

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

KODEX CHOVÁNÍ SKUPINY MHI

Obsah

1 .	Úvod	4
2 .	Základní pravidla	6
3 .	Spravedlivá hospodářská soutěž	8
4 .	Protikorupční opatření	12
5 .	Zdraví, bezpečnost a kvalita služeb a produktů	16
6 .	Životní prostředí	18
7 .	Střet zájmů	20
8 .	Obchodování zasvěcených osob	22
9 .	Zabezpečení informací a práva k duševnímu vlastnictví	24
10 .	Soukromí	28
11 .	Pracovní prostředí a lidská práva	30
12 .	Kontrola obchodu	32
13 .	Vztah k politice	34
14 .	Majetek společnosti	36
15 .	Finanční integrita	38
16 .	Praní špinavých peněz	40
17 .	Monitoring, reportování a sankce	42

Pevná oka řetězu zocelená časem jsou symbolem dlouhé historie a neochvějné integrity naší společnosti.

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

čím intenzivněji se skupina MHI snaží dosáhnout další fáze růstu, tím větším výzvám musíme čelit. Když své výzvy proměníme v příležitosti, budeme stále častěji stát před obtížnou volbou a nuceni činit obtížná rozhodnutí. Stejně jako doposud je budeme řešit čestně a poctivě. To je charakteristickým znakem podnikání společnosti MHI jako součást všech našich obchodních praktik a jednání.

Pro nadnárodní společnost poskytující řešení v oblasti infrastruktury jsou důvěra a pověst, které si MHI udržuje mezi svými partnery, základním kamenem podnikání již více než 130 let. Ten nejenže byl postaven na dokonalosti našich technologií a produktů, ale je také naším silným závazkem k dodržování zákonných a sociálních potřeb našich zákazníků, obchodních partnerů, investorů, zemí a komunit, kterým sloužíme.

Právě tato dokonalost produktů a technologií spolu s pevným závazkem dostát jí ve všech podobách dělá skupinu MHI jednou z nejdůvěryhodnějších a nejuznávanějších na světě. Byť jen jediný problém s dodržováním předpisů však může reputaci MHI snadno poškodit. Proto bude veškerá neetická činnost v rámci skupiny MHI, ať už je její důvod jakýkoli včetně snahy o hospodářský růst společnosti, okamžitě a bez výjimky ukončena. Pevně věřím, že nikdy nedojde ke střetu mezi naším růstem a dodržováním předpisů.

Pokud však takový střet někdy nastane, naší volbou je vždy dodržení předpisů. Kodex chování skupiny MHI stanoví základní zásady, které by měli všichni zaměstnanci skupiny po celém světě dodržovat. Přečtěte si jej pozorně a konzultujte jej s příslušnými osobami, kdykoli máte pocit, že určitá obchodní činnost nespĺňuje nároky na čestnost a poctivost z hlediska norem MHI. Případy, pro něž Kodex chování neposkytuje dostatečně konkrétní pokyny, prodiskutujte se svými manažery a kolegy. Vážím si Vašeho závazku dodržovat Kodex chování. Naše důvěra a pověst v kombinaci s čestností a poctivostí jsou něčím, čeho bychom si měli všichni vážit a usilovat o jejich udržení, abychom je mohli nepoškozené předat další generaci zaměstnanců MHI.

S úctou,



Shunichi Miyanaga, Prezident a CEO
(K datu vydání Celosvětového Kodexu chování)

květen 2015

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Celosvětový Kodex chování skupiny MHI byl poprvé vydán v květnu 2015 jako soubor základních zásad pro všechny zaměstnance skupiny MHI, včetně členů představenstva. Tyto zásady byly zavedeny v rámci celé skupiny MHI díky jejich přijetí každou společností, která je její součástí. V posledních čtyřech letech jsme se také zaměřili na zajištění lepšího porozumění předpisům mezi všemi zaměstnanci skupiny prostřednictvím prostředků, jako jsou komise pro dodržování předpisů, školení o dodržování předpisů a oficiální zprávy od vedení. Při pohledu na výsledky nedávných průzkumů povědomí o nutnosti dodržovat předpisy mezi zaměstnanci mám pocit, že jsme uspěli.

Dodržování předpisů hraje klíčovou roli při budování důvěryhodné a renomované společnosti a nedostatek důrazu na dodržování předpisů může způsobit vážné problémy. Problémy s dodržováním předpisů v poslední době otřásly důvěrou veřejnosti v produkty mnoha společností – z důvodu odhalení nedostatečného testování, falšovaných údajů a dalších skandálů týkajících se kvality. Byť jen jediný problém s dodržováním úrovně kvality může poškodit pověst společnosti. Z tohoto důvodu byla kapitola 5 Kodexu chování skupiny MHI přepracována na „Zdraví, bezpečnost a kvalita služeb a produktů“ a obsahuje nyní více informací o kvalitě, aby byl znovu zdůrazněn význam dodržování regulačních, interních a smluvních standardů, jakož i specifikace základního procesu zajišťování kvality dodržováním zavedených postupů.

Aby si skupina MHI zajistila růst i do budoucna a potvrdila svou pověst celosvětově důvěryhodné společnosti, je nezbytné, abychom tento Kodex chování využívali k ukotvení dokonalosti našich produktů a technologií společně s neotřesitelným závazkem k dodržování předpisů. Proto využijte tuto aktualizaci jako příležitost k opětovnému seznámení se s obsahem Kodexu chování.

Dodržování předpisů je základem růstu. Mezi těmito hodnotami nebude docházet ke konfliktu, ale pokud by takový konflikt někdy přece jen nastal, pamatujte, že naší volbou je vždy bez výjimky dodržování předpisů. Dodržování předpisů je odpovědností každého z nás. Každý z nás má osobní povinnost jednat čestně. Důvěru, kterou naši zákazníci do skupiny MHI vkládají, lze udržet pouze díky závazku každého jednotlivce převzít odpovědnost za svou roli v souladu s předpisy. Všichni se musíme důsledně snažit přistupovat ke své práci s přesvědčením, že poctivost a čestnost jsou klíčem k našemu udržitelnému rozvoji.

S úctou,



Seiji Izumisawa, Prezident & CEO

červen 2019



1. Úvod

Co je Kodex chování skupiny MHI?

