

Globální Kodex Chování

Rev. leden 2024

DURA

 **SHILOH.**

Obsah

ÚVOD

Společenská odpovědnost a péče o životní prostředí	4
--	---

OBECNÉ ZÁSADY DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ

Dodržování zákonů, pravidel a předpisů	4
Střet zájmů	4
Firemní příležitosti	5
Hospodářská soutěž a poctivé jednání	5
Dávání a přijímání darů	5
Vedení záznamů a podávání zpráv	6
Nahlášení jakéhokoli nezákonného nebo neetického chování	7
Vyšetřování možných porušení	8

OCHRANA MAJETKU A POVĚSTI

Ochrana a správné používání majetku společnosti	8
Ochrana informací	8
Správné používání majetku třetích stran	9
Padělané díly	9

ZÁSADY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNANCŮ

Diverzita, rovnost a začlenění	10
Diskriminace a obtěžování	11
Politika lidských práv	11
Dětská práce	12
Nucená práce	13
Svoboda sdružování	13
Mzdy, benefity a pracovní doba	13

VLÁDNÍ NAŘÍZENÍ

Antimonopolní opatření a nekalá soutěž	13
Platby státním zaměstnancům	14
Britský zákon o úplatkářství	14
Úřad pro kontrolu zahraničních aktiv Ministerstva financí USA ("OFAC")	14

POSTUPY PRO DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ

15

POLITIKY SOUVISEJÍCÍ S ESG	16
ZÁVĚR	16

ÚVOD

Kodex chování (dále jen "Kodex") pro zaměstnance společnosti Dura Shiloh (dále jen "Společnost") zahrnuje širokou škálu obchodních praktik a postupů. Je důležité, abyste si jako zaměstnanci náš Kodex přečetli, porozuměli mu a plně jej dodržovali. Kodex stanoví základní zásady, kterými se mají řídit všichni zaměstnanci. Všichni naši zaměstnanci se podle něj musí chovat a snažit se vyvarovat i jen zdání nevhodného chování. Kodex by měli obdržet a dodržovat také vedoucí pracovníci, ředitelé, zástupci a reprezentanti společnosti, včetně konzultantů.

Pokud je zákon v rozporu se zásadami uvedenými v tomto kodexu, musíte se řídit místním zákonem. Pokud máte ohledně těchto rozporů nějaké otázky, měli byste se zeptat svého nadřízeného nebo personálního oddělení, jak situaci řešit. Bez ohledu na to byste se měli vždy snažit jednat v souladu s etickými normami popsány v tomto kodexu.

Vedoucí zaměstnanci mají důležitou povinnost jít příkladem a dodržovat nejvyšší standardy chování. Jste-li na vedoucí pozici, měli byste vytvořit prostředí, ve kterém zaměstnanci chápou své povinnosti, a kam mohou bez obav z odvetných opatření přicházet s dotazy či problémy.

Pokud se vyskytne problém, je třeba neprodleně přijmout opatření k jeho řešení a k nápravě vzniklých potíží. Musíte se také ujistit, že každý zaměstnanec pod vaším vedením rozumí našemu kodexu a zásadám, zákonům a předpisům, které se týkají našehí společnosti. A co je nejdůležitější, musíte zajistit, aby zaměstnanci chápali, že obchodní výsledky nejsou nikdy důležitější než etické chování v podnikání.

Porušení tohoto kodexu může vest až k ukončení pracovního poměru. Pokud se ocitnete v situaci, o které se domníváte, že by mohla porušovat tento kodex nebo k jeho porušení vést, postupujte podle pokynů popsanych v části "Postupy pro dodržování předpisů" na straně 15.

Společenská odpovědnost a péče o životní prostředí

Společnost Dura Shiloh je hrdá na to, že je společností, která pracuje čestně a dělá správné věci v každém aspektu svého podnikání, včetně toho, že je společensky odpovědnou společností. Snažíme se sladit naše sociální a environmentální úsilí s našimi obchodními cíli a zároveň pokračujeme ve vývoji kvalitativních i kvantitativních ukazatelů pro hodnocení našeho pokroku.

Zavázali jsme se podnikat ekologicky odpovědným způsobem a snažíme se zlepšovat naši výkonnost ve prospěch našich zaměstnanců, zákazníků, komunit, vlastnictví a životního prostředí. Energii využíváme rozumně a efektivně a používáme technologie, které minimalizují dopad na životní prostředí, včetně snižování emisí skleníkových plynů. Zaměstnanci, jejichž práce má vliv na dodržování ekologických předpisů, musí být seznámeni s povoleními, zákony a předpisy a zásadami ochrany životního prostředí, které se vztahují k jejich práci. Všichni zaměstnanci jsou zodpovědní za to, že činnost společnosti Dura Shiloh je prováděna v souladu se všemi platnými zákony a způsobem, který chrání životní prostředí.

