

organizační norma
0-01-15
ochrana oznamovatelů

vytvořil
Eva Gieslová
generalista HR senior

schválil
Václava Jersáková
ředitelka HR

platnost od
25.03.2022

poslední revize č. 1
10.02.2023

změnový list

datum změny	zpracoval	charakteristika
08.02.2023	Barbora Pánková	Revize

obsah

změnový list	2
1 všeobecná ustanovení	4
1.1 působnost a účel	4
1.2 cíl	4
2. Whistleblowing	4
2.1 Co je Whistleblowing?	4
2.2 Jak oznámit tyto skutečnosti?	4
3. zachování důvěrných informací	5
4. externí zveřejnění	5
5. ochrana oznamovatelů	6
6. ochrana osobních údajů	6

1 všeobecná ustanovení

1.1 působnost a účel

Tato organizační norma je určena všem zainteresovaným osobám uvnitř i vně společností SIPRAL a.s., SIPRAL UK Ltd. a LBSH a.s. (dále jen „Sipral“).

Organizační norma je závazná pro všechny zaměstnance Sipralu a pro osoby jednající jménem Sipralu.

Zaměstnancům a ostatním zainteresovaným stranám poskytuje návod, jak oznámit neetické či nelegální jednání v souvislosti s aktivitami společností Sipralu a definuje správný postup vyšetření takového jednání.

1.2 cíl

Sipral si dal za cíl provádět své aktivity čestně a bezúhonně. Očekáváme, že všichni naši zaměstnanci budou dodržovat vysoké standardy chování a budou respektovat právní předpisy České republiky a EU. Naše kultura otevřenosti a zodpovědnosti nám pomáhá bránit jakémukoli nezákonnému nebo neetickému jednání, i když by bylo prováděno nevědomě.

2. Whistleblowing

2.1 Co je Whistleblowing?

Whistleblowing je oznámení podezření z neetického nebo protiprávního jednání, popř. ohlášení jiného nebezpečí v souvislosti s činností společností Sipral např. korupce, podvody nebo jinou trestnou činností, justiční omyly, zdravotní a bezpečnostní rizika, poškozování životního prostředí, neetické nebo nemorální chování a jakékoli porušení právních nebo profesních povinností.

2.2 Jak oznámit tyto skutečnosti?

Prosíme všechny naše zaměstnance, obchodní partnery a zainteresované osoby, aby oznámili podezření na protiprávní jednání co nejdříve s vědomím, že jejich obavy budou brány vážně a náležitě prošetřeny a že bude respektována jejich důvěrnost.

V mnoha případech se mohou naši zaměstnanci obrátit na své přímé nadřízené, popř. na některého z odborných ředitelů Sipralu nebo **HR ředitele/Iku**. Pokud však svá zjištění nechcete oznámit tímto způsobem, ať už z jakéhokoli důvodu, můžete využít anonymní linku: **etickalinka@sipral.com**. Odkaz na tuto linku / email můžete vyhledat i na webových stránkách Sipralu.

Použití této etické linky je zcela dobrovolné a diskrétní. Tato etická linka může být využita těmito osobami:

- zaměstnanci Sipralu,
- obchodní partneři Sipralu,
- zainteresované osoby nebo osoby třetích stran,

kteří mají znalosti o neetickém nebo nelegálním chování v souvislosti s aktivitami společností Sipral.

Pokud oznamujete nezákonné nebo neetické chování, prosíme o poskytnutí objektivních a pokud možno podrobných informací k danému porušení. Tyto informace musí být získány legálním způsobem.

Všechna oznámení jsou objektivně a nezávisle prošetřena **HR ředitelem/-kou**. Na základě zjištěných skutečností jsou přijata nápravná opatření.

Dalším způsobem oznámení neetického či nelegálního chování je využití schránky. Jedna schránka je umístěna v prostorách bufetu v sídle společnosti a druhá je umístěna v areálu VLC Jirny v blízkosti šaten.



Etická linka či schránka umožňuje podat oznámení v maximální možné míře anonymně. Pokud oznamujete údajně neetické nebo nelegální jednání a záměrně uvedete své kontaktní údaje, budou Vám poskytnuty informace o výsledku vyšetřování tohoto oznámení

3.zachování důvěrných informací

Věříme, že společnost Sipral vytváří pracovní prostředí, ve kterém jsou naši zaměstnanci schopni otevřeně vyjádřit své obavy. Pokud je oznámení podáno anonymně, je jeho vyšetření velmi obtížné. Pokud ale chcete sdělit své obavy důvěrně, vynaložíme veškeré úsilí, abychom vaši identitu utajili.

Se všemi informacemi o vyšetřování byste měli také zacházet jako s důvěrnými. I když nemůžeme vždy zaručit výsledek, o který usilujete, vypořádáme se s vaším problémem spravedlivě a vhodným způsobem.

4.externí zveřejnění

Pokud si nejste jisti, zda dochází k neetickému nebo nelegálnímu jednání, můžete požádat o radu **výkonného ředitele/-ku** nebo **HR ředitele/-ku**.

Cílem tohoto postupu je popsat a poskytnout mechanismus pro oznámení, vyšetřování a nápravu jakýchkoliv pochybení na pracovišti. Ve většině případů by nemělo být nutné někoho externě upozorňovat.

Za určitých okolností však může být vhodné, abyste své obavy nahlásili externímu orgánu, jako nezávislému orgánu, např. Transparency International nebo Ministerstvo spravedlnosti. Doporučujeme Vám, abyste před nahlášením problému komukoli externímu požádali o radu **HR ředitele/-ku**.

5.ochrana oznamovatelů

Je pochopitelné, že osoby oznamující neetické či nelegální chování se někdy obávají možných následků. Sipral si klade za cíl vytvářet otevřenou firemní kulturu a bude podporovat oznamovatele, i když se neprokáže správnost jejich podezření.

Oznamovatelé nesmí trpět žádným špatným zacházením v důsledku toho, že vyjádřili své znepokojení. Je zakázáno oznamovatele napadat, vyhrožovat jim, či se jim mstít. Takové chování je vnímáno jako porušení vnitřních předpisů společnosti.

Pokud se jako oznamovatel domníváte, že jste byli vystaveni takovému zacházení, měli byste o tom neprodleně informovat **výkonného ředitele/ku** nebo **HR ředitele/ku**.

Pokud však bude zjištěno, že oznamovatel vznesl nepravdivá obvinění se zlým úmyslem nebo s cílem osobního zisku, může být oznamovatel disciplinárně potrestán.

6.ochrana osobních údajů

Veškeré informace poskytnuté prostřednictvím etické linky /emailu či schránky jsou zabezpečeny proti zneužití, archivovány a uchovávány v souladu s Obecným nařízením o ochraně osobních údajů EU 2016/679 (dále jen GDPR) a dalšími právními předpisy, upravujícími zpracování a ochranu osobních údajů.

Osobní údaje jsou zpracovávány za účelem vyšetření neetických nebo nezákonných činů a zajištění adekvátní nápravy takového jednání