

# Etický kodex **HDO**

Etický kodex

Respekt  
Ukazujeme respekt, když  
uznáváme rozsáhlé sociální  
zodpovědnosti



“

MY JSME HDO JE JÁDREM NAŠÍ PODNIKOVÉ  
KULTURY A ČINÍ Z NÁS SPOLEHLIVÉHO A  
ODPOVĚDNÉHO PARTNERA.

”

**WERNER BENEKEN**

Jednající společník HDO Druckguß- und Oberflächentechnik GmbH

“

JAKOŽTO ÚSPĚŠNÝ RODINNÝ PODNIK  
PROPOJUJEME ŠPIČKOVÝ TECHNOLOGICKÝ  
VÝKON S ODPOVĚDNÝM PODNIKATELSKÝM  
JEDNÁNÍM. VYTVÁŘÍME TAK UDRŽITELNÉ A  
DLOUHODOBÉ HODNOTY PRO ZÁKAZNÍKY,  
” OBCHODNÍ PARTNERY I ZAMĚSTNANCE.

**MARTINA GUNDELACH**

Jednatelka společnosti HDO Druckguß- und Oberflächentechnik GmbH

# Obsah

	<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>ZÁSADNÍ ETICKÉ PRINCIPY</b>	<b>5</b>
	Rovnost šancí a vzájemný respekt	5
	Nucená práce a důstojné zacházení	5
	Dětská práce	5
	Pracovní postupy HDO	6
	Kultura vedení a spolupráce	6
<b>2</b>	<b>STYK S OBCHODNÍMI PARTNERY A TŘETÍMI OSOBAMI</b>	<b>7</b>
	Bezúhonnost a boj proti korupci	7
	Právo hospodářské soutěže	7
	Dárky, pozvánky, finanční dary a sponzorství	7
	Boj proti praní špinavých peněz	8
<b>3</b>	<b>ZABRÁNĚNÍ KONFLIKTŮM ZÁJMŮ</b>	<b>8</b>
	Vedlejší činnosti	8
<b>4</b>	<b>ZACHÁZENÍ S INFORMACEMI</b>	<b>8</b>
	Ochrana a bezpečnost osobních údajů	8
	Povinnost mlčenlivosti	8
	Insider trading	9
	Duševní vlastnictví	9
<b>5</b>	<b>ENERGIE, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A BEZPEČNOST</b>	<b>9</b>
	Bezpečnost práce, protipožární ochrana, ochrana zdraví	10
	Ochrana životního prostředí a udržitelnost	10
	Energetická politika	10
<b>6</b>	<b>ZACHÁZENÍ S MAJETKEM HDO A MAJETKEM PARTNERŮ</b>	<b>11</b>

## PREAMBULE

Společnost HDO Druckguß- und Oberflächentechnik GmbH (dále jen „HDO“) je evropským lídrem trhu výroby dekorativních tlakových odlitků a konstrukčních celků ze zinku, hořčíku a hliníku. Jako středně velký, mezinárodně činný rodinný podnik vyrábíme více než 60 let kvalitní tlakové odlitky pro automobilový a sanitární průmysl, jakož i průmysl spotřebního zboží a domácích spotřebičů.

S jasným cílem, kterým je spokojenost zákazníků, a naší vášní a vysokou kvalitou pracujeme každý den na tom, abychom své zákazníky svými produkty a službami nadchli. Vycházejí z naší ústřední myšlenky „My jsme HDO“ můžeme tohoto cíle dosáhnout jen společně. Podstatnou roli přitom hraje jednání na vlastní odpovědnost, otevřenost a transparentnost a eticky korektní jednání v souladu se zákonem.

Rozvoj našeho podniku nás díky otevření nových odvětví, vzrůstajícímu mezinárodnímu prvku a digitalizaci staví každý den před nové výzvy. Závazná pravidla zaručující férové, sociální, ekonomické a udržitelné jednání celé HDO jsou přitom základním předpokladem pro stabilní úspěch.