OBECNÉ ZÁSADY DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ

Dodržování zákonů, pravidel a předpisů

Základem, na kterém jsou postaveny etické standardy společnosti, je dodržování zákona, a to jak v jeho literě, tak v jeho duchu. Všichni zaměstnanci musí respektovat a dodržovat zákony měst, států a zemí, ve kterých působíme. Ačkoli se neočekává, že všichni z vás budou znát podrobnosti těchto zákonů, je důležité vědět dost na to, abyste mohli určit, kdy se obrátit o radu na nadřízené, manažery nebo jiné příslušné pracovníky.

Střety zájmů

Ke "střetu zájmů" dochází, pokud soukromý zájem osoby jakýmkoli způsobem zasahuje do zájmů společnosti. Situace střetu zájmů může nastat, pokud zaměstnanec nebo zástupce naší společnosti podniká kroky nebo má zájmy, které mohou ztížit objektivní a efektivní výkon jeho práce ve Společnosti. Ke střetu zájmů může dojít také tehdy, když zaměstnanec nebo jeho rodinní příslušníci získávají v důsledku svého postavení ve Společnosti nepatřičné osobní výhody. Střet zájmů mohou způsobit půjčky nebo záruky za závazky zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků.

Téměř vždy je střetem zájmů, pokud zaměstnanec společnosti pracuje současně pro konkurenta, zákazníka nebo dodavatele. Zásadou je vyhybat se jakémukoli přímému či nepřímému

obchodnímu spojení se zákazníky, dodavateli nebo konkurenty, s výjimkou spojení v náš prospěch. Není-li získán souhlas výboru pro dodržování předpisů, nesmíte pracovat pro konkurenta, zákazníka nebo dodavatele jako konzultant nebo člen představenstva. To se týká i jiných záležitostí, které by mohly být střetem zájmů a dokud je výbor pro dodržování předpisů důkladně neposoudí, jsou dle pravidel společnosti zakázány.

Střety zájmů nemusí být vždy jednoznačné. V případě dotazů se poradte se svým nadřízeným nebo personálním oddělením. Každý zaměstnanec nebo zástupce, který se dozví o střetu nebo potenciálním střetu, by na něj měl upozornit nadřízeného nebo jiného příslušného pracovníka, nebo se seznámit s postupy popsány v tomto kodexu pod nadpisem "Postupy pro dodržování předpisů". Další informace naleznete ve směrnici Střet zájmů.

Firemní příležitosti

Zaměstnanci a zástupci nesmí pro svůj osobní prospěch využívat příležitosti plynoucí z využití majetku, informací nebo postavení společnosti, bez souhlasu výboru pro dodržování předpisů. Žádný zaměstnanec nesmí využívat majetek, informace nebo postavení společnosti bez souhlasu výboru pro dodržování předpisů ani využívat majetek, informace nebo postavení společnosti k získání nepatřičného osobního prospěchu. Žádný zaměstnanec nesmí přímo ani nepřímo konkurovat společnosti. Zaměstnanci a zástupci mají vůči společnosti povinnost prosazovat její oprávněné zájmy, pokud se k tomu naskytne příležitost.

Hospodářská soutěž a poctivé jednání

Snažíme se férově a poctivě překonávat konkurenci. Krádež informací, které jsou předmětem vlastnictví, držení informací, které jsou obchodním tajemstvím a které byly získány bez souhlasu jejich vlastníka, nebo navádění k jejich prozrazení bývalými či současnými zaměstnanci jiných společností je zakázáno. Každý zaměstnanec by se měl snažit respektovat práva zákazníků, dodavatelů, konkurentů a jejich zaměstnanců a jednat s nimi čestně. Žádný zaměstnanec by neměl nikoho nečestně využívat prostřednictvím manipulace, zatajování, zneužívání důvěrných informací, zkreslování podstatných skutečností nebo jakýchkoli jiných úmyslných praktik nekalého jednání.

Dávání a přijímání darů

Účelem reprezentativní zábavy a dáreků v obchodním prostředí je vytvoření dobrých pracovních vztahů a projevením dobré vůle, nikoli získání nekalé výhody u zákazníků. Poskytování nebo přijímání dáreků nesmí vytvářet dojem (nebo implicitní závazek), že dárce má nárok na přednostní zacházení, ocenění obchodu, lepší ceny nebo lepší podmínky prodeje. Kromě toho by žádný dárek ani pohoštění neměly být nikdy nabízeny, předávány, poskytovány ani přijímány žádným zaměstnancem společnosti, rodinným příslušníkem zaměstnance nebo zástupcem, pokud: (1) se nejedná o peněžní dar, (2) je v souladu s obvyklými obchodními postupy, (3) nemá nadměrnou hodnotu, (4) nemůže být vykládán jako úplatek nebo podplácení a (5) neporušuje žádné zákony nebo předpisy. Dary nebo navrhované dary, u kterých si nejste jisti, zda mohou být považovány za nevhodné, proberte se svým nadřízeným nebo personálním oddělením.

