

MONVIA



Business Compliance program holdingu MONVIA

METODICKÝ POKYN

Konflikty zájmů

Vytvořeno: prosinec 2024

Obsah

| | |
|---|----------|
| 1. Úvod | 1 |
| 2. Všeobecné zásady | 2 |
| 3. Druhy konfliktu zájmů | 2 |
| 3.1 Konflikty zájmů týkající se blízkých příbuzných | 2 |
| 3.2 Konflikty zájmů týkající se jednání ve svém vlastním zájmu | 2 |
| 3.3 Konflikty zájmů v důsledku vedlejší pracovní činnosti | 2 |
| 3.4 Konflikty zájmů při nakládání s majetkem holdingu | 3 |
| 3.5 Konflikty zájmů v důsledku soukromých výhod (finanční slevy, slevy, dodací podmínky atd.) | 3 |
| 3.6 Konflikty zájmů v oblasti účasti na výběrových řízeních | 3 |
| 4. Oznámení a schválení | 2 |
| 5. Dokumentování | 3 |
| 6. Pravidla chování | 3 |

1 Úvod

Tento metodický pokyn je součástí systému Business Compliance Programu holdingu MONVIA.

Účelem tohoto metodického pokynu je předcházet konfliktům zájmů a jejich správné řešení.

2 Všeobecné zásady

Definice: Ke konfliktu zájmů ve smyslu tohoto metodického pokynu dochází, když mají zaměstnanci přímý nebo nepřímý finanční, ekonomický nebo jiný osobní zájem na výkonu svých pracovních činností, který by mohl ovlivnit jejich rozhodování.

Pracovní činnosti zaměstnanců společností spadajících do holdingu MONVIA musí být orientovány na zájmy holdingových společností. Vyzýváme všechny zaměstnance a vedoucí pracovníky, aby se vyhnuli situacím, kdy by jejich osobní, rodinné, politické nebo finanční zájmy mohly být v rozporu se zájmy holdingu MONVIA.

- ▶ Takovým situacím je potřebné předcházet, pokud vyvolávají i sebemenší dojem, že obchodní rozhodnutí jsou ovlivněna osobními zájmy.
- ▶ Potenciální konflikty zájmů musí být sděleny přímým nadřízeným, aniž by se na to ptali, a to okamžitě a v plném rozsahu.

3 Druhy konfliktu zájmů

3.1 Konflikty zájmů týkající se blízkých příbuzných

Pracovní kontakty mezi blízkými příbuznými (např. manželi, partneři, dětmi, sourozenci, rodiči, prarodiči), které mohou způsobit konflikt zájmů, musí být neprodleně nahlášeny. To zahrnuje například kontakty v následujících oblastech:

- ▶ nábor,
- ▶ pravomoci k zadávání pokynů a vykonávání kontroly,
- ▶ vstup do obchodních vztahů,
- ▶ mzdové procesy (například mzdové účetnictví pro příbuzné),
- ▶ finanční nebo materiální management (např. poskytování půjček).

3.2 Konflikty zájmů týkající se jednání ve svém vlastním zájmu

Definice: Jednáním ve svém vlastním zájmu ve smyslu tohoto metodického pokynu se rozumí uzavírání obchodních vztahů mezi holdingovými společnostmi a společností, ve které má podíl nebo významný podíl zaměstnanec zodpovědný za danou transakci, nebo pokud zaměstnanec schvaluje nebo podporuje obchodní vztahy mezi holdingem a sebou samým.

Jednání ve svém vlastním zájmu musí být nahlášeno a podléhá schválení, bez ohledu na to, zda je daná transakce spojena s osobní výhodou pro daného zaměstnance, či nikoliv.

3.3 Konflikty zájmů v důsledku vedlejší pracovní činnosti

Zaměstnanci holdingových společností věnují svou plnou pracovní kapacitu svému zaměstnavateli, s výjimkou jakéhokoli relevantního vedlejšího pracovního poměru ve své specializaci a jakéhokoli vedlejšího pracovního poměru, který svým typem a rozsahem ovlivňuje zájmy holdingových společností.

Vedlejší pracovní poměr tohoto druhu je povolen pouze s předchozím výslovným a písemným souhlasem zaměstnavatele.

3.4 Konflikty zájmů při nakládání s majetkem holdingu MONVIA

Žádný majetek holdingu se nesmí používat pro soukromé účely. Užívání firemního majetku (včetně duševního vlastnictví) pro soukromé účely je povoleno, pouze pokud je to stanoveno v odpovídajících interních předpisech (např. služební automobily, mobilní telefony).

Majetek holdingu nesmí být za žádných okolností použit k získání soukromého prospěchu pro sebe nebo pro třetí stranu (např. využívání zbytkových/odpadních materiálů, půjčování/užívání majetku holdingu, např. stavebních strojů nebo nářadí).

3.5 Konflikty zájmů v důsledku soukromých výhod (finanční slevy, slevy, dodací podmínky atd.)

Výhody od obchodních partnerů nebo konkurentů holdingových společností, které jsou zaměstnancům poskytovány v důsledku jejich zaměstnání u holdingových společností, nesmí být přijímány, pokud tyto výhody nejsou poskytovány všem nebo velké skupině zaměstnanců holdingu, a to přípustným způsobem. Kromě toho nesmí být obchodní vztahy využívány k získávání soukromých výhod.

3.6 Konflikty zájmů v oblasti účasti na výběrových řízeních

V případě úzkých vztahů se zaměstnancem zadavatele, ať už veřejného nebo soukromého, který se účastní výběrového řízení nebo který by mohl ovlivnit výsledek takového řízení, a pokud jsou do tohoto řízení zapojeny obě osoby, je třeba takovou skutečnost neprodleně oznámit v souladu s následujícím pravidlem.

4 Oznámení a schválení

Dotyční zaměstnanci musí svému přímému nadřízenému neprodleně ohlásit situaci, která může vést ke konfliktu zájmů nebo která je konfliktem zájmů, a to s uvedením konkrétních skutečností.

Přímý nadřízený rozhodne, zda o konflikt zájmů jde, a přijme vhodná opatření k zajištění toho, aby zájmy holdingu MONVIA nebyly zjištěnými skutečnostmi narušeny.

Pokud se v situaci, která by mohla vést ke konfliktu zájmů, ocitne tento přímý nadřízený, rozhodne o této záležitosti jeho přímý nadřízený. V případě možného konfliktu zájmů v souvislosti s řízením podnikatelské oblasti bude rozhodování v pravomoci managementu holdingových společností.

5 Dokumentování

Oznámení musí být odpovídajícím způsobem zdokumentováno vedením direkce, vedením podnikatelské oblasti nebo představenstvem, má-li situace dopad na vedení podnikatelské oblasti. Zápis musí obsahovat alespoň následující informace:

- ▶ Předmětné skutečnosti
- ▶ Zúčastněné osoby
- ▶ Přijatá opatření, v případě, že byly zjištěny konflikty zájmů

Takovéto dokumentační zápisy budou předloženy Compliance Managerovi jako součást každoročního vykazování v rámci Compliance reportingu.