Tento etický kodex shrnuje vůbec poprvé naše nejdůležitější základní pravidla a zásady do jednoho dokumentu. Tvoří základ udržitelné podnikové kultury, která je pro nás jako rodinný podnik závazná.

**MARTINA GUNDELACH**

Jednatelka

**WERNER BENEKEN**

Jednající společník



# 1 ZÁSADNÍ ETICKÉ PRINCIPY

Nejvyšší zásadou HDO je dodržování zákonů a právních předpisů, k němuž se zavazuje každý zaměstnanec HDO. Porušení zákona a právních předpisů je bez ohledu na platné zákonné sankce trestáno příslušnými disciplinárními důsledky.

Kromě toho je autorita HDO podstatnou měrou utvářena jednáním, chováním a vystupováním jeho zaměstnanců. Nepřiměřené chování může proto vést ke značným škodám pro celý podnik. Každý zaměstnanec je proto vyzván k tomu, aby při výkonu svých činností dbal na autoritu podniku ve společnosti.

## ROVNOST ŠANCÍ A VZÁJEMNÝ RESPEKT

HDO se angažuje za rovnost šancí na trhu práce a dodržuje všechny příslušné zákony, které vylučují znevýhodňování. Náš přístup k současným i budoucím zaměstnancům se řídí výlučně jejich kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi. Nikdo nesmí být při přijetí nebo zaměstnání znevýhodňován, zvýhodňován nebo vyloučen z důvodu svého etnického původu nebo barvy pleti, státní příslušnosti, původu, náboženského vyznání, sociálního původu, pohlaví, věku, rodinného stavu, tělesné konstituce nebo vzhledu, sexuálního zaměření, členství ve sdruženích, politické příslušnosti, zdravotního stavu nebo možného rodičovství. Dále nesmí být současní ani

budoucí pracovníci podrobováni lékařským testům, které by mohly být použity k diskriminačním účelům.

## NUCENÁ PRÁCE A DŮSTOJNÉ ZACHÁZENÍ

V podniku není nucená práce přípustná. K tomu patří zejména nedobrovolná práce ve vězení, dlužní otroctví a práce zakládající se na obchodu s lidmi. HDO dále přistupuje ke svým zaměstnancům férově a bez sexuálního obtěžování, sexuálního zneužívání, tělesných trestů nebo mučení, duševního nebo psychického nátlaku a verbálních útoků. To platí i pro výhrůžky výše uvedeným.

## DĚTSKÁ PRÁCE

HDO zakazuje jakékoliv využívání dětské práce. Výraz „dítě“ zahrnuje osoby mladší 15 let (nebo podle zákona daného státu mladší 14 let) nebo osoby, jejichž stáří je pod touto hranicí, která v daném státě platí pro dokončení povinné školní docházky. Pokud se výše uvedené věkové hranice navzájem vylučují, platí vyšší z nich. Přípustné vzdělávací programy, které splňují všechny zákony a ustanovení, se však výslovně doporučují. Pracovníci mladší 18 let nesmí být využíváni pro práce, které by mohly ohrozit jejich zdraví a bezpečnost.





### **PRACOVNÍ POSTUPY U HDO**

Klíčem k úspěchu HDO je nadšení. Pro společnou a úspěšnou budoucnost je naše nadšení základem. Výsledek nadšení se projevuje ve „speed & spirit“ (rychlost a kuráž), což je motto, které HDO přijala za vlastní. „Speed“ je synonymem pro zvlášť plynulé a efektivní pracovní postupy a procesní strukturu. „Spirit“ popisuje odpovědný, proaktivní rozvoj podnikových procesů.

