoprávne, dokonca aj trestnoprávne postihy pre spoločnosť Hanon, členov jej predstavenstva, predstaviteľov alebo zamestnancov. Spoločnosť Hanon Systems prijala Zásady hospodárskych sankcií (ďalej len „Zásady“), aby zaručila, že spoločnosti Hanon budú dodržiavať všetky platné obmedzenia.

Tieto Zásady obsahujúce zákony o hospodárskych sankciách Spojených štátov amerických, najpodrobnejších na svete, slúžia ako referenčný rámec. Hanon Systems je kórejská spoločnosť a je povinná dodržiavať kórejské zákony a predpisy upravujúce sankcie, a takisto iné zákony a predpisy o sankciách, ktoré platia pre ňu i pre vlastnené alebo kontrolované subjekty. Hoci Hanon Systems nie je spoločnosťou USA, Hanon má významné prevádzky v USA, vrátane spriaznených osôb v USA, a obchoduje s výrobkami pôvodom z USA, čo môže rozširovať dosah právneho systému USA aj na ich pôsobenie mimo USA. Hanon zamestnáva aj rad osôb, ktorí sú občanmi USA alebo majú v USA trvalý pobyt (t. j. držiteľov zelenej karty), preto je povinná dodržiavať zákony a predpisy USA upravujúce sankcie, bez ohľadu na to, či žijú na území alebo mimo územia Spojených štátov amerických. Okrem toho, dokonca aj zamestnanci Hanon, ktorí nie sú občanmi USA, ale zastávajú funkcie v Spojených štátoch amerických, sú povinní dodržiavať zákony USA počas ich pobytu v Spojených štátoch amerických. Z týchto dôvodov spoločnosť Hanon Systems rozhodla, že je vhodné postaviť rámec týchto Zásad na odkaze na zákony USA.

Spoločnosť Hanon Systems uznáva, že môžu existovať okolnosti, pri ktorých môže byť legálne, ak sa jedna alebo viaceré spoločnosti Hanon zúčastnia na transakcii, hoci zákony USA zakazujú, aby sa spoločnosť z USA na podobnej transakcii podieľala. Spoločnosť Hanon Systems je ochotná zvažovať takéto príležitosti. Transakcia tohto typu sa však môže uskutočniť, len ak bude schválená Výborom pre legislatívne otázky a etiku v súlade s týmito Zásadami a so všetkými postupmi prijatými na uplatňovanie týchto Zásad. Ak takéto schválenie neexistuje, transakcia sa musí posudzovať rovnako, ako by bola posudzovaná, ak by Hanon bola spoločnosť z USA viazaná obmedzeniami zákonov o hospodárskych sankciách USA.

Zákony USA upravujúce sankcie implementuje hlavne úrad Kontroly zahraničných aktív Ministerstva financií („OFAC“), spolu s inými vládnymi agentúrami USA, vrátane Kancelárie politiky financovania terorizmu a hospodárskych sankcií Ministerstva zahraničia USA. Tieto zákony spolu s implementačnými predpismi zakazujú široký okruh komerčných a finančných transakcií pri účasti určitých krajín a vlád, spolu s rôznymi sankcionovanými subjektmi a fyzickými osobami. Sankcionované osoby (vrátane vlád, subjektov a fyzických osôb) sú určené zoznamami, vrátane zoznamu Osobitne vymenovaných štátnych príslušníkov a blokovaných osôb („SDN“), zoznamu Osôb vyhýbajúcich sa zahraničným sankciám („FSE“), zoznamu Identifikácie sektorových sankcií („SSI“) a ostatných sankčných zoznamov USA a medzinárodných zoznamov. Subjekty vlastnené alebo kontrolované priamo i nepriamo fyzickými osobami a subjektmi uvedenými na zozname podliehajú tiež sankciám. V týchto Zásadách sa fyzické osoby a subjekty (vrátane vlád, subjektov a fyzických osôb) vlastnené alebo kontrolované fyzickými osobami uvedenými na zozname nazývajú spoločne aj „Sankcionované subjekty“.

Týmito Zásadami sú zakázané vo všeobecnosti všetky transakcie so Sankcionovanými subjektmi vo význame podľa zákona USA. Jedinou výnimkou z tohto zákazu je transakcia, ktorú posúdil Výbor pre legislatívne otázky a etiku a písomne splnomocnil na základe rozhodnutia, že (i) nie je zakázaná žiadnymi platnými zákonmi ani predpismi upravujúcimi sankcie, alebo (ii) je povolená na základe licencií alebo iných oprávnení vydaných úradmi spravujúcimi každý platný sankčný režim (napríklad všeobecná licencia alebo špecifická licencia vydaná OFAC). Účasť na zakázaných transakciách, vrátane transakcií podliehajúcich zákonom a predpisom USA upravujúcim sankcie, ktoré nie sú predmetom všeobecnej licencie alebo špecifickej licencie vydanej OFAC, môže mať za následok závažné občianskoprávne až trestnoprávne tresty pre Hanon individuálne i pre členov predstavenstva, predstaviteľov a zamestnancov spoločnosti, podľa ich konkrétnej úlohy. S prihliadnutím na tieto riziká sú tieto Zásady koncipované tak, aby zaručovali dodržiavanie všetkých platných zákonov a predpisov upravujúcich sankcie.