Kodex chování skupiny MHI je soubor standardů, které musí dodržovat všichni zaměstnanci společnosti MHI, aby bylo zachováno její dobré jméno, jakožto společnosti jednající velmi čestně a eticky. Kodex chování shrnuje principy a zásady fair play a čestnosti, kterými se naše společnost řídí, a stanovuje, jaká jsou očekávání MHI z hlediska vhodného chování zaměstnanců.



Proč potřebuje MHI Kodex chování?

Jako nadnárodní společnost zaměstnává MHI tisíce jednotlivců z různých prostředí, národností i kultur. Tato rozmanitost talentu a perspektiv je jednou z našich největších předností. Zároveň však musí mít společnost MHI jednotnou firemní kulturu, která jí umožňuje být kvalitním konkurentem na globálním trhu a také si zachovat svou pověst společnosti s jednající velmi čestně a eticky. Kodex chování popisuje, jak by se zaměstnanci MHI měli chovat. Poskytuje pokyny pro řešení situací a dilemat, které vyžadují jasnou oporu nebo objasnění, s cílem pomoci zaměstnancům dosahovat cílů MHI.



Různé země – různé zákony

Zaměstnanci MHI podléhají různým lokálním zákonům a dalším obecně závazným předpisům. Přestože je Kodex chování použitelný v kterékoli zemi, kde skupina MHI působí, podléhají zaměstnanci také vnitrostátním zákonům a jiným předpisům ve své domovské zemi a ve všech zemích, v nichž působí. MHI se zavazuje dodržovat zákony všech států, ve kterých působí. Pokud lokální zákon stanoví vyšší standardy nebo požadavky než ty, které jsou stanoveny v tomto Kodexu chování, mají přednost lokální standardy a požadavky. Každá společnost v rámci skupiny MHI může v případě potřeby provést částečné úpravy tohoto Kodexu chování tak, aby byl v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy či úmluvami a / nebo obchodními strukturami společnosti. Výhradou je však předchozí schválení skupinou Mitsubishi Heavy Industries. Společnosti skupiny MHI by však neměly pravidla stanovená Kodexem chování rozvíňovat tak, aby se změnil jeho obecný záměr nebo samotná podstata. V případě pochybností ohledně vhodného postupu, který je nutné aplikovat, by se zaměstnanci měli poradit se svým manažerem, personálním nebo právním oddělením.

Na koho se Kodex chování vztahuje?

Zaměstnanci** skupiny MHI*, včetně členů představenstva, se musí řídit zásadami a požadavky uvedenými v tomto Kodexu chování.

() Součástí skupiny MHI jsou společnosti, ve kterých má MHI přímý nebo nepřímý většinový podíl nebo většinu hlasovacích práv. Tento Kodex chování byl schválen usnesením společnosti Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. a je účinný v každé společnosti ve skupině MHI díky usnesení každé příslušné společnosti z této skupiny.*

*(**) Pro účely tohoto Kodexu chování se „zaměstnanci MHI“ rozumí všichni zaměstnanci společností v rámci skupiny MHI, jakož i kdokoli, kdo jedná jménem MHI, např. zástupci, konzultanti nebo jakikoli jiní obchodní partneři. Pojmem „MHI“ se dále rozumí všechny společnosti skupiny MHI.*

2.

Základní pravidla



Zaměstnanci MHI by měli vždy:

- jednat čestně a poctivě,
- komunikovat spolu se vzájemným respektem a ctít právo každého jednotlivce na soukromí, rovné zacházení a důstojnost,
- vyhýbat se jakýmkoli skutečným nebo zdánlivým střetům zájmů mezi osobními a profesními vztahy,
- zajistit, že všechna jejich veřejná prohlášení nebo prohlášení učiněná jménem společnosti jsou pravdivá, přesná, jasná, úplná, spravedlivá a vhodně načasovaná,
- zajistit, aby MHI dodržovala všechny platné zákony a další předpisy zemí, ve kterých působí, a také podmínky všech smluv, z nichž MHI vznikají z hlediska etického jednání další závazky,
- jednat v souladu s platnými pravidly a předpisy společnosti,
- podporovat etické a poctivé chování na pracovišti a ve všech funkcích,
- mít pevný a odmítavý postoj k jakýmkoli nepřijatelným požadavkům a odmítat přistoupit na takové požadavky jakýchkoli zločineckých syndikátů, gangů, mafie, teroristů, obchodníků s drogami a jiných zločineckých organizací nebo jednotlivců, kteří se účastní nezákonných

aktivit nebo by mohli poškodit pověst naší společnosti, a neprodleně ohlásit jakékoli podezření na zdánlivé nebo skutečné porušení tohoto Kodexu chování svému manažerovi, právnímu oddělení nebo na lince zřízené pro whistleblowing.

Pokud si nejste jist/a správným postupem v konkrétní obchodní situaci, měl/a byste zvážit tyto otázky:

- Je to legální?
- Je to v souladu s tímto Kodexem chování a vnitřními předpisy?
- Ví o tom můj nadřízený?
- Jednám se správnými osobami (z hlediska interní a / nebo externí expertízy)?
- Dokázal/a bych ospravedlnit toto jednání před svým nadřízeným a představenstvem MHI?
- Dokázal/a bych ospravedlnit toto jednání před nezávislým vyšetřovatelem nebo regulačním orgánem?
- Dokázal/a bych ospravedlnit toto jednání před svou rodinou nebo přáteli?
- Jak by reagovali stávající a potenciální zákazníci společnosti, kdyby se o této situaci dozvěděli?
- Jak by reagovala má rodina a přátelé, kdyby se o této situaci dozvěděli?



- Jak bych se cítil/a, kdybych se o tomto svém jednání dočetl/a v novinách?

Pokud si uvědomíte, že používáte některý z následujících (nebo podobných) výrazů, je to velmi spolehlivým ukazatelem, že Vám hrozí překročení hranice a rozpor s Kodexem chování:

- Ano, ale jen pro jednu...
- Nikdo o tom nemusí vědět...
- Dělají to tak všichni...
- Neměli bychom se o tom nikde zmiňovat...
- Někdy je třeba přimhouřit oči...
- Kdybychom dodržovali všechna pravidla, nemohli bychom efektivně pracovat / nebyli bychom schopni dosáhnout našich interních cílů / [jakýkoli jiný důvod]...
- Takto to v tomto odvětví / v této kultuře funguje...