### **KULTURA VEDENÍ A SPOLUPRÁCE**

Nadřízení jsou vedoucí pracovníci, kteří nesou zvláštní odpovědnost za své zaměstnance. Vedoucí pracovníci jsou vzorem a jejich jednání se ve vysoké míře řídí zásadami chování podnikového kodexu. Základ pozitivního soužití spočívá v tom, že vedoucí pracovníci poskytují svým zaměstnancům maximální možnou míru vlastní odpovědnosti a prostoru a projevují jim svou plnou důvěru. Kulturou HDO je, že vnímá společenskou odpovědnost, jejím zaměstnancům se dostává uznání, a ti jsou tak hrdí na svůj aktivní příspěvek k úspěchu. Zaměstnanci pracují u HDO rádi. Pro úspěšné prosazení filozofie HDO je úkolem vedení podporovat zaměstnance v dosažení sjednaných cílů. To zahrnuje též hodnocení zaměstnanců dle jejich úkolů.

Díky vzájemné, hladké a rychlé výměně informací mezi zaměstnanci a nadřízenými se posiluje vzájemná spolupráce. Zde je nutné o provozních souvislostech a skutečnostech informovat komplexně, aby byla zaručena schopnost jednání a rozhodování.

Vedoucím úkolem je navíc předcházet neakceptovatelnému chování zaměstnanců. To zahrnuje, že v oblasti odpovědnosti nebude docházet k případům porušení pravidel, jimž by mohl dostatečný dozor zabránit.



## 2 STYK S OBCHODNÍMI PARTNERY A TŘETÍMI OSOBAMI

Nadřazeným cílem, kterým je spokojenost zákazníků, se rozumí spolupráce založená na vzájemné důvěře a odpovědnosti – nicméně nejen se zákazníky, nýbrž i mezi zaměstnanci a s dodavateli. Každý jednotlivec zde má svou rozhodující roli a podílí se na úspěchu celého podniku. Proto je u HDO také každý jednotlivec považován za partnera a stejným způsobem je i vnímán.

Partnerství není pro HDO prázdným slovem. Vzájemný respekt, ale i závazek jsou pro podnik základem dlouhodobé důvěry. Tento téměř familiární přístup ke všem účastníkům dialogu s HDO nás nejen těší, nýbrž má i ekonomický smysl. Cítit se dobře – to je naše nejsilnější a nejudržitelnější motivace.

### BEZÚHONNOST A BOJ PROTI KORUPCI

HDO zakazuje, odmítá a netoleruje korupci, vydírání a zpronevěru jakéhokoliv druhu. Úplatky a jiné nekalé metody, jejichž účelem je ovlivňování úředníků, justice a zástupců jiných obchodních partnerů, jsou zakázány. Rovněž tak nejsou úplatky z naší strany ani nabízeny.

### PRÁVO HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE

Zaměstnanci HDO dodržují zákonné předpisy a pravidla týkající se férové hospodářské soutěže. Zejména jakékoliv dohody týkající se rozdělení zákazníků nebo regionů, cen a složek cen, dodavatelských vztahů a jejich kapacit, různých detailů nebo jednotlivých nabídek nejsou tolerovány. Pro výměnu účastnických nebo tržních strategií platí totéž. Zejména jsou zásadně zakázána i ústní nebo konkludentní ujednání, která vedou k vědomému paralelnímu chování.

Ujednání nebo výměna informací týkajících se vývojových a inovačních záměrů jsou dovoleny jen v silně omezených výjimečných případech.

### DÁRKY, POZVÁNKY, FINANČNÍ DARY A SPONZORSTVÍ

Zaměstnanci HDO nenabízí dodavatelům, zákazníkům ani jiným partnerům žádné dárky ani jiné pozornosti, které představují osobní výhodu z obchodního vztahu s dodavatelem, zákazníkem nebo partnerem a mohly by pozitivně ovlivnit obchodování s HDO.

Při přijímání pozorností je nutno dbát na to, aby tyto pozornosti odpovídaly jako zdvořilostní gesto obecným obchodním zvyklostem. Ve styku s obchodními partnery nebo jinými subjekty nesmí být přijímány a už vůbec ne vyžadovány žádné materiální výhody, které přesahují rozsah zmíněných praktik.

