

Pokyny pro nahlásování a zpracování porušení pravidel ve společnosti Messer



Úspěch společnosti Messer je do značné míry závislý na vztahu mezi firmou¹ a jejími zaměstnanci². Dobré vztahy se vyznačují čestností, solidaritou a vzájemnou důvěrou. Stejně tak je důležité, aby zaměstnanci při svém jednání jménem společnosti Messer dodržovali zákony a interní pravidla, především firemní Kodex chování.

Nedodržování regulací a interních předpisů poškozuje společnost Messer i zaměstnance. Tomu je nutné zabránit – a v případě potřeby je třeba takové chování co nejdříve identifikovat a zastavit. Zaměstnanci společnosti Messer i obchodní partneři³ musí mít možnost nahlásit porušení pravidel, aniž by se museli obávat sankcí.

Je důležité, aby se společnost Messer o jakémkoli porušení pravidel dozvěděla.

Tato příručka popisuje, jak lze nahlásit poznatek o porušení pravidel dle definice v části 1 nebo o nesprávném jednání dle definice v části 3 níže a jak je třeba s těmito informacemi nakládat.

¹ Messer SE & Co. KGaA a přidružené společnosti

² Včetně personálu na plný i částečný úvazek, externích i bývalých zaměstnanců, stážistů, nováčků, dočasných agenturních pracovníků atd.

³ Včetně dodavatelů, konzultantů, poskytovatelů služeb a jejich zaměstnanců.

1 Porušení pravidel

- 1.1 Prosté porušení pravidel je nedodržení nebo podezření na nedodržení zákonů a interních pravidel, s možnou ekonomickou škodou do výše 100 000 eur.
- 1.2 Závažné porušení pravidel představují především následující porušení nebo dostatečné podezření na porušení zákonů a interních pravidel:
- (a) Porušení Kodexu chování společnosti Messer, především
 - (i) překročení antitrustových zákonů a zákonů o hospodářské soutěži, stejně jako
 - (ii) úplatkářství a poskytování či přijímání úplatků nebo dalších výhod peněžní hodnoty, a také poskytování nepřiměřených výhod;
 - (b) závažné majetkové trestné činy, například zpronevěra, úplatkářství, defraudace;
 - (c) postih a hrozící či probíhající trestní řízení proti společnosti Messer či zaměstnancům společnosti Messer s rozumným úvodním podezřením;
 - (d) postih a hrozící či probíhající trestní řízení proti společnosti Messer či zaměstnancům společnosti Messer s rozumným úvodním podezřením a ve spojení s jejich provozními aktivitami, které mohou vést k uvěznění; a také
 - (e) porušení pravidel, které způsobí závažnou ekonomickou škodu přesahující 100 000 eur, nebo porušení pravidel, které může vést k závažnému poškození pověsti společnosti Messer nejen na místní úrovni, a
 - (f) porušení základních ohlašovacích povinností, stanovených v pokynech skupiny (část A).

2 Prostředky pro nahlásování porušení pravidel

- 2.1 Zaměstnanci a obchodní partneři mohou využít následující metody, jak nahlásit porušení pravidel.
- (a) Zaměstnanci mají k dispozici tyto prostředky pro hlášení:
 - (i) Jednoduchá porušení pravidel, definovaná v části 1.1, je třeba přednostně nahlásit místnímu či regionálnímu pracovníkovi pro dodržování předpisů, jenž zodpovídá za dotčenou skutečnost a lokalitu, ale je také možné je nahlásit prostřednictvím Linky integrity (viz část 2.1 (a) (ii) (A) níže).

Přehled pracovníků pro dodržování předpisů ve společnosti Messer je k dispozici na stránkách: (<https://messernet/web/compliance/home>).
 - (ii) Závažná porušení pravidel dle definice v části 1.2 je třeba přednostně hlásit pomocí bezplatné Linky integrity nebo přímo řediteli pro dodržování předpisů.
 - (A) Hlášení prostřednictvím Linky integrity lze provést telefonicky (příslušná telefonní čísla naleznete na internetových stránkách) nebo přes internet (www.messer.ethicspoint.com). Aktuální popis Linky integrity, provozované společností Navex Global, je k dispozici na stránce: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html>).
 - (B) Ředitele pro dodržování předpisů lze kontaktovat telefonicky pomocí hotline (+49 800 447 1000) nebo e-mailem (compliance@messergroup.com).

- (b) Způsoby hlášení pro obchodní partnery:
- (i) vaše přímá kontaktní osoba ve společnosti Messer, pokud se hlášení netýká jí, a
 - (ii) ředitel pro dodržování předpisů, jehož lze kontaktovat telefonicky pomocí hotline (+49 800 447 1000) nebo e-mailem (compliance@messergroup.com).