Odpovědnost manažerů a vedoucích zaměstnanců

Všichni manažeři a vedoucí pracovníci MHI by z titulu své pozice měli jít příkladem ostatním zaměstnancům tím, že budou dodržovat zásady stanovené v tomto Kodexu chování. Manažeři a vedoucí zaměstnanci mají povinnost informovat, podpořit a

monitorovat lidi, kteří se na ně obracejí v souvislosti s Kodexem chování. Manažeři a vedoucí zaměstnanci by měli podporovat ostatní zaměstnance, kteří vznášejí dotazy nebo dávají najevo své obavy ze způsobu, jakým jsou naše profesionální aktivity prováděny.

Osobní odpovědnost

Kodex chování a odpovědnost manažerů a vedoucích zaměstnanců nenahrazují osobní odpovědnost jednotlivých zaměstnanců ani požadavek používat zdravý rozum ve vztahu ke konkrétním okolnostem každé situace.

Tento Kodex chování stanoví standardy jednání a slouží jako nástroj, který má zaměstnancům pomoci porozumět očekáváním MHI. Účelem Kodexu chování však není pokrýt všechna možná etická dilemata nebo situace, s nimiž se můžete setkat při interakcích s třetí stranou v rámci výkonu práce. Kodex chování byste měli používat ve spojení s naší firemní politikou a řídit se jimi při výkonu práce. Pokud se ovšem zaměstnanec setká se situací, na kterou se tento Kodex chování nevztahuje, nezabývá jej to odpovědnosti za své jednání. V případě jakýchkoli dotazů nebo obav byste se měli vždy obrátit na svého manažera a / nebo právní oddělení.

3.

Spravedlivá hospodářská soutěž



Dodržování zákonů na ochranu hospodářské soutěže

Spravedlivá hospodářská soutěž je základním a hlavním principem pro zajištění růstu naší společnosti na globálním trhu. V rámci MHI nebude tolerováno žádné jednání v rozporu s platnými právními předpisy na ochranu hospodářské soutěže po celém světě. Nic - ani „uzavření obchodu“, získání nabídky, dosažení cílového zisku, nebo dokonce pří-
mý pokyn od nadřízeného - by nemělo ohrozit váš závazek vůči spravedlivé hospodářské soutěži.

Zákony na ochranu hospodářské soutěže mají za cíl zajistit spravedlivou a zdravou soutěž na trhu, která v konečném důsledku zvyšuje produktivitu, inovace a hodnotu pro spotřebitele i společnost. Zákony na ochranu hospodářské soutěže obecně regulují činnosti, které by mohly narušit nebo omezit hospodářskou soutěž, jako je např. stanovení pevných cen, bid rigging a rozdělení trhu.

Zaměstnanci MHI by se neměli angažovat v žádné nekonkurenční činnosti ani v jakékoli jiné činnosti, která by mohla vést k podezření na nekonkurenční chování, například:

- rozhovory s konkurenty (ať už stávajícími nebo potenciálními) o tržně citlivých informacích, jako jsou ceny, kapacita, nabídky, marže, distribuční kanály nebo schopnosti, výrobní plány, slevy, marketingové plány, prodejní podmínky, smluvní podmínky, náklady nebo jiné důvěrné informace, z nichž lze odvodit konkurenční výhody,
- účast na tajných nabídkových řízeních (včetně souhlasu se vstupem nebo návrhu na vstup do takového řízení za jakýmkoli jiným účelem, než je získání nabídky) nebo
- dohodnutí se s konkurencí, že nedojde k soutěži nebo že dojde k rozdělení trhu nebo zákazníkům.

Jiné činnosti, jako je stanovení nebo omezení cen našich produktů v nezávislých prodejních nebo distribučních kanálech, poskytování zvláštních slev pouze vybraným zákazníkům nebo navazování určitých výlučných vztahů s dodavateli, lze v konkrétních případech považovat za nesoutěžní. Předpisy na ochranu hospodářské soutěže jsou



složité, takže by zaměstnanci měli konzultovat s právním oddělením všechny situace, kdy narazí na smluvní podmínku nebo obchodní ujednání, které omezuje nebo by mohlo být použito k omezení hospodářské soutěže.

Kromě toho má každá země své vlastní zákony na ochranu hospodářské soutěže a vymáhá je prostřednictvím svého vlastního aparátu. Je důležité být si vědom/a, že za určitých okolností se tyto zákony na ochranu hospodářské soutěže v případě údajně spáchaného trestného činu mohou aplikovat na společnost MHI a / nebo na jednotlivce, i když k danému činu došlo mimo příslušnou zemi. Například pokud došlo k nesoutěžnímu jednání (např. stanovení pevných cen) při prodeji součástky, která bude využita v produktu prodávaném ve Spojených státech, Anglii, Číně a Indii, pak každá z těchto zemí může stíhat MHI a / nebo jednotlivce, přestože k jednání nebo uzavření smlouvy došlo výhradně v Japonsku. To v důsledku znamená, že i jediný akt (ve výše uvedeném příkladu stanovení pevných cen) může MHI a / nebo jednotlivce vystavit hrozbě pokuty nebo trestního stíhání ve více zemích a jurisdikcích.

Kontakt a interakce s konkurenty

Obecně jsou kontakt a interakce s konkurenty povoleny pouze tehdy, existuje-li legitimní obchodní důvod, který by byl za takový uznán nezávislou třetí stranou. Pokud jiný účastník hospodářské soutěže kontaktuje zaměstnance MHI se zjevným nebo možným úmyslem nebo do zakázaných nesoutěžních jednání, zaměstnanec by neměl souhlasit ani kontakt opěťovat. Zaměstnanec musí také informovat svého nadřízeného nebo linku pro whistleblowing či místní právní oddělení. Výměna informací s konkurenty by měla být omezena na minimum, a to pouze k podpoře legitimní a legální obchodní činnosti. Pokud zaměstnanec zjistí, že během jakéhokoli setkání s konkurencí dojde k účasti na zakázaném jednání, měl by zaměstnanec takovou schůzku zastavit nebo opustit. Zaměstnanec by měl v zápisu z tohoto jednání zdokumentovat svou činnost (a důvody), zdržet se případného dalšího kontaktu s tímto konkurentem v budoucnu a informovat svého nadřízeného nebo linku pro whistleblowing, jakož i místní právní oddělení.



3.

