
ETICKÝ KODEX CHOVÁNÍ

společnosti

TVD-Rubber & Plastics, a.s.

Divnice 156

763 21 Slavičín

IČO: 08402990

Etický kodex chování stanovuje zásady činnosti a chování společnosti TVD-Rubber & Plastics, a.s. (dále jen Společnosti) založené na uplatňování hodnot a cílů, všeobecných standardů a dodržování právních norem. Jeho cílem je postihnout základní formy jednání, chování a odpovědnosti jednotlivých subjektů společnosti a nastavit jednoznačné zásady a pravidla, včetně postupu při zjištění porušení stanovených zásad. Tento Kodex proto stanovuje klíčové principy a standardy, které se vztahují i na jakoukoli část našeho dodavatelského řetězce – včetně zaměstnanců a konzultantů dodavatelů – od nichž se očekává, že budou tento kodex chování rovněž dodržovat.

Od našich dodavatelů se očekává, že budou s tímto kodexem v souladu za všech okolností a že nám – pokud o to požádáme – poskytnou příslušné informace anebo dokumentaci k ověření souladu s kodexem. Pokud dodavatelé nebudou dodržovat standardy a ustanovení uvedená v kodexu, může být naše spolupráce s nimi přehodnocena a případně ukončena.

Prioritou naší Společnosti je vstřícnost k zákazníkovi a naplnění jeho potřeb a očekávání.

Společnost klade důraz na maximální uspokojení zákazníka a vytváření dobrého image Společnosti. Zájmem Společnosti je dobrý dlouhodobý vztah k zákazníkům a dodavatelům, jehož základem je důvěra, vysoká kvalita služeb a neustálé rozvíjení vzájemných vztahů.

Společnost dodržuje zákony a obchodní postupy v místě, kde působíme, ať už v České republice, nebo v jakékoli jiné zemi na světě. Standardy a pokyny stanovené v tomto Kodexu platí stejně pro všechny naše zaměstnance a dodavatele.

1. DODRŽOVÁNÍ ZÁKONŮ, PRAVIDEL A PŘEDPISŮ

Zaměstnanci, vedoucí pracovníci a ředitel Společnosti jsou povinni respektovat a dodržovat všechny zákony, pravidla a předpisy vztahující se na podnikání, do kterého jsme zapojeni. Ve všech oblastech naší podnikatelské činnosti dodržujeme platnou právní úpravu. Řídíme se interní řídicí dokumentací, která vychází z národních právních norem i příslušných norem Evropské unie. V rámci našeho podnikání uznáváme, podporujeme a uplatňujeme lidská práva, dodržování pracovních norem a ochrany životního prostředí a boje proti korupci.

a. Antimonopolní pravidla

Společnost usilovně pracuje na získávání zakázek a poskytování vynikajících služeb. Nepovolujeme

však žádnou činnost žádného zaměstnance Společnosti ani žádnou dohodu, které jakýmkoli způsobem nezákonně "omezují obchod", tj. omezují volnou soutěž. To zahrnuje jakékoli ujednání nebo dohodu s kterýmkoli z našich konkurentů o stanovení nebo kontrole cen, podmínek prodeje, nákladů, zisků atd. Lidem, kteří tyto zákony poruší, hrozí potenciální pokuty a tresty odnětí svobody.

b. Boj proti úplatkářství

V souladu se zákony proti úplatkářství v české či jiných jurisdikcích, kde Společnost podniká, je zakázáno Společnosti i jejím zaměstnancům provádět jakékoli nevhodné platby nebo nabídky plateb, provizí a úplatků za účelem získání nebo udržení podnikání. Porušení těchto zákonů může vést k potenciálním pokutám a trestům odnětí svobody

c. Životní prostředí, zdraví a bezpečnost

Společnost se zavázala chránit životní prostředí, ve kterém žijeme. Management si uvědomuje naši kolektivní odpovědnost za udržení čistého a bezpečného životního prostředí pro budoucí generace. Společnost dodržuje zákony a předpisy na ochranu životního prostředí zemí a komunit, kde působíme. Společnost má certifikovaný systém ekologického řízení, zpracovaný program odpadového hospodářství, evidenci obalů a odpadů. Vytváříme bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny naše zaměstnance. Zaměstnanci Společnosti musí dodržovat platné zákony a předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví.