3 Ostatní přestupky

- 3.1 Porušení pravidel ve smyslu této příručky nepředstavují chyby učiněné v rámci pracovní činnosti přidělené příslušnému zaměstnanci nebo porušení pravidel a zásad chování v konkrétním oddělení (pokyny skupiny, část B). Podobné přestupky je třeba v první řadě nahlásit přímému nadřízenému nebo disciplinárnímu dohledu.
- 3.2 Jestliže má zaměstnanec obavu, že jeho hlášení o přestupku nebude vyšetřovat přímý nadřízený nebo disciplinární dohled nebo že může být kvůli hlášení vystaven represím dle definice v části 7.4, může k nahlášení použít také Linku integrity nebo jiné způsoby ohlášení, dle definice v části 2.1 (a); totéž platí, jestliže nesprávné jednání rovněž představuje závažné porušení pravidel dle definice v části 1.2.

4 Whistleblower, odeslání a vyloučení hlášení

- 4.1 **Whistleblower** je ve smyslu této příručky jakýkoli zaměstnanec, který si je vědom (možného) porušení pravidel či nesprávného jednání a poskytne o tom informace osobám uvedeným v částech 1 a 3.
- 4.2 Zaměstnanci společnosti Messer mají v rámci své pracovní smlouvy povinnost spolupracovat při objasňování porušení pravidel a nesprávného jednání. V závislosti na závažnosti incidentu (např. příprava trestných činů, bezprostřední ohrožení života či zdraví) může tato situace rovněž vyústit v povinnost předat hlášení nebo informovat úřady.
- 4.3 Informace o porušení pravidel či nesprávném jednání by měly rovněž obsahovat co neúplnější popis vysledovaných skutečností, přesná jména účastníků a vhodnou dokumentaci, dostupnou v daném okamžiku. Neúplný popis může snadno vést k nesprávným závěrům a podezřením a zkomplikovat nezbytné interní vyšetřování. Z tohoto důvodu by měla hlášení principiálně obsahovat jméno whistleblowerera. Tím se usnadní pozdější dotazy, které mohou pomoci a jsou nezbytné pro další interní vyšetřování. Hlášení uskutečněná v souladu s uvedenými pokyny umožňují provést efektivní interní prošetření a ochránit zájmy osob, jichž se situace netýká.
- 4.4 Pokud whistleblower žádá, aby jeho/její identita zůstala společnosti skrytá, je nezbytné anonymitu zajistit.
- 4.5 Informace týkající se soukromé a intimní sféry zaměstnanců jsou vyloučeny, pokud žádným způsobem nesouvisí s jejich profesionálním jednáním.

5 Průběh hlášení

- 5.1 Informace o porušení pravidel či nesprávném jednání se nejprve prověří z hlediska věrohodnosti.
- 5.2 Věrohodnost hlášení přijatých prostřednictvím Linky integrity nejprve prověří ředitel pro dodržování předpisů (Chief Compliance Officer) a pracovník pro dodržování předpisů v celé společnosti (Compliance Officer Corporate). Ředitel pro dodržování předpisů rozhodne, zdali je třeba hlášení předat k dalšímu zpracování regionálnímu či místnímu pracovníkovi pro dodržování předpisů.
- 5.3 Pokud je hlášení věrohodné, proběhne jeho prověření v rámci interního vyšetřování. Interní vyšetřování je třeba provést v souladu s následujícími principy:
- (a) Ochrana whistleblowerů a zajištění, že anonymní hlášení nelze zpětně vystopovat k ohlašovatelům.
 - (b) Neznevýhodnění whistleblowerů, kteří provedou hlášení v dobré víře; jde o situaci, kdy mají dostatečný důvod věřit, že problémy, které hlásí, jsou v čase nahlášení pravdivé, na základě okolností a dostupných informací.
 - (c) Interní vyšetřování probíhá objektivně, neutrálně a v souladu s platnými zákony, především se zákoníkem práce a zákony na ochranu osobních údajů.
 - (d) Dotčené osoby, které jsou předmětem podezření, by se obecně neměly interního vyšetřování účastnit (aby nedocházelo k odstraňování důkazů a ke konfliktům zájmů).
 - (e) Práva osob, jichž se hlášení týká a proti kterým je základní podezření namířeno, je třeba chránit.