Spravedlivá hospodářská soutěž (Pokračování)

Obchodní sdružení

Obchodní sdružení se skládají z jednotlivců a společností podnikajících ve stejném odvětví se společnými zájmy. Plní a vykonávají legitimní zákonné funkce, jako je například stanovení společných technických norem pro výrobky v příslušném odvětví. Zaměstnanci MHI však musí vždy pamatovat, že členové obchodních sdružení jsou si navzájem konkurenty a při každém setkání s konkurenty (i na schůzích obchodních sdružení) je třeba věnovat velkou pozornost tomu, aby nedošlo k nesoutěžnímu chování, jako je například výměna citlivých obchodních informací. Pokud během obchodní schůzky pozorujete nějakou aktivitu, která se jeví jako nezákonná, podezřelá nebo nesoutěžní, měli byste vznést námitku a požádat, aby byla zdokumentována v zápisu ze schůzky (v případě potřeby se můžete také omluvit z další účasti na schůzce), dále informujte svého manažera a ihned požádejte o radu právní oddělení.

Společné podniky a činnost v oblasti fúzí a akvizic

MHI je součástí mnoha společných podniků a je aktivní i v oblasti fúzí a akvizic. Tyto společné podniky nebo oblast fúzí a akvizic se čas od času mohou dotýkat i konkurentů MHI. Tyto činnosti jsou také regulovány zákony na ochranu hospodářské soutěže a v závislosti na situaci může být vyžadováno schválení regulačním orgánem před tím, než ke sloučení podniků nebo k fúzi či akvizici dojde. U těchto typů transakcí se navíc často vyžaduje výměna citlivých obchodních informací a je třeba věnovat velkou pozornost tomu, aby se s těmito informacemi v rámci MHI zacházelo řádným způsobem a aby byly objem citlivých obchodních informací a načasování jejich výměny vzhledem k daným okolnostem vhodné. Právní normy a potřebné záruky vztahující se na tyto typy transakcí jsou složité a veškeré detailní jednání s konkurentem nebo výměna citlivých obchodních informací musejí být předem důkladně promyšleny, tudíž je nezbytné konzultovat je již od začátku celého procesu s právním oddělením.



Respektování našich konkurentů

Společnost MHI respektuje své konkurenty a jejich podniky. Zaměstnanci MHI by o konkurentech nikdy neměli šířit nepravdivé pomlavy, ani se snažit získávat a následně používat citlivé informace o konkurentech nelegálně nebo v rozporu se smluvními závazky.

Interakce s dodavateli

Se všemi našimi stávajícími i potenciálními dodavateli bude zacházeno spravedlivě a všem bude poskytnuta stejná příležitost ucházet se o naše zakázky. Při nákupu zboží a služeb na trhu hodnotíme potenciální dodavatele v souladu s našimi standardními kritérii - jako jsou kvalita, cena, dodací lhůta, bezpečnost, dopad na životní prostředí, dodržování právních předpisů, schopnosti v oblasti výzkumu a vývoje a stabilita. Na oplátku očekáváme, že všichni naši dodavatelé budou jednat v souladu s našimi hodnotami a požadavky na dodržování předpisů.

4.

Protikorupční opatření

Úplatkářství

MHI se zavazuje podporovat spravedlivé a poctivé obchodní praktiky a nebude tolerovat úplatkářství v žádné podobě.

Úplatkářstvím se rozumí nabízení, slibování, poskytování, přijímání nebo vyžadování neoprávněné výhody spočívající v dosažení nebo poskytnutí určitého obohacení na oplátku jako podnět k jednání, které je protiprávní, neetické a v rozporu se zásadou důvěryhodnosti.

Zmíněná „výhoda“ nemusí být v hotovosti. Může se jednat o cokoli hodnotného, jako jsou dary, půjčky, provize, poplatky, odměny a další peněžní i nepeněžní výhody (např. charitativní dary, služby, cestování, zábava, pohostinství, pracovní příležitosti atd.) nebo příslib či neformální dohoda o poskytnutí podobných typů výhod v budoucnu.

Mezinárodní právní předpisy proti korupci a úplatkářství se rychle vyvíjejí. Porušení těchto předpisů je závažným trestným činem, který může vést k pokutování jednotlivců, společnosti MHI a / nebo její ředitele a / nebo k vyloučení z výběrového řízení na veřejnou zakázku, a může navíc vést i k trestu odnětí svobody v případě jednotlivce. Zaměstnanci MHI se nesmějí dopustit žádného druhu úplatkářství, a to za žádným účelem, ať už přímo nebo nepřímo prostřednictvím třetích stran, ať už vůči státním úředníkům nebo soukromým osobám.

V některých státech může být společnost odpovědná za úplatkářství, i když dané činnosti byly prováděny zástupcem, poradcem, společným podnikem nebo jakýmkoli jiným zprostředkovatelem, který pracuje pro společnost nebo jedná jejím jménem. Je proto velmi důležité, aby zaměstnanci MHI podnikali kroky, díky kterým úplatky nebudou moci být ve prospěch společnosti MHI nebo jejím jménem jednající třetí stranou přijímány, ani nabízeny.



Tyto kroky musejí zahrnovat:

- provádění procesu protikorupční Due Diligence před vstupem do příslušného vztahu s třetími stranami za účelem ověření si jejich kvalifikace, pověsti a bezúhonnosti,
- vložení odpovídajících ustanovení do smluv s třetími stranami vyžadujících, aby jednaly řádným způsobem,
- zajištění, aby všechny poplatky a výdaje placené třetím stranám představovaly přiměřenou a odůvodněnou odměnu za legitimní služby, které jimi byly poskytnuty,
- vedení přesné finanční evidence veškerých plateb třetím stranám.

Pokud budete požádáni o poskytnutí nebo přijetí úplatku a také v případě jakýchkoli jiných podezřelých žádostí, musíte neprodleně informovat svého manažera nebo linku pro whistleblowing. Následně musí být tento incident nahlášen personálnímu a právnímu oddělení. Stejný princip platí pro poplatky za rychlé vyřízení* určené k zajištění nebo urychlení plnění; tyto platby by mohl někdo považovat za „hraniční“, ale ve většině zemí (ovšem ne ve všech) jsou nezákonné.

() Poplatky za rychlé vyřízení jsou malé peněžní platby nebo jiné položky určené k zajištění nebo urychlení rutinního provedení služby nebo naplnění závazku, na které má plátce zákonný nárok. Platby za rychlé vyřízení jsou ve většině zemí zakázány a jako takové se v daných zemích považují za rovnocenné úplatkům.*

Každý zaměstnanec MHI, který je požádán o poplatek za rychlé vyřízení, musí informovat svého nadřízeného nebo linku pro whistleblowing. Incident musí být také nahlášen personálnímu a právnímu oddělení.