Společnost je povinna zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které se týkají výkonu práce. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Společnost je povinna vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdravé neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímání opatření k prevenci rizik. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Společnost je povinna soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy, zjišťovat jejich příčiny a zdroje, vyhodnocovat je, pravidelně kontrolovat úroveň BOZP, stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek. Nemí-li možné rizika odstranit, je Společnost povinna přijímat opatření k omezení jejich působení.

d. Boj proti obchodování s lidmi a otroctví, odpovědný nábor

Společnost přísně zakazuje obchodování s lidmi a otroctví ve všech svých provozech. Společnost zajišťuje, aby pracovníci nebyli vystaveni žádné formě nucené, povinné nebo otrocké práce a aby veškerá práce byla dobrovolná.

Společnost zachovává rovné zacházení se zaměstnanci a dodržuje zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání, musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy a jiných peněžních plnění za práci stejné hodnoty.

Spolupracujeme pouze s personálními agenturami, které mají příslušnou licenci udělenou vládou České republiky s garancí dodržování všech zákonných norem. Odměňování externích pracovníků je založeno na srovnatelných podmínkách s kmenovými zaměstnanci. Tato povinnost je zakotvena ve smluvní dokumentaci uzavírané s příslušnou pracovní agenturou. Pokud by se zjistilo porušení, je naší povinností neprodleně informovat příslušné organizace zabývající se ochranou lidských práv, inspektorát práce a orgány činné v trestním řízení.

Nepovolujeme nucenou práci v jakékoli formě, mimo jiné včetně otroctví (včetně dluhového

otroctví) nebo námezdní práci, nedobrovolné nebo vykořisťující práci ve vězení, otroctví nebo obchodování s lidmi. To zahrnuje přepravu, ukrývání, nábor, předávání nebo přijímání osob za práci nebo služby prostřednictvím hrozby, násilí, nátlaku, únosu nebo podvodu. V prostorách a zařízeních Společnosti včetně ubytovacích zařízení nesmí docházet k nepřiměřenému omezování svobody pohybu pracovníků. TVD-Rubber & Plastics, a.s. je zaměstnavatelem s rovnými příležitostmi, pokud jde o nábor, povýšení a v případě potřeby i ukončení pracovního poměru.

V rámci přijímacího procesu je všem zaměstnancům poskytnuta písemná pracovní smlouva v rodném jazyce nebo v jazyce, kterému zaměstnanec rozumí. Součástí smluvní dokumentace je dokumentace obsahující popis pracovních podmínek.

Veškerá práce je dobrovolná a zaměstnanci mají možnost ukončit pracovní poměr s výpovědní lhůtou, která je stanovena zákonem. Stejně tak i Společnost může ukončit pracovní poměr poskytnutím výpovědní lhůty zaměstnanci podle právních norem České republiky.

Společnost ani pracovníci externích personálních agentur nesmějí zadržovat ani jinak zabavovat, ukrývat nebo ničit originály dokladů totožnosti nebo imigračních dokladů, jako jsou vládou vydané průkazy totožnosti, cestovní pasy nebo pracovní povolení.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnancům pod žádnou záminkou zadržovat mzdu. Zaměstnanci nejsou povinni platit zaměstnavateli ani žádnému zprostředkovateli náboru žádné poplatky. Pokud by se takové porušení zjistilo, musí tyto peníze pracovníkovi v přiměřené lhůtě vrátit.

Ve velmi nepravděpodobném případě, kdy by se zjistilo, že byla zaměstnána nuceně nasazená, otrocky nasazená, nedobrovolně nasazená, zotročená nebo obchodovaná osoba, Společnost zavede tento nápravný program:

- Pracovníkovi bude zajištěno fyzické bezpečí a ochrana před hrozbou odvety.
- Neprodleně budou informovány příslušné trestní orgány a organizace zabývající se ochranou lidských práv
- Pokud to bude proveditelné, bude jednotlivec podpořen při rehabilitaci a získání nového zaměstnání.

e. Lidská práva

Respektujeme práva všech zúčastněných stran včetně zákazníků, zaměstnanců, dodavatelů, komunit, kde působíme a široké veřejnosti po celém světě. Dodržujeme Všeobecnou deklaraci lidských práv, obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv a Deklaraci Mezinárodní organizace práce (ILO) o základních zásadách a právech při práci.