Co se týče reprezentativní zábavy, nikdy není vhodná: (1) zábava, která může být v kontextu služební příležitosti považována za nadměrnou; (2) zábava "pro dospělé" nebo jakýkoli druh akce zahrnující nahotu nebo oplzlé chování; (3) zábava, o které obdarovaný ví, že ji dárce nesmí poskytnout; a (4) zábava, která je jinak zakázána místním vedením. Další informace naleznete ve směrnici Cestování a zábava.

Vedení záznamů a podávání zpráv

Společnost vyžaduje poctivé a přesné zaznamenávání a vykazování informací, aby mohla činit odpovědná obchodní rozhodnutí. Například by měl být vykazován pouze skutečný a reálný počet odpracovaných hodin.

Veškeré účetní knihy, záznamy, účty a účetní závěrky Společnosti musí být vedeny přiměřeně podrobně, musí náležitě odrážet transakce Společnosti a musí být v souladu s platnými právními požadavky i se systémem vnitřních kontrol Společnosti. Neevidované nebo "mimoúčetní" finanční prostředky nebo aktiva by neměly být vedeny, pokud to není povoleno platnými právními předpisy nebo nařízeními.

Společnost vyžaduje spolupráci a otevřenou komunikaci s interními i externími auditory. Je nezákonné podnikat jakékoli kroky s cílem podvodně ovlivnit, přinutit, manipulovat nebo uvést v omyl interního nebo externího auditora, který se podílí na provádění auditu účetní závěrky Společnosti.

Mnoho zaměstnanců pravidelně provádí služební nákupy, které je třeba přesně dokumentovat a evidovat. Pokud si nejste jisti, zda je určitý výdaj oprávněný, zeptejte se svého nadřízeného nebo kontrolora Vaší lokace.

Obchodní záznamy a komunikace se často stávají veřejnými a měli bychom se vyvarovat přehánění, hanlivých poznámek, dohadů nebo nevhodných hodnocení osob a společností, které mohou být špatně pochopeny. To platí i pro e-maily, interní poznámky a formální zprávy.

(Záznamy by měly být vždy uchovávány nebo skartovány v souladu se zásadami uchovávání záznamů společnosti). V souladu s těmito zásadami se v případě soudního sporu nebo vládního vyšetřování poradte se svým nadřízeným, vyššími stupni řízení nebo právním oddělením ohledně doby uchovávání takových záznamů.

Pokud máte jakékoli dotazy nebo si nejste jisti, jak se naše kontroly a postupy pro zveřejňování informací mohou uplatnit za určitých okolností, neprodleně se obraťte na svého nadřízeného nebo na vyšší úroveň vedení. Měli byste se ptát a požádat o radu. Další informace o tom, jak nahlásit své dotazy nebo obavy, jsou uvedeny níže v tomto kodexu pod nadpisy "Hlášení jakéhokoli nezákonného nebo neetického chování" a "Postupy pro dodržování předpisů".

Nahlášení jakéhokoli nezákonného nebo neetického chování

Žádáme zaměstnance, aby se v rámci kultury otevřených dveří o zjištěném nezákonném nebo neetickém chování nebo v případě pochybností o nejlepší postup v konkrétní situaci obrátili na nadřízené, vedoucí pracovníky nebo jiné příslušné pracovníky. Jedná se často o nejlepší způsob, jak problém vyřešit. Společnost zachovává důvěrnost všech hlášení a její zásadou je nepřipustit odvetná opatření za oznámení nesprávného chování ze strany jiných osob, které zaměstnanci učinili v dobré víře. Od zaměstnanců se očekává, že budou spolupracovat při interním vyšetřování pochybení.

Systém hlášení na etické lince

I v případě kultury otevřených dveří mohou nastat situace, kdy si zaměstnanec přeje oznámit problém důvěrně. V těchto případech by zaměstnanci měli využít etickou horkou linku společnosti, kterou provozuje externí poskytovatel horké linky EthicsPoint (NavexGlobal). Zaměstnanci mohou podávat hlášení a sdělovat problémy a obavy týkající se jakéhokoli skutečného nebo potenciálního porušení. Zaměstnanci mohou zůstat v anonymitě, nebo zveřejnit svou totožnost. Anonymní hovory nelze zpětně vysledovat k jednotlivým osobám.

Kromě toho platforma EthicsPoint poskytuje zaměstnancům možnost požádat o pokyny týkající se zásad, postupů nebo návrhů souvisejících s eskalací a řešením problémů. Informace poskytnuté do EthicsPointu jsou shrnuty a doručeny malému týmu vedoucích pracovníků společnosti, kteří jsou oprávněni přijímat tato hlášení zcela důvěrným způsobem. Vedení a EthicsPoint vám zaručují, že vaše připomínky budou vyslyšeny a že bude zachována případná požadovaná anonymita.