4.

Protikorupční opatření (Pokračování)

Podobně jako zákony na ochranu hospodářské soutěže jsou i protikorupční zákony složité s mnoha „hraničními“ případy, takže by zaměstnanci měli s právním oddělením konzultovat, každou situaci nebo konkrétní požadavek, které by mohly být považovány za úplatek. Zároveň stejně jako zákony na ochranu hospodářské soutěže má každá země i své vlastní protikorupční zákony a vymáhá je prostřednictvím svého vlastního aparátu, což znamená, že za určitých okolností se tyto protikorupční zákony v případě údajně spáchaného trestného činu mohou aplikovat na MHI a / nebo jednotlivce, i když k příslušnému jednání došlo mimo danou zemi. A byť jen jediné takové jednání může vést k pokutování MHI a / nebo jednotlivce, nebo dokonce k trestnímu stíhání ve více zemích a jurisdikcích.

Dary, zábava a pohostinnost

Společnost MHI si je vědoma, že dary, zábava a pohostinnost jsou známkami vděčnosti v obchodních i soukromých vztazích a že mohou být důležité při budování dlouhodobých obchodních vztahů. Tyto výdaje se však musejí vždy držet v rozumných mezích, musejí být v souladu s místními zvyklostmi a za žádných okolností nesmějí být příliš vysoké nebo nevhodné, aby si MHI zachovala svou pověst transparentnosti a čestnosti. Peněžní nebo jiná finanční pozornost nikdy nepatří mezi vhodné dary.

Obecně by se zaměstnanci MHI měli snažit vyhnout nutnosti přijímat dary od třetích stran v souvislosti s výkonem práce. Kultura obdarovávání se však v jednotlivých zemích liší. V některých kulturách může být odmítnutí daru považováno za urážku. Pokud by vrácení daru dárce urazilo nebo pokud okolnosti, za kterých byl dar předán, znemožňují jeho vrácení, může zaměstnanec dar přijmout, měl by to ale oznámit svému manažerovi, který zajistí věnování tohoto daru na charitu anebo jeho rozdělení či přidělení losem v rámci větší skupiny zaměstnanců.





5.

Zdraví, bezpečnost a kvalita služeb a produktů

Zajištění zdraví a bezpečnosti

Bezpečnost je pro MHI nejvyšší prioritou.

MHI si stojí za tím, že všichni zaměstnanci, dodavatelé, zákazníci a veřejnost vstupující na pracoviště MHI mají nárok na bezpečné a dobře zabezpečené prostředí, kde lidé, ani majetek nejsou vystaveni zbytečnému riziku.

Hlavní prioritou a okamžitou reakcí při zjištění zdravotního a bezpečnostního problému s našimi službami a / nebo produkty musí být vždy prevence vzniku nebo rozšíření škody a / nebo zranění osob.

MHI společně s příslušnými stranami přijme okamžitá opatření k vyřešení všech zjištěných zdravotních a bezpečnostních problémů.

Od zaměstnanců na všech úrovních se očekává, že se budou chovat v souladu se zákonem a správnými postupy. Nikdy by neměli vystavovat sebe, ani jiné osoby nepřijatelnému bezpečnostnímu riziku, ať už na pracovišti MHI nebo na jiném pracovišti. Zaměstnanci jsou povinni hlásit všechny incidenty, kterých byli účastníky nebo svědky, svým manažerům, personálnímu a právnímu oddělení nebo na lince pro whistleblowing.

Zajištění kvality

Za účelem poskytování vysoce kvalitních produktů a služeb dodržuje MHI příslušné zákony, smluvní specifikace svých zákazníků a interní standardy MHI. Zároveň dodržuje také standardní kroky a postupy.

Pokud by byl zjištěn incident nebo problém týkající se kvality produktu, MHI záležitost neprodleně prošetří a přistoupí k vhodným krokům a preventivním opatřením.

V případě, že zaměstnanec narazí na incident týkající se kvality vzniklý v důsledku nedodržení příslušných zákonů, smluvní specifikace našich zákazníků nebo interních standardů MHI, je povinen jej nahlásit svému manažerovi nebo příslušnému oddělení. Pokud zaměstnanci není příjemné obrátit se na svého manažera, měl by se obrátit na jiného zástupce managementu nebo použít linku pro whistleblowing.

6.

Životní prostředí

MHI si klade za cíl poskytovat zákazníkům vysoce kvalitní produkty a služby, které splňují všechny zákonné a smluvní požadavky. Svou práci děláme podle stanovených standardů v oblasti kvality, zdraví i bezpečnosti a při veškeré své činnosti musíme vždy pamatovat na naši odpovědnost vůči ochraně životního prostředí.

Důležitost ochrany životního prostředí by měla být patrná na produktech, které vyrábíme, na dodavatelích, se kterými spolupracujeme, i na našich každodenních činnostech. Neustále budeme hledat způsoby, jak používat stále lepší a lepší procesy a materiály šetrné k životnímu prostředí, a i nadále budeme pokračovat v našem úsilí vyvíjet technologie šetrné k životnímu prostředí.

V rámci naší společenské odpovědnosti a začlenění do komunit, v nichž MHI působí, jsme se zavázali k udržitelnému a efektivnímu využívání přírodních zdrojů, ke snižování spotřeby a k opětovnému používání a recyklaci materiálů, které používáme, aby se dále minimalizoval náš dopad na životní prostředí.





7.

Střet zájmů



Střet zájmů nastává, když jsou povinnosti a zájmy jednotlivce v pracovním prostředí v rozporu s jeho soukromými zájmy. Byť jen zdánlivý střet zájmů může vážně poškodit pověst společnosti a v konečném důsledku i její podnikání.

Všechny obchodní činnosti by měly být prováděny v nejlepším zájmu MHI, nikoli v zájmu jednotlivého zaměstnance.

Od zaměstnanců se očekává, že okamžitě oznámí jakýkoli přímý nebo nepřímý osobní zájem, který by mohli mít při jakékoli transakci nebo projektu, které MHI plánuje. Informace o osobním zájmu by měly být sděleny manažerovi a právnímu oddělení. Aby se zamezilo, i kdyby jen zdánlivému, potenciálnímu střetu zájmů, musejí mít zaměstnanci povolení od svého manažera nebo od právního oddělení, aby mohli s prací na dané transakci nebo daném projektu pokračovat.