6 Povinnost spolupráce ze strany zaměstnance

- 6.1 Všichni zaměstnanci mají povinnost podpořit interní vyšetřování v rozsahu svého zaměstnaneckého poměru. To zahrnuje taktéž kompletní předání požadovaných firemních dokumentů a zprostředkování vyčerpávajících a pravdivých informací o firemních transakcích, pokud to není v rozporu se zákonnými předpisy.
- 6.2 Kdokoli, kdo naruší interní vyšetřování ovlivňováním svědků nebo uzavíráním dohod se svědky, závažným způsobem narušuje své zaměstnanecké/smluvní povinnosti, což povede k okamžitému disciplinárnímu opatření.

7 Ochrana whistleblowerů a podporujících osob

- 7.1 Společnost Messer chrání whistleblowery jednající v dobré víře a zajišťuje, že je s nimi nakládáno objektivním, čestným způsobem.
- 7.2 Bez jejich explicitního souhlasu se nesmí identita whistleblowerů odhalit žádné další osobě, kromě oprávněných zaměstnanců, kteří jsou zodpovědní za příjem hlášení nebo uskutečňují následná opatření na základě hlášení. Platí to rovněž pro jakékoli další informace, z nichž lze identitu whistleblowerů přímo či nepřímo odvodit.
- 7.3 Identitu whistleblowerů či jakékoli další informace dle části 7.2 lze odhalit pouze v případě, je-li to nezbytná a odpovídající povinnost v rámci vyšetřování ze strany místních úřadů či v průběhu soudního řízení.

- 7.4 Jakákoli forma odplaty (např. disciplinární opatření, přesun povinností, odpírání benefitů, negativní hodnocení výkonnosti, diskriminace atd.) nebo hrozba odplatou představují závažné porušení zaměstnaneckých/smluvních povinností a mají následky vyplývající ze zákoníku práce.
- 7.5 Whistlebloweři, kteří jsou znevýhodňováni v důsledku hlášení, které provedli, by měli kontaktovat ředitele pro dodržování předpisů. Ředitel pro dodržování předpisů musí případ okamžitě prošetřit a vyjasnit okolnosti.
- 7.6 Výše uvedená opatření rovněž platí pro osoby podporující whistleblowery při nahlašování.
- 7.7 Whistlebloweři, kteří provedou hlášení se zlým úmyslem nebo nevhodným způsobem, musí očekávat zákonné následky, především v kontextu zákoníku práce. Platí to rovněž v případě, že whistleblower nejprve předá informace třetím stranám, aniž by předtím usiloval o objasnění skutečného či domnělého porušení pravidel a nesprávného jednání.

8 Ochrana osob dotčených hlášením

- 8.1 Jestliže je třeba podezření na porušení pravidel či nesprávné jednání prověřit pomocí interního vyšetřování, osoby dotčené hlášením (dále: **dotčené osoby**) budou informovány před dokončením interního vyšetřování. V tutéž dobu musí mít dotčená osoba možnost se k podezření vyjádřit a má právo nahlédnout do spisu.
- 8.2 Pokud se v rané fázi interního vyšetřování případného porušení pravidel ukáže, že nahlášené podezření je neoprávněné, lze od výsledku a informování dotčené osoby upustit.
- 8.3 Společnost Messer chrání čest, pověst i osobní práva zaměstnanců dotčených hlášením. Pokud dotčená osoba v rámci interního vyšetřování nařízeného pracovníkem pro dodržování předpisů požádá, aby nebyl informován její nadřízený, nebude tento nadřízený o podezření informován, pokud jeho výslech není nutný k objasnění daných skutečností.

9 Období uchování dat

Osobní data se ukládají a mažou v souladu s platnými právními předpisy.

10 Ochrana dat

- 10.1 Tato příručka slouží jako právní základ pro zpracování osobních údajů, což je nezbytné pro uskutečňování a dodržování práv a povinností pramenících z této příručky. Ve všech ostatních ohledech platí platné zákony o oprávněném zpracování dat.
- 10.2 V kontextu zpracování hlášení lze osobní údaje shromažďovat a zpracovat pouze v míře povolené zákonem a pouze v rozsahu nezbytném pro prošetření příslušného hlášení a přípravu souvisejících zpráv.
- 10.3 Dále, k těmto údajům mají přístup pouze osoby zodpovědné za prošetření hlášení a pouze pro účely předepsané příslušnou procedurou. Data se budou předávat, zasílat či jinak zveřejňovat pouze v míře povolené pro daný případ zákonem o ochraně osobních údajů.

10.4 Pro uchovávání a mazání osobních údajů platí nařízení v části 9.

Bad Soden, 1. 10. 2021

Messer SE & Co. KGaA



Stefan Messer
Chief Executive Officer



Helmut Kaschenz
Chief Strategy Officer



Ernst Bode
Chief Operating Officer Europe