Platforma EthicsPoint by měla být využívána v případě etických problémů nebo porušení zásad a je přístupná na telefonním čísle 800 040 852 nebo na internetu: shiloh.ethicspoint.com

Na obecné obavy týkající se pracovních podmínek, nadřízeného nebo spolupracovníků byste měli nejprve upozornit Vaše personální oddělení, protože personální oddělení a vedení mohou nejlépe řešit veškeré místní problémy.

Vyšetřování možných porušení

Výbor pro dodržování předpisů určí nebo jmenuje příslušné osoby, které stanoví opatření, jež považuje za vhodná k prošetření jakéhokoli údajného porušení tohoto Kodexu, které mu bylo oznámeno, a k prosazování tohoto kodexu s ohledem na jakékoli porušení. Tato opatření musí být přiměřeně navržena tak, aby odrazovala od protiprávního jednání a podporovala odpovědnost za dodržování Kodexu. Při rozhodování o tom, jaká opatření jsou v konkrétním případě vhodná, vezme výbor pro dodržování předpisů nebo osoba jím pověřená v úvahu všechny relevantní informace, včetně povahy a závažnosti porušení, toho zda se jednalo o jednorázové nebo opakované porušení, zda se porušení jeví jako úmyslné nebo neúmyslné, zda byla dotyčná osoba před porušením poučena o správném postupu a zda se dotyčná osoba v minulosti dopustila jiných porušení.

OCHRANA MAJETKU A POVĚSTI

Ochrana a správné používání majetku společnosti

Jste povinni chránit a zabezpečovat majetek společnosti a majetek našich zákazníků. To se týká majetku a aktiv všeho druhu, včetně vybavení a zásob, jakož i chráněných obchodních informací.

Zvláště důležitá je ochrana neveřejných informací společnosti. Neoprávněné použití nebo zveřejnění informací týkajících se plánů, strategií, nákladů, cen nebo finančních výsledků by mohlo ohrozit konkurenční postavení společnosti.

Ochrana informací

Systém řízení ochrany informací (ISMS) společnosti zahrnuje firemní zásady, pokyny, postupy a formuláře specifické pro ochranu informací a řízení informačních technologií. Systém ISMS představuje rámec zásad a postupů, který zahrnuje právní, fyzické a technické kontroly zapojené do procesů řízení informačních rizik a bezpečnosti ve společnosti. Požadavky na chování zaměstnanců jsou uvedeny ve směrnici Přijatelné použití a souvisejících směrnících v systému ISMS a jsou zveřejněny k nahlédnutí všem oprávněným uživatelům sítě na portálu SharePoint společnosti.

Ve směrnici Ochrana informací jsou definované záměry a cíle, které mají chránit organizaci. Těchto cílů je dosahováno prostřednictvím iniciativ neustálého zlepšování, jejichž cílem je identifikovat a snižovat rizika související s ochranou informací. Systém ISMS společnosti Dura Shiloh, řízený závazkem nejvyššího vedení, zahrnuje bezpečnostní směrnice, postupy a pokyny k osvědčeným krokům na podporu těchto cílů.

Chráněné informace jsou cenným majetkem společnosti a zahrnují: interní a externí komunikaci, digitální informace uložené v přenosných počítačích, kapesních počítačích, stolních počítačích, serverech, zálohách a přenosných paměťových zařízeních, tištěné dokumenty a ústní diskuse.

Pokud pracujeme s chráněnými a důvěrnými informacemi, musíme převzít osobní odpovědnost za jejich ochranu před neoprávněným vyrazením, změnami nebo ztrátou. Všechny dokumenty a záznamy obsahující osobní nebo důvěrné informace, ať už v elektronické nebo papírové podobě, by měly být označeny jako "Důvěrné". Soubory obsahující osobní nebo důvěrné informace by měly být v době, kdy se nepoužívají, zabezpečeny v uzamčené kanceláři, ve stole nebo ve skříni. Všechny osobní nebo důvěrné informace v elektronické podobě musí být před jejich přenosem nebo přepravou v elektronické nebo fyzické podobě zašifrovány. Všechna přenosná zařízení musí být zašifrována.

Musíme dodržovat všechny bezpečnostní zásady a postupy společnosti pro nakládání s informačními aktivy a systémy, abychom zajistili splnění zákonných povinností a ochranu pověsti společnosti a investic do vlastních informací.

Správné používání majetku třetích stran

Důsledně chráníme své vlastní duševní vlastnictví - ochranné známky, autorská práva, patenty a obchodní tajemství. Stejně tak musíme používat vlastnictví třetích stran zákonným způsobem a pouze v souladu s jejich příslušnými licencemi a/nebo podmínkami použití. Všichni zaměstnanci, dodavatelé a zástupci mají zakázáno vytvářet nebo používat kopie nelicencovaného materiálu chráněného autorskými právy, včetně softwaru, dokumentace, grafiky, fotografií, klipartů, animací, filmů/videoklipů, zvuku a hudby.