Společnost netoleruje žádnou formu obtěžování z důvodu sexuální orientace nebo genderové identity, barvy pleti, věku, pohlaví, sexuální orientace, nebo vyjádření, etnického původu, národnosti, zdravotního postižení, těhotenství, náboženství, politické příslušnosti, členství v

odborech, statusu chráněného veterána, chráněných genetických informací nebo rodinného stavu ani netoleruje nevhodné poznámky nebo urážlivé jednání ze strany kteréhokoli ze svých zaměstnanců, vedoucích pracovníků nebo ředitele.

Společnost netoleruje nelegální užívání drog nebo jiných návykových látek na pracovištích.

Společnost nepovoluje používání, prodej, převod nebo držení jakékoli nelegální nebo kontrolované látky jakoukoli osobou na majetku Společnosti nebo v podnikání společnosti.

Společnost dodržuje zákaz dětské práce

Společnost se zavazuje dodržovat Úmluvu OSN o právech dítěte a Úmluvu MOP C138 - Úmluva o

minimálním věku, 1973 (č. 138), včetně práva na bezplatné vzdělání, a přispívat k odstranění používání dětské práce

Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk pro ukončení povinné školní docházky. Dětská práce je zakázána pro děti mladší 15 let. Děti ve věku 15-18 let mohou pracovat, ale pouze v určitých oblastech a pod přísným dohledem, za podmínek odpovídajících jejich věku a být chráněni před hospodářským vykořisťováním a před jakoukoli prací, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví nebo tělesný, duševní, mravní nebo sociální rozvoj nebo narušit jejich vzdělávání. Společnost v žádném případě nepodporuje zaměstnávání pracovníků mladších 18 let na rizikové práce, které mají dopad na jejich zdraví a bezpečnost, včetně nočních směn a přesčasů. Společnost se podle svého nejlepšího vědomí zdržuje spolupráce s obchodními partnery, kteří ve svých provozech využívají dětskou práci.

Společnost proaktivně ověřuje věk potenciálních zaměstnanců během procesu přijímání, aby se ujistila, že nebude přijat žádný nezletilý pracovník. Podobný proces vyžadujeme i od našich dodavatelů anebo personálních agentur, se kterými spolupracujeme.

V případě zjištění porušení zákazu dětské práce budeme neprodleně informovat místně příslušné oddělení sociálně právní ochrany dětí, které dítě převezme do své péče a bude dále postupovat v souladu s českými právními normami. Se zaměstnancem, který dopustil porušení zákazu dětské práce, bude vedeno kárné řízení a bude postižen v souladu s platnou legislativou.

Ve velmi nepravděpodobném případě, že by byl v prostorách společnosti aktivně zaměstnán/pracoval nezletilý pracovník, bude společnost prosazovat níže popsany nápravný program:

- Společnost vyhledá jednotlivce a vyvine veškeré úsilí, aby dotyčné opatrovníky vypátrala, kontaktovala a spojila, včetně umožnění vycestování.

Zajištění důstojné pracovní doby a dovolené

Pracovní doba (standardní a přesčasová) nesmí překročit maximální hranici stanovenou českými právními předpisy. Stanovená týdenní pracovní doba nesmí překročit 40 hodin, průměrná délka přesčasů činí maximálně 8 hodin za týden a nařízené přesčasy mohou činit max. 150 hodin za rok. Pracovníci mají právo na nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce 35 hodin. Společnost dodržuje právní předpisy České republiky, aby zajistila genderově neutrální dovolenou na péči o všechny zaměstnance – mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, péče o osobu blízkou.

Zajištění adekvátních mezd

Jako progresivní společnost usilujeme o to, aby naši zaměstnanci dostávali spravedlivou a přiměřenou odměnu, která podporuje ekonomickou životaschopnost jejich i jejich rodin. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům bez rozdílu věku a pohlaví stejná mzda nebo odměna z dohody.

Mzda nebo odměna nesmí být nižší než minimální mzda. Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje vláda svým nařízením s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Jsme přesvědčeni, že vydělávat důstojnou mzdu na úrovni životního minima je základním lidským právem. Pravidelně hodnotíme naše postupy odměňování s odkazem na dostupná národní měřítka a výsledky zapracováváme do našich pravidel odměňování, která průběžně aktualizujeme.