Střet zájmů může mít mnoho podob. Každý zaměstnanec je odpovědný za řádné posouzení situací, ve kterých by mohlo dojít ke střetu zájmů.

Příklady potenciálních střetů zájmů zahrnují:

Investice

- Významné investice zaměstnanců MHI nebo jejich blízkých příbuzných do obchodních partnerů nebo konkurentů MHI,
- Prodej obchodní činnosti MHI blízkým příbuzným a přátelům nebo nákup blízkými příbuznými a přáteli a navazování obchodních vztahů s nimi,
- Nákup a prodej akcií MHI na základě informací, k nimž měl zaměstnanec vzhledem ke svému postavení ve společnosti privilegovaný přístup (další podrobnosti k tomuto bodu viz oddíl 8 o obchodování zasvěcených osob).



Nákup zboží a služeb

- Zakoupení zboží a služeb od blízkého příbuzného nebo přítele.

Interakce s rodinou a přáteli

- Zaměstnávání nebo supervize blízkých příbuzných a přátel,
- Aktivní ovlivňování managementu s cílem zaměstnat blízkého příbuzného nebo přítele,
- Vedení obchodních jednání s obchodním partnerem, kde Váš protějšek je Vaším blízkým příbuzným nebo přítelem,
- Autorizace plateb blízkému příbuznému nebo příteli.

Zaměstnání a členství v řídicích orgánech mimo MHI

Profesní zapojení do podniků mimo skupinu MHI může představovat střet zájmů.

MHI nepovoluje žádnou formu zaměstnání, poradenství, práce na částečný úvazek, členství v orgánech společností nebo jakýkoli jiný vztah se zákazníky, dodavateli, konkurenty, se společnostmi stejného oboru podnikání jako MHI nebo s jakoukoli jinou zúčastněnou stranou bez písemného souhlasu personálního a právního oddělení.

Zaměstnanci by se měli před přistoupením na takovéto závazky mimo MHI poradit se svým manažerem nebo právním oddělením.



8.

Obchodování zasvěcených osob

Obchodování zasvěcených osob je nezákonná praxe spočívající v obchodování na burze s výhodou z důvodu přístupu k důvěrným informacím.

Někteří zaměstnanci mají z titulu své pozice ve společnosti přístup k výsadním nebo důvěrným informacím o naší společnosti, klientech nebo partnerech. Použití těchto „tržně citlivých“ informací, které nejsou veřejně dostupné, poskytuje jejich držitelům při obchodování na burze s akciami a vlastním kapitálem protiprávní výhodu.

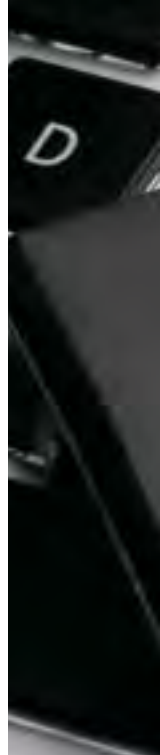
Zaměstnanci MHI by se měli zdržet obchodování s akciami MHI nebo partnerů MHI, pokud znají jakékoli tržně citlivé informace nebo pokud by takové transakce mohly vyvolat obavy či podezření z obchodování zasvěcených osob. Zaměstnanci by se také měli zdržet poskytování rad ostatním (na základě těchto výsadních informací), aby nakoupili nebo prodali akcie. V případě pochybností by se

zaměstnanci měli obrátit na právní oddělení. Obchodování zasvěcených osob může mít za následek trestní stíhání jednotlivce a každé osoby mající tyto výsadní informace, pokud na jejich základě nakupuje nebo prodává akcie.

Je důležité, aby všichni zaměstnanci udržovali tyto tržně citlivé informace důvěrné, aby se o nich nediskutovalo veřejně a aby nebyly vyraženy nikomu v rámci společnosti ani mimo ni.

Informace, které lze považovat za tržně citlivé, zahrnují oblasti:

- vývoje nových technologií nebo výzkumných projektů, které ještě nebyly zveřejněny,
- plánovaných kroků v oblasti fúzí a akvizic,
- plánovaných odprodejů,
- finančních výsledků MHI před jejich zveřejněním,
- finančních plánů MHI před jejich zveřejněním,
- zisku nebo ztrát důležitých kontraktů před jejich zveřejněním a
- klíčového vývoje velkých projektů (jako jsou očekávaná zpoždění, potenciální závazky atd.)



9.

Zabezpečení informací a práva k duševnímu vlastnictví

Zabezpečení informací

Všechny společnosti vlastní určité chráněné informace, jejichž poskytnutí neoprávněným třetím stranám nebo jejich zneužití třetími stranami, by mohly poškodit obchodní nebo právní postavení dané společnosti. V mnoha zemích existují zákony na ochranu tohoto druhu obchodních informací a MHI aktivně podniká kroky k zajištění ochrany svých obchodních informací.

Zaměstnanci MHI se musí zavázat, že:

- přijmou, v závislosti na jejich důležitosti, dostatečná bezpečnostní opatření k zachování důvěrnosti všech obchodních a technických informací tak, jak je stanoveno v interních předpisech MHI,
- přijmou preventivní opatření k zabránění neoprávněnému přístupu k obchodním informacím, ztrátě nebo zničení a úniku obchodních informací a učiní příslušná manažerská opatření k zajištění pokračování podnikání společnosti (a pokud možno také zotavení) v případě, že k nim přesto dojde,
- budou respektovat duševní vlastnictví a vlastnické informace ostatních.



Zaměstnanci MHI mohou čas od času potřebovat sdílet vlastnické informace s třetí stranou, která není v MHI zaměstnána, ani společností MHI najata. Přestože může existovat legitimní důvod pro poskytnutí takovýchto informací, zaměstnanec nesmí nikdy sdělovat žádné vlastnické informace třetí straně bez předchozího souhlasu svého manažera, právního nebo personálního oddělení.

Zaměstnanci MHI by neměli využívat důvěrné informace, které patří jiným společnostem, pokud nebyly získány povoleným způsobem. Obvykle se vyžaduje výhradní svolení vlastníka. Dále je použití těchto informací limitováno jakýmkoli omezeními, která jsou v příslušném svolení stanovena. Pokud je zaměstnanci nabídnuta možnost získat vlastnické informace třetí strany nedovoleným způsobem, očekává se, že zaměstnanec takovou nabídku za všech okolností odmítne.