Padělané díly

Snažíme se vyvíjet, zavádět a udržovat metody a procesy vhodné pro naše produkty a služby, abychom minimalizovali riziko zavedení padělaných dílů a materiálů do dodávaných produktů, včetně účinného procesu odhalování padělaných dílů a materiálů a případného označování dílů za zastaralé.

ZÁSADY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNANCŮ

Diverzita, rovnost a začlenění

Společnost Dura Shiloh se zavázala podporovat, rozvíjet a zachovávat kulturu rozmanitosti, rovnosti a inkluze.

Naši zaměstnanci jsou tím nejcennějším, co máme. Společný souhrn individuálních odlišností, životních zkušeností, znalostí, vynalézavosti, inovací, sebevyjádření, jedinečných schopností a talentu, které naši zaměstnanci vkládají do své práce, představuje významnou součást nejen naší kultury, ale i naší pověsti a úspěchů společnosti.

Uznáváme a podporujeme odlišnosti našich zaměstnanců, pokud jde o věk, barvu pleti, zdravotní postižení, etnický původ, rodinný nebo rodinný stav, pohlavní identitu nebo vyjádření pohlaví, jazyk, národnost, fyzické a duševní schopnosti, politickou příslušnost, rasu, náboženství, sexuální orientaci, socioekonomický status a další charakteristiky, které činí naše zaměstnance jedinečnými.

Iniciativy společnosti v oblasti diverzity se vztahují (ale neomezují se pouze na ně) na naše postupy a zásady týkající se náboru a výběru, odměňování a benefitů, profesního rozvoje a školení, povyšování, přesunů, sociálních a rekreačních programů, propouštění a ukončování pracovního poměru. Dále se vztahují na trvalý rozvoj pracovního prostředí postaveného na předpokladu rovnosti pohlaví, rasy a rozmanitosti, které podporuje a prosazuje:

- respektující komunikaci a spolupráci mezi všemi zaměstnanci;
- týmovou práci a účast zaměstnanců, což umožňuje zastoupení všech skupin a pohledů zaměstnanců;
- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím flexibilních pracovních úvazků, které se přizpůsobí různým potřebám zaměstnanců, a
- příspěvky zaměstnavatelů a zaměstnanců vůči komunitám, kterým pomáháme, s cílem podpořit větší porozumění a respekt k rozmanitosti.

Všichni zaměstnanci jsou povinni chovat se k ostatním důstojně a s respektem. Od všech zaměstnanců se očekává, že se takto budou chovat během práce, na pracovních akcích na pracovišti i mimo něj a na všech ostatních akcích sponzorovaných společností. Všichni zaměstnanci jsou také vyzýváni, aby se zúčastnili a absolvovali školení o povědomí o diverzitě, a rozšířili tak své znalosti.

Každý zaměstnanec, u kterého se zjistí, že se dopustil nevhodného chování nebo jednání vůči ostatním, může být disciplinárně potrestán.

Zaměstnanci, kteří se domnívají, že se stali obětí jakéhokoli druhu diskriminace, která je v rozporu s politikou a záměry společnosti v oblasti diverzity, by se měli obrátit o pomoc na svého nadřízeného nebo oddělení lidských zdrojů.

Diskriminace a obtěžování

Jsme pevně odhodláni poskytovat rovné příležitosti ve všech aspektech zaměstnávání. Společnost nediskriminuje na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, pohlavní

identity nebo vyjádření pohlaví, národnostního původu, náboženství, náboženského vyznání, věku, zdravotního postižení, původu, rodinného stavu nebo jakéhokoli jiného postavení chráněného platnými právními předpisy při žádné ze svých činností. Společnost se zavazuje poskytovat inkluzivní a přívětivé prostředí pro všechny zaměstnance, smluvní partnery, zákazníky a dodavatele a zakazuje nerovné zacházení na základě kterékoli z výše uvedených charakteristik nebo jakéhokoli jiného postavení chráněného platnými právními předpisy.

Kromě toho je zakázáno obtěžování v jakékoli formě, včetně sexuálního, slovního, fyzického nebo vizuálního. Jakékoli jednání, slova, vtipy nebo komentáře založené na rase, barvě pleti, pohlaví, sexuální orientaci, pohlavní identitě nebo vyjádření pohlaví, národnostním původu, náboženství, věku, zdravotním postižení nebo jiné klasifikaci chráněné zákonem, nebo jeho příbuzných, přátel nebo spolupracovníků, které:

- má za cíl nebo následek vytvoření zastrašujícího, nepřátelského nebo urážlivého pracovního prostředí;
- má za cíl nebo následek nepřiměřené zasahování do pracovního výkonu jednotlivce nebo
- jinak nepříznivě ovlivňuje pracovní příležitosti jednotlivce, nebude společnost tolerovat.