Základné informácie o ekonomických sankciách USA:

Keďže uplatňujeme zákon USA upravujúci hospodárske sankcie ako referenčný rámec týchto Zásad, dôležité je porozumieť účinkom niektorých základných ustanovení tohto zákona.

Hospodárske sankcie USA zakazujú osobám z USA podieľať sa na komerčných alebo finančných transakciách s rôznymi krajinami a Sankcionovanými subjektmi. Pojem „Osoby z USA“ zahŕňa: (1) Občanov USA a osoby s trvalým pobytom v USA (držitelia „zelenej karty“), bez ohľadu na miesto, kde sa nachádzajú; (2) spoločnosti a iné subjekty založené podľa právnych predpisov Spojených štátov amerických alebo podľa ktorejkoľvek jurisdikcie USA; a (3) zahraničné osoby, subjekty a spoločnosti, ktoré sa nachádzajú v Spojených štátoch amerických. V určitých prípadoch môžu sankcie USA platiť aj exteritoriálne pre rôzne osoby, ktoré nie sú z USA. Na účely týchto zásad sa všetci pracovníci Hanon považujú za osoby z USA a z toho vyplýva, že sa na ne zákony a predpisy USA upravujúce sankcie vzťahujú. Tento predpoklad môže byť odpustený iba na základe písomného rozhodnutia Výboru pre legislatívne otázky a etiku.

Väčšina sankčných programov zakazuje osobám z USA podieľať sa na akýchkoľvek obchodoch s krajinami na sankčnom zozname alebo subjektmi na sankčnom zozname, pri ktorých ide o majetok alebo majetkové podiely. OFAC predpokladá širokú definíciu pojmu „majetok“, ktorý zahŕňa takmer všetko hodnotné, ako sú tovary, služby alebo peniaze. Pojem „majetkový podiel“ je rovnako široký a zahŕňa cenné papiere, zmluvy a dokonca aj zmluvy, ktoré môžu byť podmienené pozastavením platnosti sankcií v budúcnosti.

Sankcie podľa krajín

Spojené štáty americké uplatňujú rozsiahle sankcie podľa krajín proti Kube, Iránu, Sudánu, Sýrii a oblasti Krymu v Ukrajine. Väčšina komerčných a finančných obchodov s osobami v týchto krajinách alebo územiach je zakázaná (rovnako ako obchody s ich príslušnými vládami). Podobné programy zakazujú mnohé transakcie so Severnou Kóreou. V súlade s tým sa Hanon ani pracovníci Hanon nebudú podieľať na akýchkoľvek transakciách s týmito krajinami, ich vládami, alebo ktorýmkoľvek osobami, ktoré sa nachádzajú v týchto krajinách bez predchádzajúceho súhlasu Výboru pre legislatívne otázky a etiku.

Sankcie na základe zoznamu týkajúce sa zahraničných vlád

Okrem komplexných sankcií uplatňujú Spojené štáty americké aj sankcie na základe zoznamu na súčasné alebo minulé vlády určitých krajín. Ku krajinám, kde sa takéto programy v súčasnosti uplatňujú, patria Bielorusko, Mjanmarsko, Demokratická republika Kongo, Irak, Pobrežie Slonoviny (Cote D'Ivoire), Libéria, Líbya, Rusko, Somálsko, Ukrajina, Jemen a Zimbabwe. Hoci tieto sankcie nezakazujú obchodovanie s týmito krajinami *ako takými*, udržiavanie takýchto obchodných stykov prináša zvýšené riziko uskutočnenia zakázaných transakcií so Sankcionovanými subjektmi. Z tohto dôvodu sa Hanon ani Pracovníci Hanon nesmú podieľať na obchodoch s osobami v týchto krajinách (vrátane potenciálnych a aktuálnych Obchodných partnerov) bez toho, aby najprv: (1) skontrolovali všetky zúčastnené strany i sprostredkovateľov podľa zoznamov Sankcionovaných subjektov OFAC; a (2) získali predchádzajúce písomné oprávnenie od Výboru pre legislatívne otázky a etiku.

Sankcie podľa zoznamu týkajúce sa príslušných činností

Spojené štáty americké udržiavajú aj programy zamerané na Sankcionované subjekty, ktoré sa podieľajú na činnostiach ohrozujúcich ciele zahraničnej politiky alebo ohrozujú národnú bezpečnosť USA. Príkladom sú teroristické syndikáty, obchodníci s narkotikami, nezákonní obchodníci so zbraňami, porušovatelia ľudských práv a zločinecké organizácie.

Pracovníci Hanon sú povinní skontrolovať všetkých potenciálnych Obchodných partnerov podľa zoznamu Sankcionovaných subjektov OFAC *predtým*, ako sa budú podieľať na podnikateľských aktivitách s takýmito Obchodnými partnermi. Hanon sa nebude podieľať na žiadnej transakcii s potenciálnym Obchodným partnerom, ktorý je na takomto zozname, bez predchádzajúceho písomného schválenia Výborom pre legislatívne otázky a etiku.