Noví zaměstnanci mohou někdy disponovat vlastnickými informacemi o svých bývalých zaměstnavatelích. MHI si nepřije obdržet nebo mít přístup k takovýmto informacím a očekává, že všichni zaměstnanci budou respektovat důvěrnost těchto informací a nikdy je neodhalí, ani nepoužijí při výkonu práce pro MHI (nebo nepožádají spolupracovníka, aby je odhalil nebo použil).

MHI činí mnohá opatření, aby zabránila incidentům v oblasti zabezpečení informací (zneužití nebo neoprávněné odhalení vlastnických informací MHI jinou stranou nebo zneužití či neoprávněné odhalení vlastnických informací třetí strany společností MHI). Dojde-li přesto k incidentu se zabezpečením informací, musí příslušní zaměstnanci s MHI spolupracovat, aby se co nejdříve minimalizovala škoda a přijala vhodná opatření, díky kterým se zabrání opětovnému výskytu takového incidentu v budoucnu.



9.

Zabezpečení informací a práva k duševnímu vlastnictví (Pokračování)

Práva k duševnímu vlastnictví

Práva k duševnímu vlastnictví jsou jednou z největších předností MHI, a proto společnost MHI klade velký důraz na jejich ochranu. MHI však také respektuje práva k duševnímu vlastnictví třetích stran a snaží se zabránit neoprávněnému použití jakéhokoliv duševního vlastnictví třetích stran v produktech MHI. Neoprávněné použití duševního vlastnictví třetích stran by mohlo významně poškodit obchodní činnost MHI a také společnost MHI nebo jednotlivce vystavit hrozbě pokuty nebo trestního stíhání. Zaměstnanci MHI se proto musejí vždy obrátit na právní oddělení, pokud si nejsou jisti, zda je použití duševního vlastnictví třetí strany povoleno.

Informace získané z externích zdrojů, jako je internet, by měly být používány s velkou opatrností. To, že je zdroj nalezen na internetu, neznamená, že je daný obsah zdarma k použití pro produkty MHI. Informace z externích zdrojů by se pro produkty MHI měly používat pouze po konzultaci s právním oddělením.

Zaměstnanci MHI by zejména neměli:

- stahovat žádný nelicencovaný software do počítače MHI nebo kopírovat pro osobní potřebu software vlastněný MHI nebo licencovaný pro MHI,
- distribuovat nebo zveřejňovat informace o žádných produktech, technologiích nebo procesech MHI bez předchozího povolení,
- distribuovat nebo publikovat žádná data chráněná podle zákonů na ochranu údajů bez předchozího povolení.

Očekává se, že zaměstnanci MHI budou dodržovat povinnost nedistribuovat, nepoužívat a neodhalovat žádné informace o produktech, technologiích a procesech MHI, a to ani po skončení jejich pracovního vztahu.

10.

Soukromí

Ochrana osobních údajů

Společnost MHI respektuje soukromí všech osob, mezi něj patří i zákazníci a zaměstnanci, a bere svou odpovědnost za ochranu osobních údajů velmi vážně, a to včetně povinnosti řádným způsobem s těmito údaji zacházet a uchovávat je v souladu s platnými zákony na ochranu osobních údajů a s případnými smluvními závazky.

Žádné osobní údaje nebo údaje vlastněné MHI nebudou zveřejněny nebo použity pro osobní účely a nebudou prodávány, pronajímány, půjčovány ani jinak sdělovány třetím stranám s výjimkou případů, kdy MHI získá výslovný souhlas jednotlivce, anebo za zvláštních okolností, například když se MHI bude v dobré víře domnívat, že poskytnutí informací je nezbytné podle zákona nebo nařízení orgánu veřejné moci či regulačního orgánu.

MHI:

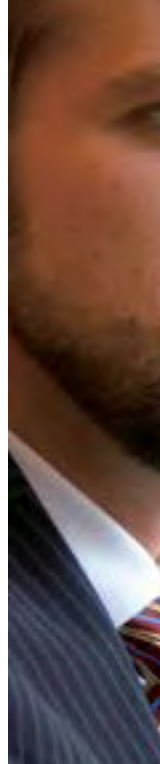
- bude respektovat platné zákony na ochranu osobních údajů v zemích, ve kterých působí,
- bude získávat nebo uchovávat osobní údaje zaměstnanců pouze v míře nezbytné v souvislosti s jejich výkonem práce v MHI nebo v míře vyžadované zákonem v konkrétní zemi, v níž zaměstnanec působí, a
- ujistí se, že přístup k osobním údajům budou mít pouze osoby, které mají odpovídající oprávnění a zřejmý důvod, proč k nim potřebují mít přístup.

Použití firemního počítače a e-mailu

Zaměstnanci by si měli být vědomi toho, že MHI vlastní všechna data uložená v počítačích, nikoli pouze data v e-mailové schránce. Za určitých specifických podmínek a v souladu s platnými zákony a předpisy je MHI oprávněna kontrolovat používání počítače a e-mailu zaměstnanci za účelem:

- zajištění řádného fungování svých systémů,
- kontroly dodržování bezpečnostních pravidel a vnitřních předpisů MHI ze strany zaměstnanců a
- předcházení trestným činům nebo odhalování trestné činnosti.





11.

Pracovní prostředí a lidská práva

Práce v bezpečném prostředí

MHI považuje své zaměstnance za svou nejdůležitější přednost k dosažení svých cílů a věří, že všichni zaměstnanci mají nárok na bezpečné a zabezpečené pracoviště, kde nikdo není vystaven zbytečnému riziku.

Společnost MHI se zavazuje:

- průběžně přezkoumávat a zlepšovat své postupy a směrnice týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a
- poskytovat zaměstnancům odpovídající školení a informace, které potřebují k vyhodnocení rizik ve svém individuálním pracovním prostředí, ať už na pracovišti MHI nebo na kdekoli jinde.

Na podporu tohoto závazku MHI je každý zaměstnanec povinen:

- účastnit se všech povinných školení,
- vykonávat pouze práci, pro kterou má kvalifikaci, k níž je kompetentní a zdravotně způsobilý,
- dodržovat bezpečnostní pravidla a postupy MHI na svém pracovišti, včetně dodržování všech příslušných norem a pokynů,
- dodržovat bezpečné pracovní postupy a zdržet se výkonu pracovních úkolů, které jsou potenciálně nebezpečné,
- pomoci zajistit, že jiné osoby – ostatní zaměstnanci, subdodavatelé a další relevantní strany – budou také dodržovat bezpečnostní pravidla a postupy MHI a
- zdržet se výkonu práce, pokud je jeho způsobilost narušena nemocí, zraněním, požitím alkoholu nebo jakékoli jiné návykové látky, ať už je předepsaným lékem či nikoliv.