Všichni nadřízení a vedoucí pracovníci jsou odpovědní za provádění a kontrolu dodržování těchto zásad. Každý vedoucí pracovník nebo nadřízený, který byl upozorněn na porušení těchto zásad nebo o něm ví, musí tuto záležitost neprodleně a v plném rozsahu oznámit personálnímu oddělení a příslušným členům vedení.

Politika lidských práv

Společnost Dura Shiloh uznává základní principy Všeobecné deklarace lidských práv OSN, jakož i další mezinárodně uznávané zásady lidských práv, včetně těch, které jsou obsaženy ve Směrnících OECD pro nadnárodní podniky, Obecných zásadách OSN pro podnikání a lidská práva a Úmlouvách MOP č. 87 a/nebo 98.

Společnost se snaží chránit práva všech, kteří pro ni pracují a spolupracují s ní. Oceňujeme přínos všech zaměstnanců a jednáme s nimi důstojně a s respektem, bez obtěžování a nezákonné diskriminace. Snažíme se spolupracovat se společnostmi, které sdílejí naše hodnoty a postoj k lidským právům. Podporujeme komunity, ve kterých působíme.

Používáme etické postupy nábory a vyplácíme spravedlivé mzdy.

Společnost považuje diverzitu a inkluzi za prospěšnou. Respektujeme to, co každý člověk přináší do našeho týmu, včetně původu, vzdělání, pohlaví, rasy, etnického původu, stylu práce a myšlení, sexuální orientace, genderové identity a/nebo vyjádření, náboženského původu, věku, generace, postižení, kulturních znalostí a technických dovedností. Uvědomujeme si, že ženy na celém světě čelí diskriminaci, a podporujeme práva žen a jejich ekonomické začlenění, včetně podpory rovného odměňování. Podporujeme a chráníme práva zaměstnanců, kteří jsou příslušníky menšinových skupin.

Společnost se zavazuje respektovat soukromí osob, včetně zaměstnanců a zákazníků. Řídíme se celosvětově uznávanými zásadami ochrany soukromí, jako jsou zásady uvedené v obecném nařízení EU o ochraně osobních údajů, a snažíme se uplatňovat přiměřené a vhodné postupy při shromažďování, používání a sdílení osobních údajů o jednotlivcích.

Společnost dodržuje a očekává, že naši dodavatelé a další obchodní partneři budou dodržovat zákony, které podporují bezpečné pracovní podmínky a osobní bezpečnost, zákony zakazující nucenou práci, zákaz zaměstnávání nezletilých dětí, zákaz obchodování s lidmi, zákaz obtěžování a nezákonné diskriminace a zákony, které zajišťují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání. S každým zaměstnancem, dodavatelem nebo jiným obchodním partnerem, který tyto zásady poruší, bude ukončen pracovní nebo obchodní vztah se společností Dura Shiloh.

Společnost zavedla několik mechanismů pro nahlášení neetického jednání a chování a má přísné zásady proti odvetným opatřením. Sledujeme, zda nedochází k porušování našich pravidel, a v případě jejich výskytu přijímáme opatření, která mohou vést až k ukončení pracovního poměru nebo smlouvy. Zaměstnanci, dodavatelé, smluvní partneři nebo jiné osoby mohou hlásit jakékoli incidenty nebo obavy prostřednictvím horké linky společnosti Navex 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, a to telefonicky nebo prostřednictvím webu. Na našich webových stránkách zveřejňujeme naše hodnoty, zásady, principy a postupy, které tyto zásady posilují.

Dětská práce

Společnost nesmí při poskytování služeb využívat dětskou práci. To znamená, že Společnost nesmí využívat dětskou práci ani najímat žádné dodavatele, kteří dětskou práci k provádění služeb využívají. "Dítětem" se rozumí každá osoba mladší 15 let (nebo 14 let, pokud to zákony dané země umožňují) nebo mladší, než je věk pro ukončení povinné školní docházky, nebo mladší, než je minimální věk pro zaměstnání v dané zemi, podle toho, který je vyšší. Podporováno je využívání legálních programů učňovské přípravy na pracovišti, které jsou v souladu se všemi zákony a předpisy. Pracovníci mladší 18 let nesmí vykonávat práce, které by mohly ohrozit jejich zdraví nebo bezpečnost. Pokud máte podezření na porušení těchto zásad, neprodleně to nahláste svému nadřízenému, oddělení lidských zdrojů nebo právnímu oddělení.

Nucená práce

Společnost Dura Shiloh netoleruje, nezapojuje se ani nepodporuje nucenou práci nebo obchodování s lidmi jakéhokoli druhu, a to ani ve svém dodavatelském řetězci, ani v tomto směru nepomáhá žádné jiné straně. Nucenou prací se rozumí veškerá práce nebo služby, které

jsou z osoby vymáhány pod hrozbou nebo trestem, což zahrnuje i ztrátu práv a výsad, pokud se osoba nenabídla dobrovolně. Pokud máte podezření na porušení těchto zásad, neprodleně to nahlaste svému nadřízenému, oddělení lidských zdrojů nebo právnímu oddělení.