Svoboda sdružování

Společnost zaručuje a podporuje právo zaměstnanců a zaměstnavatelů zakládat odborové organizace a/nebo jiná sdružení z vlastní vůle, jakož i právo na kolektivní vyjednávání. Společnost se nedopouští žádné diskriminace zástupců zaměstnanců z důvodu jejich případné odborové zastupitelské činnosti. V

souladu s platnými vnitrostátními právními předpisy se společnost zavazuje spolupracovat v dobré víře a zdržet se jakýchkoli protiodborových aktivit a zachovat neutralitu s ohledem na preferenci zaměstnanců vstoupit (nebo nevstoupit) do odborové organizace podle jejich volby. V případě požadavku se Společnost rovněž zavazuje poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré potřebné zázemí, aby mohli včas a účinně vykonávat své funkce, v rozsahu dle platné zákonné úpravy ČR.

1. ENVIRONMENTÁLNÍ, SOCIÁLNÍ A SPRÁVNÍ (ESG)

Společnost se zavázala zavádět programy a postupy, které podporují udržitelnost a společenskou odpovědnost a zároveň neustále zlepšují kvalitu a spolehlivost produktů. Tyto činnosti budou i nadále integrovány do obchodních procesů, systémů a návrhů produktů Společnosti. V souladu s tím bude Společnost i nadále udržovat programy a postupy, které jsou určeny k těmto cílům:

- Zajistit rozvoj vyvážených opatření, které chrání životní prostředí a zároveň podporují inovace a růst společnosti;
- Zajistit, aby výroby, operace a služby Společnosti byly v souladu s platnými zákony a předpisy jako minimálním standardem;
- Zajistit integraci principů ESG a dalších platných politik do obchodních a rozhodovacích procesů Společnosti;
- Zajistit přísný zákaz obchodování s lidmi a nucené práce ve všech provozech společnosti;
- Dodržovat zásady rovnosti a nediskriminace z důvodu pohlaví, rasy náboženského vyznání, politické příslušnosti;
- Informovat zúčastněné strany podle potřeby a vhodnosti o úsilí Společnosti v oblasti ESG;

2. STŘET ZÁJMŮ

Zaměstnanci, vedoucí pracovníci a ředitel Společnosti by měli pečlivě dbát na to, aby se vyhnuli střetu zájmů s ohledem na zájmy Společnosti. "Střet zájmů" existuje vždy, když soukromé zájmy jednotlivce jakýmkoli způsobem zasahují nebo jsou v rozporu se zájmy Společnosti. Konfliktní situace může nastat, když zaměstnanec, vedoucí pracovník nebo ředitel podnikne kroky nebo má zájmy, které mu ztěžují objektivní a efektivní výkon jeho práce ve Společnosti.

Střet zájmů může také nastat, když zaměstnanec, vedoucí pracovník nebo ředitel nebo člen jeho rodiny pobírá nepatřičné osobní výhody v důsledku svého postavení ve Společnosti, ať už je obdržel od společnosti nebo od třetí strany.

Jakákoli transakce, na které má Společnost jako jedna strana a zaměstnanec, vedoucí pracovník nebo ředitel nebo nejbližší rodinný příslušník jako druhá strana přímý nebo nepřímý materiální zájem, vyžaduje přezkoumání a schválení.

3. FIREMNÍ PŘÍLEŽITOST

Zaměstnancům, vedoucím pracovníkům a ředitelům je zakázáno využívat pro sebe osobně nebo pro přítele nebo člena rodiny příležitosti, které řádně patří Společnosti, např. příležitosti, které jsou objeveny při používání majetku, informací nebo pozice společnosti; používání majetku, informací nebo pozice Společnosti k osobnímu prospěchu; a konkurovat Společnosti.

4. OCHRANA SOUKROMÍ

Společnost chrání soukromí a bezpečnost všech osobních údajů, které jsou zpracovávány prostřednictvím naší organizace (GDPR). To zahrnuje osobní údaje týkající se našich zaměstnanců a zákazníků. Za tímto účelem jsou zaměstnanci, vedoucí pracovníci a ředitel Společnosti povinni:

- Zajistit bezpečnost všech osobních údajů, které vytváříme, přijímáme, udržujeme nebo přenášíme;
- Chránit před důvodně předpokládanými hrozbami bezpečnost těchto osobních údajů;
- Dodržovat všechny požadavky týkající se přístupu k osobním údajům a jejich uchovávání, zejména při práci na dálku nebo mimo prostory společnosti;
- Chránit se před jakémukoli použitím nebo zveřejněním takových osobních údajů, které nejsou povoleny podle zákona o ochraně osobních údajů nebo zabezpečení.

Za tímto účelem musí zaměstnanci, vedoucí pracovníci a ředitelé Společnosti dodržovat zásady a postupy zavedené Společností k řešení administrativních, fyzických a technických bezpečnostních opatření pro osobní údaje.