## **BOJ PROTI PRANÍ ŠPINAVÝCH PENĚZ**

Zákony o boji proti praní špinavých peněz jsou pro HDO vždy závazné. Zákonný soulad obchodních vztahů s partnery, zákazníky a poradci je základním předpokladem pro spolupráci s HDO. Zejména je ve všech fázích spolupráce nutné, aby finanční prostředky partnerů, zákazníků a poradců byly legitimního původu. Pochybně se jevící chování musí být neprodleně oznámeno. Musí být dodržovány aplikovatelné předpisy o dokumentování a účetnictví při hotovostních a jiných transakcích a smlouvách.

## **3 ZABRÁNĚNÍ KONFLIKTŮM ZÁJMŮ**

Zaměstnanci HDO jednájí v zájmu podniku. Za tím účelem musí být zabráněno konfliktům zájmů. Osobní vztahy nebo zájmy nesmí obchodní činnost ovlivňovat. To znamená, že osobní zájmy nesmí být v rozporu se záležitostmi HDO a ovlivňovat rozhodování.

### **VEDLEJŠÍ ČINNOSTI**

Vedlejší činnosti za úplaty musí být HDO oznámeny písemně předem. Pokud vedlejší činnost koliduje se zájmy HDO, lze souhlas odepřít. Vedlejší činnost lze zakázat i tehdy, pokud se zaměstnanec příslušným podnikem zabývá pracovně. Odvolat udělený souhlas lze v případě existence následujících důvodů. Tolerovány jsou například příležitostné přednášky nebo činnosti, při nichž zaměstnanec vystupuje jako autor.

## **4 ZACHÁZENÍ S INFORMACEMI**

Pro vytvoření a zachování důvěryhodného prostředí je pro HDO velmi důležité zacházet s informacemi s veškerou vážností a svědomitě. To se samozřejmě týká i informací od zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů, partnerů nebo poradců a informací o těchto osobách.

### **OCHRANA A BEZPEČNOST OSOBNÍCH ÚDAJŮ**

Soukromí a integrita zaměstnanců a obchodních partnerů HDO musí být vždy respektovány. HDO proto při zpracování osobních údajů zaměstnanců nebo obchodních partnerů dodržuje přísné standardy. Takové údaje jsou vázány daným účelem a transparentně shromažďovány a ukládány.

HDO dbá navíc na aktuálnost informačně-technické infrastruktury, aby byla zabezpečena před neoprávněným přístupem k interním souborům HDO i k souborům obchodních partnerů.

### **POVINNOST MLČENLIVOSTI**

Inovace, koncepce, ale i nové produkty pro nás představují cenná obchodní tajemství. Totéž platí pro technické know-how, které nám naši smluvní partneři poskytují v rámci spolupráce. Utajení



takových informací je důležitým základem vzájemné důvěry a spolupráce s našimi smluvními partnery a kromě toho i předmětem smluvních závazků HDO. Tímto se upozorňuje na to, že utajení takových know-how je jakožto obchodní a provozní tajemství součástí pracovních smluv zaměstnanců HDO. Uvedené body zajišťují nejen náskok před konkurencí, nýbrž i výhodu zákazníků a obchodních partnerů.

### **INSIDER TRADING**

HDO podporuje férové a udržitelné obchodování s cennými papíry. Insider obchodování je proto zakázáno. K insider informacím patří např. informace o technických inovacích, o stavu zakázek, důležitých změnách v obchodním vztahu nebo fúzích a akvizicích. Neveřejné informace HDO, ale i jiných partnerů jsou vždy považovány za důvěrné a nejsou zneužívány ani předávány pro soukromé obchodování s cennými papíry.

### **DUŠEVNÍ VLASTNICTVÍ**

Abychom u HDO i nadále udrželi kreativní a plodné inovační prostředí, bude podnik i v budoucnu dodržovat práva duševního vlastnictví a řídit se jimi. Je velmi důležité, aby zaměstnanci HDO měli možnost plného a svobodného rozvoje svých kreativních a inovačních schopností. Ochrana duševního vlastnictví je proto nejdůležitějším prvkem našeho podnikání.