Svoboda sdružování

Společnost Dura Shiloh respektuje právo svých zaměstnanců na svobodnou účast nebo neúčast v odborech a právo na kolektivní vyjednávání v souladu s místními zákony.

Mzdy, benefity a pracovní doba

Společnost Dura Shiloh poskytuje odměny a benefity, které jsou v souladu s platnými místními zákony, včetně zákonů týkajících se minimální mzdy, odměn za práci přesčas a zákonem stanovených příplatků, a dodržuje místní zákony týkající se pracovní doby, včetně přesčasů.

VLÁDNÍ NAŘÍZENÍ

Antimonopolní opatření a nekalá soutěž

Společnost Dura Shiloh bude dodržovat antimonopolní zákony a zákony o nekalé soutěži ve všech zemích, kde podniká. Obchodní rozhodnutí týkající se cen, podmínek prodeje, jednání se zákazníky, dodavateli nebo konkurenty mohou představovat citlivé otázky podle těchto zákonů.

Obecně platí, že antimonopolní zákony zakazují dohody, byť neformální, které nepřiměřeně omezují hospodářskou soutěž. Měli byste být obezřetní, pokud jde o sdílení určitých typů informací se zákazníky, dodavateli nebo jinými osobami, jako jsou údaje o cenách, prognózy, struktura mezd nebo plány vstupu na trh nebo odchodu z něj. Měli byste si také uvědomit, že v mnoha zemích nemůže podnik v souladu se zákonem stanovovat ceny pod úrovní nákladů nebo provádět jiné činnosti, které směřují k vyloučení konkurence nebo vytvářejí překážky pro vstup jiných společností na trh. Vzhledem k tomu, že antimonopolní zákony se v jednotlivých zemích liší a důsledky jejich porušení mohou být závažné, měli byste se v případě otázek týkajících se uplatňování těchto zákonů poradit s právním oddělením společnosti.

Platby státním zaměstnancům

Americký zákon o zahraničních korupčních praktikách ("FCPA") zakazuje dávat přímo či nepřímo cokoli hodnotného představitelům zahraničních vlád nebo zahraničním politickým kandidátům

za účelem získání nebo udržení obchodu. Je přísně zakázáno poskytovat nezákonné platby vládním úředníkům jakékoli země.

Vláda USA navíc uplatňuje řadu zákonů a předpisů týkajících se obchodních odměn, které mohou přijímat pracovníci vlády USA. Příslib, nabídka nebo předání daru, laskavosti nebo jiné pozornosti úředníkovi nebo zaměstnanci vlády USA v rozporu s těmito pravidly porušuje zásady společnosti, ale může být i trestným činem. Podobná pravidla mohou mít i státní a místní vlády a vlády cizích států. Pokyny v této oblasti vám může poskytnout váš nadřízený nebo vyšší úroveň vedení společnosti.

Britský zákon o úplatkářství

Ve Spojeném království platí zákon podobný zákonu FCPA známý jako UK Bribery Act. Podle ustanovení tohoto zákona nesmíte přímo ani nepřímo nabízet nebo slibovat finanční nebo jinou výhodu úředníkovi Spojeného království nebo jiné osoby nebo soukromé osobě za účelem ovlivnění takového úředníka nebo soukromé osoby s cílem získat nebo udržet si obchod nebo výhodu při podnikání. To platí pro jednání nebo opomenutí, k nimž dochází ve Spojeném království nebo jinde. V případě otázek týkajících se uplatňování těchto zákonů byste se měli obrátit na právní oddělení společnosti.

Úřad pro kontrolu zahraničních aktiv Ministerstva financí USA ("OFAC")

Společnost Dura Shiloh nesmí přímo ani nepřímo, ani prostřednictvím agentury, dodavatele nebo dceřiné společnosti mimo USA, spolupracovat se zakázanými stranami při poskytování služeb společnosti nebo zákazníkovi, platit zakázané straně za poskytování služeb nebo získávat obchody od takových zakázaných stran.

Mezi zakázané strany patří "sankcionované země", což jsou země, na které USA uvalily hospodářské sankce. Patří mezi ně také "Specially Designated Nationals", což jsou fyzické nebo právnické osoby, které ministerstvo financí USA označilo jako subjekty, s nimiž mají společnosti se sídlem v USA zakázáno obchodovat. Často se jedná o osoby, které se podílely na nezákonných činnostech, jako je obchod s drogami, nebo o osoby, které působí jako "krytí" pro sankcionované země.