Extrateritoriálne sankcie

Okrem vyššie popisovaného programu Spojené štáty americké uplatňujú program určený na odradenie spoločností, ktoré nie sú z USA, od podnikania so sankcionovanými krajinami a Sankcionovanými subjektmi. Na rozdiel od sankčných programov zameraných na správanie osôb z USA, tieto extrateritoriálne sankcie sú zamerané na správanie osôb, ktoré nie sú z USA. Hoci takéto správanie nezakazujú, sťažujú takýmto osobám podieľajúcim sa na takomto správaní prístup na trh USA. Tieto extrateritoriálne sankcie sú veľmi komplexné a podliehajú častým zmenám.

Existencia týchto sankčných programov ďalej zdôrazňuje význam dodržiavania požiadaviek popísaných v predchádzajúcich častiach týchto Zásad spoločnosťou Hanon.

Licencie a certifikácia

Výbor pre legislatívne otázky a etiku môže schváliť transakciu so Sankcionovaným subjektom alebo so sankcionovanou krajinou alebo územím potom, ako rozhodne, že žiadne platné sankcie nezakazujú navrhovanú transakciu ani licenciu resp. autorizáciu navrhovanej transakcie zo strany všetkých relevantných orgánov (napríklad vo forme všeobecnej licencie alebo špecifickej licencie vydanéj OFAC). Keďže sankčné programy USA sú komplikované a často sa menia, Výbor pre legislatívne otázky a etiku spoločnosti Hanon uplatňuje podrobnejšie usmernenia v súvislosti s licenciami a ďalšími opakovanými záležitosťami dodržiavania predpisov. Pri vzniku problémov v súvislosti so sankciami majú všetci Pracovníci Hanon zodpovednosť za kontrolu a dodržiavanie týchto Zásad a za vyžiadanie vhodných usmernení od Výboru pre legislatívne otázky a etiku.

Okrem týchto požiadaviek musia Pracovníci Hanon striktno dodržiavať všetky podmienky, dojednania alebo obmedzenia, predpísané v licenciách platných pre Hanon, v súlade s rozhodnutím Výboru pre legislatívne otázky a etiku. Otázky na dodržiavanie ktorýchkoľvek licencií OFAC adresujte na Výbor pre legislatívne otázky a etiku.

Relevantní Pracovníci Hanon sú povinní pravidelne certifikovať dodržiavanie týchto Zásad postupom, ktorý predpíše Výbor pre legislatívne otázky a etiku.

Monitorovanie a výkazníctvo

Ak máte podozrenie z akéhokoľvek potenciálneho alebo skutočného porušovania zákona alebo firemných zásad, ste povinný to nahlásiť. Na nahlasovanie podozrenia z porušovania volajte na horúcu linku etiky - Hanon Systems Ethics Hotline (prosím pozri detaily v Prílohe 1 týchto zásad.)

Príloha 1 k Zásadám ekonomických sankcií Hanon Systems

Služby hotline pre otázky etiky Hanon Systems

1. Telefonický kontakt:

KRAJINA	BEZPLATNÉ TELEFÓNNE ČÍSLO
Brazília	0800 891 8807
Kanada	1888 268 5816
Čína (Sever – China Netcom)	10800 852 2112
Čína (Juh – China Netcom)	10800 152 2112
Čína (celá)	400 120 3148 (miestny taríf)
Česká republika	800 142 428
Francúzsko	0800 900240
Nemecko	0800 182 3246
Maďarsko	06800 14863
India	000 800 440 1286
Japonsko	00531 78 0023
Kórea (Južná)	00308 442 0074
Malajzia	1800 885 530
Mexiko	01800 123 0193
Holandsko	0800 022 9026
Portugalsko	800 880 374
Rusko	810 800 260 81044
Slovensko	0800 004461
Thajsko	001 800 442 078
Turecko	00800 4488 29578
Spojené kráľovstvo	0800 374199
USA	1877 533 5310

- E-mailový kontakt: hanonsystems@expolink.co.uk
Kontakt cez web: <https://wrs.expolink.co.uk/hanonsystems>
- Služby hotline poskytuje externý prevádzkovateľ so sídlom v Spojenom kráľovstve nezávislý od Hanon Systems s rozsiahlymi globálnymi skúsenosťami v tejto oblasti. Viac informácií nájdete k nahliadnutiu na www.expolink.co.uk
- Hovoriť je možné všetkými domácimi jazykmi lokalít spoločnosti Hanon v Európe.
- Kontakt je možný 24 hodín denne 7 dní v týždni.
- Na začiatku kontaktu sa môžete rozhodnúť, či sa s Vašimi údajmi má zaobchádzať anonymne alebo nie (okrem Portugalska, kde anonymné poskytovanie správ nie je zákonom prípustné)
- Len údaje o prípade samotnom, o čase kontaktu a o lokalite prípadu budú oznámené vedúcemu právneho oddelenia Hanon Systems a vedúcemu vnútorného auditu.