5. FÉROVÉ JEDNÁNÍ

Vůči naší konkurenci se chováme čestně a spravedlivě. Konkurenční výhody hledáme prostřednictvím vynikajícího výkonu, nepoužíváme neetické nebo nezákonné obchodní praktiky.

Každý zaměstnanec, vedoucí pracovník a ředitel spravedlivě jedná se zákazníky, dodavateli, konkurenty, vedoucími pracovníky a zaměstnanci Společnosti. Je zakázáno využívat zatajovat, zneužívat důvěrné informace, zkreslovat podstatné skutečnosti nebo jiné nekalé obchodní praktiky.

6. OCHRANA A ŘÁDNÉ NAKLÁDÁNÍ S MAJETKEM SPOLEČNOSTI

Zaměstnanci a vedoucí pracovníci jsou povinni chránit majetek Společnosti a zajistit jeho efektivní využití. Krádeže, nedbalost a plýtvání mají přímý dopad na ziskovost Společnosti. Majetek Společnosti by měl být používán pouze pro legitimní obchodní účely. Použití finančních prostředků nebo aktiv Společnosti k jakýmkoli nezákonným, nesprávným nebo neetickým účelům je přísně zakázáno. To zahrnuje úplatky, provize nebo jiné "vlivové" platby jakékoli straně, včetně vládních úředníků, zákazníků, prodejců, zástupců odborů nebo jiných, nadměrné platby za zboží nebo služby a platby za zboží nebo služby spřízněným stranám, které nebyly schváleny statutárním orgánem Společnosti.

Společnost uplatňuje politiku vedení přesných záznamů, které věrně odrážejí převod a likvidaci aktiv společností. Zaměstnanci musí zajistit, aby veškerý majetek Společnosti byl chráněn a řádně zaznamenán, a pokud byl použit mimo společnost, aby byl včas vrácen.

Zaměstnanci, vedoucí pracovníci mají zakázáno přijímat platby nebo dary významného významu od vládních úředníků, zákazníků, dodavatelů nebo jakýchkoli jiných zdrojů mimo Společnost souvisejících s podnikáním Společnosti.

Zaměstnanci se musí ujistit, že platby prováděné jménem Společnosti jsou schváleny v souladu s platnými zásadami a postupy Společnosti.

7. HLÁŠENÍ JAKÉHOKOLI NEZÁKONNÉHO NEBO NEETICKÉHO CHOVÁNÍ

Zaměstnanci mají možnost, aby hovořili s nadřízenými, manažery nebo jinými příslušnými

pracovníky Společnosti, včetně právního oddělení Společnosti o pozorovaném nebo podezřelém nezákonném nebo neetickém chování a v případě pochybností o nejlepším postupu v konkrétní situaci.

Zaměstnanci a vedoucí pracovníci, kteří se domnívají, že došlo nebo může dojít k porušení zákonných norem nebo k jinému nezákonnému nebo neetickému jednání zaměstnanců, vedoucích pracovníků, by se měli obrátit na své nadřízené, manažery nebo právní oddělení. Pokud se zaměstnanec nedomnívá, že je to vhodné, nebo mu není příjemné obracet se na své nadřízené nebo manažera se svými obavami nebo stížnostmi, má možnost využít vnitřní oznamovací systém, který garantuje zachování důvěrnosti, včetně zachování anonymity jeho totožnosti, v souladu s platnými zákony a předpisy o whistleblowingu.

8. *MINERÁLY*

Společnost se zavázala zajistit, aby určité kovy, které jsou integrovány do našich výrobků a jsou nezbytné pro jejich funkčnost, byly získávány zodpovědně. Usilovně pracujeme na tom, aby naše výrobky neobsahovaly tantal, cín, wolfram nebo zlato (3TG), které mohou pocházet z rud extrahovaných v konfliktních oblastech, jak je definováno v nařízení Evropské unie o konfliktních minerálech.

9. *NEDODRŽENÍ USTANOVENÍ KODEXU*

Nedodržení ustanovení tohoto kodexu ze strany zaměstnance, vedoucího pracovníka nebo ředitele může mít za následek disciplinární řízení až včetně propuštění, vč. občanskoprávní nebo trestní odpovědnosti, která by mohla vyplynout z jednání, porušujícího tento kodex.

Zásady Kodexu jsou závazné pro všechny zaměstnance Společnosti.

V Divnicích dne 25. 8. 2025