## **5 ENERGIE, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A BEZPEČNOST**

Jako podnik s největší galvanotechnikou na zinkové tlakové odlitky si je HDO vědoma svého závazku vůči životnímu prostředí a svým spoluobčanům a podle toho také jedná. To platí zejména pro ochranu životního prostředí a uchování přírodních zdrojů pro příští generace, ale i pro bezpečnost naší největší podnikové hodnoty – našich zaměstnanců.

Pro splnění těchto závazků zavedla HDO integrační řídicí systém orientovaný na postup, který mj. sestává ze složek managementu ochrany zdraví a bezpečnosti práce, energií, životního prostředí a bezpečnosti.



## **BEZPEČNOST PRÁCE, PROTIPOŽÁRNÍ OCHRANA, OCHRANA ZDRAVÍ**

HDO si je vědoma skutečnosti, že úspěch podniku závisí podstatnou měrou na jeho zaměstnancích. Jen zdraví a motivovaní zaměstnanci jsou schopni ze sebe každý den vydat pro svůj podnik to nejlepší. Systém managementu ochrany zdraví a bezpečnosti práce je certifikován dle normy BS OHSAS 18001:2007 (Occupational health and safety management system) a slouží bezpečnosti všech zaměstnanců. Cílem je udržitelné snížení pracovních úrazů a zlepšení zdraví zaměstnanců na pracovišti.

Pro zajištění bezpečnosti návštěvníků a sousedů definoval podnik bezpečnostní směrnice pro chování v rizikových a nebezpečných situacích a dal je k dispozici všem zúčastněným.

## **ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A UDRŽITELNOST**

Politika životního prostředí HDO si stanovila za cíl výrobu produktů šetrných k životnímu prostředí a zdraví s pokud možno nízkou spotřebou materiálu a energií. Tuto iniciativu HDO podtrhuje certifikát DIN EN ISO 14001. Tato norma zavazuje všechny účastníky výrobního procesu, aby přispěli k ochraně životního prostředí. To platí stejnou měrou pro zaměstnance i dodavatele. Kromě toho je u výrobních zařízení a provozních prostředků kladen důraz na nejnovější stav techniky a její ekologické aspekty.

## **ENERGETICKÁ POLITIKA**

HDO se zavazuje uskutečňovat, udržovat a neustále zlepšovat systém energetického managementu dle DIN EN ISO 50001:2011. Cílem je potřebné energetické zdroje využívat co nejefektivněji a bez plýtvání a zohledňovat aspekty udržitelnosti a potenciály energetických úspor. Totéž podnik požaduje i od svých zaměstnanců tak, aby byla energetická efektivita důležitým rozhodujícím kritériem i při nákupu nových produktů a služeb. Jako základ energetické politiky se HDO zavazuje dodržovat všechny platné zákonné a jiné požadavky týkající se používání energie, spotřeby energie a energetické efektivity. Vedení podniku si je vědomo vysokého významu managementu energií a dá k dispozici všechny nutné zdroje pro proces managementu energií i pro dosažení vytyčených cílů.



## 6 ZACHÁZENÍ S MAJETKEM HDO A MAJETKEM PARTNERŮ

Každý zaměstnanec musí s majetkem firmy a partnerů nakládat odpovědně a majetek chránit před ztrátou, poškozením, krádeží, zneužitím a nepovoleným užíváním. Sem spadají také nehmotné hodnoty jako firemní znalosti a znalosti partnerů, práva duševního vlastnictví a díla chráněná autorským právem. Firemní počítače a jiné předměty vybavy slouží k provozním účelům a nejsou určeny pro osobní používání. Bez výslovného souhlasu příslušného oddělení nesmí být majetek firmy a partnerů používán pro soukromé účely.





**HDO Druckguß- und Oberflächentechnik GmbH**  
Halberstädter Straße 7-13, 33106 Paderborn, Germany

[www.hdo-gmbh.com](http://www.hdo-gmbh.com)