Dodržování předpisů OFAC se vztahuje na všechny zaměstnance a smluvní partnery bez ohledu na zemi nebo místo a na všechny obchodní transakce prováděné společností nebo jejími dceřinými společnostmi. Neexistuje žádný "dolarový limit" (minimální nebo maximální) pro transakce, na které by se OFAC vztahoval.

POSTUPY PRO DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ

Všichni musíme pracovat na zajištění rychlého a důsledného postupu proti porušování tohoto kodexu. V některých situacích je však obtížné zjistit, zda k porušení došlo. Protože nemůžeme předvídat každou situaci, která nastane, je důležité, abychom měli způsob, jak k nové otázce nebo problému přistupovat. Tyto kroky je třeba mít na paměti:

- Ujistěte se, že máte k dispozici všechna fakta. Abychom dospěli ke správným řešením, musíme být co nejúplněji informováni.
- Zeptejte se sami sebe: Co konkrétně mám udělat? Zdá se vám to neetické nebo nevhodné? To vám umožní soustředit se na konkrétní otázku, před kterou stojíte, a na alternativu, kterou máte k dispozici. Používejte svůj úsudek a zdravý rozum. Pokud se vám něco zdá neetické nebo nevhodné, pravděpodobně to neetické nebo nevhodné je.
- Ujasněte si svou odpovědnost a roli. Ve většině situací je odpovědnost společná. Jsou vaši kolegové informováni? Může pomoci zapojení ostatních a diskuse o problému.
- Proberte problém se svým nadřízeným. Toto je základní návod pro všechny situace. V mnoha případech bude váš nadřízený o dané otázce lépe informován a ocení, když bude do rozhodovacího procesu zapojen. Nezapomeňte, že je povinností vašeho nadřízeného pomáhat při řešení problémů.
- Požádejte o pomoc oddělení lidských zdrojů. Ve vzácných případech, kdy není vhodné diskutovat o problému s nadřízeným; nebo kdy se necítíte dobře, když se svým dotazem oslovíte nadřízeného, projednejte jej na místě s personálním oddělením.
- Porušení etických pravidel můžete oznámit důvěrně a bez obav z odvety. Pokud vaše situace vyžaduje utajení vaší totožnosti, bude vaše anonymita chráněna. Společnost nedovoluje jakoukoli odvetu vůči zaměstnancům za to, že v dobré víře nahlásili porušení etických pravidel.
- Vždy se nejdříve zeptejte, pak jednejte. Pokud si nejste jisti, co máte v jakékoli situaci dělat, požádejte o radu, než začnete jednat.

SMĚRNICE SOUVISEJÍCÍ S ESG

Přístup k vodě, hygieně a sanitaci (WASH)

Jsme si vědomi dopadu, který může mít čistá voda a fungující hygienické služby na naše zaměstnance a místní komunity. Společnost Dura Shiloh zajišťuje zaměstnancům přístup k nezávadné vodě, sanitaci a hygieně na odpovídající úrovni standardu pro všechny zaměstnance ve všech našich lokacích a očekává, že naši dodavatelé budou tuto základní lidskou potřebu zajišťovat také. Přestože naše procesy nejsou náročné na spotřebu vody, snažíme se minimalizovat vliv našich provozů na místní zásobování vodou a nakládání s odpadními vodami.

Práva na půdu, lesy a vodu a nucené vystěhování

Společnost Dura Shiloh respektuje platná práva na užívání půdy, lesů a vody. Jednáme v souladu s Deklarací OSN o právech domorodého obyvatelstva a nepodílíme se na krádežích půdy ani na násilném vystěhování z půdy, vod nebo lesů při získávání, výstavbě nebo jiném využívání těchto zdrojů. Společnost Dura Shiloh získává od stávajících uživatelů půdy svobodný předchozí a informovaný souhlas (FPIC) a v případě potřeby zajišťuje odpovídající náhradu za poskytnuté využití zdrojů.

Využití soukromých a veřejných bezpečnostních složek

V souladu s naším postojem k lidským právům společnost Dura Shiloh nevyužívá soukromé ani veřejné bezpečnostní složky s úmyslem zranění, obtěžování nebo jiného nelidského zacházení. Bezpečnostní pracovníci zaměstnaní na kterémkoli z našich pracovišť podléhají vyšetřování a/nebo okamžitému odvolání na základě oznámení jakéhokoli nevhodného chování. Nahlášení jakýchkoli problémů s bezpečnostními pracovníky lze provést v souladu s našimi zásadami otevřených dveří nebo prostřednictvím etické horké linky, pokud si přejete zachovat anonymitu.

ZÁVĚR

Dobré jméno a pověst společnosti do značné míry závisí na tom, zda její zaměstnanci, vedoucí pracovníci a členové představenstva převezmou osobní odpovědnost za dodržování zásad a pokynů uvedených v tomto kodexu. Vaše obchodní jednání jménem společnosti se musí řídit zásadami a pokyny uvedenými v tomto kodexu.