Respekt a rovnost

MHI je pevně odhodlána dodržovat lidská práva a veškerá práva zaměstnanců tak, jak jsou zakotvena v příslušných mezinárodních úmluvách.

Tímto Kodexem chování se společnost snaží podporovat a rozvíjet jednotnou a společnou firemní kulturu. Ta je kulturou inkluze a vzájemné důvěry, ve které se s každým, kdo pracuje v MHI, zachází se stejnou měrou důstojnosti a úcty bez ohledu na rasu, barvu pleti, náboženství, politické přesvědčení, gender, věk, národnost, sexuální orientaci, rodinný stav, postižení nebo jakoukoli jinou charakteristiku, na základě níž jsou lidé chráněni před diskriminací vnitrostátními zákony či místními předpisy. MHI nebude tolerovat diskriminační zacházení žádného druhu.

MHI zajistí, aby:

- nevyužívala povinné ani nucené práce při žádné ze svých činností,
- nevyužívala dětské práce při žádné ze svých činností,
- existoval rámec férového a spravedlivého odměňování, spravedlivé pracovní doby a pracovních benefitů a

- byla udržována otevřená komunikace se zaměstnanci v souladu se zákony nebo zvyklostmi zemí, v nichž působí.

Pracovní prostředí bez obtěžování

Každá činnost v rámci MHI by měla být charakterizována vzájemnou důvěrou a respektem k jednotlivci.

MHI proto nebude tolerovat:

- sexuální obtěžování,
- žádný jiný druh obtěžování, ať už přímý nebo nepřímý, fyzický nebo psychologický, verbální nebo neverbální a
- žádné jednání nebo činnosti, které vytvářejí nepřátelské pracovní prostředí pro ostatní zaměstnance.

12.

Kontrola obchodu



Jako globální společnost je MHI dodavatelem produktů a služeb po celém světě. V rámci této celosvětové aktivity se musíme podřídit všem příslušným vývozním kontrolám, dodržovat všechny dovozní a celní předpisy a příslušné hospodářské sankce zemí, v nichž podnikáme.

Vývozem je doručení produktu, služby, technologie nebo informací protějšku v jiné zemi. Vývozem je také poskytování technologií, technických informací, výkresů nebo softwaru jakýmkoli způsobem, včetně faxu, telefonu, elektronické pošty nebo ústně, subjektu v zahraničí nebo v jiné jurisdikci, subjektu, který má sídlo v jiné zemi nebo cizímu státnímu příslušníkovi. Dotazy ohledně toho, zda konkrétní dodání (včetně dodání subjektu se sídlem v zahraničí nebo cizímu státnímu příslušníkovi) představuje „vývoz“, by měly být postoupeny pracovníkovi pro kontrolu obchodu nebo právnímu oddělení.

Zaměstnanci podílející se na vývozních činnostech by měli mít přehled o všech informacích o transakci, aby mohli určit, zda je nutné mít pro ni zvláštní licenci. Licenční podmínky nebo jiná obchodní omezení nebo embarga se ukládají z různých důvodů, včetně toho, že produkty mohou mít „dvojití užití“ – obavy z vývoje zbraní hromadného ničení nebo pro vojenské použití, nebo z důvodu jiných obchodních sankcí a zbrojních embarg. Je nezbytné znát podrobnosti navrhované transakce, protože kontroly obchodu bývají složité a jejich výstupy do značné míry závisí na konkrétních okolnostech každého případu. K určení, zda je vyžadována zvláštní licence, by zaměstnanci MHI v kontextu platných zákonů a předpisů měli ověřit klíčové informace o transakci prostřednictvím odpovědí na následujících pět otázek:



- Co exportujete? (Kontrola klasifikace)
- Kdo obdrží vaše položky? (Kontrola uživatelů a koncových uživatelů)
- K čemu jsou vaše položky určeny? (Kontrola konečného použití)
- Kam exportujete (včetně známých zpětných vývozu)? (Kontrola destinace)
- Vypadá transakce podezřele a / nebo není transparentní? (Kontrola důvěryhodnosti)

Vývoz, zpětný vývoz nebo zpětný převod jakéhokoli kontrolovaného zařízení, technologie nebo technických údajů musí být v souladu s podmínkami licence k vývozu a všemi příslušnými předpisy. Zaměstnanci by měli uskutečňovat vývoz a / nebo dovoz, pouze pokud mají všechny požadované licence a povolení a pokud plně porozuměli požadavkům těchto licencí a povolení. Zároveň, pokud MHI obdrží jakékoli kontrolované vybavení, technologii nebo technické údaje od třetích stran, musí se zaměstnanci ujistit, že plně porozuměli požadavkům veškerých souvisejících licencí a povolení.

Porušení zákonů a předpisů týkajících se kontroly obchodu může mít závažné důsledky pro naši společnost i zúčastněné osoby, včetně možné ztráty vývozních práv, trestu odnětí svobody a dalších trestněprávních i občanskoprávních sankcí.

Je naší povinností sledovat a mít přístup k nejaktuálnějším seznamům sankcionovaných zemí / stran a regulovaného zboží a služeb. V případě pochybností by se zaměstnanci měli obrátit na pracovníka pro kontrolu obchodu nebo právní oddělení.

13.

Vztah k politice

Politické aktivity společnosti

MHI může podle svého uvážení publikovat své politické postoje a účastnit se státních iniciativ, pokud ji o to požádají politické nebo jiné veřejné orgány. V mnoha zemích však existují přísná zákonná omezení týkající se (finančních i nefinančních) příspěvků určených voleným zástupcům, jejich zaměstnancům a politickým stranám. Zaměstnanci MHI by neměli poskytovat ani nabízet prostředky společnosti ani jinou formu příspěvku jménem naší společnosti (přímo ani nepřímo) na politické účely nebo činnosti bez předchozího schválení právním oddělením. Politické příspěvky jsou zde míněny široce a mohou zahrnovat i nákup vstupenek nebo zapůjčení firemních zdrojů na politickou fundraisingovou akci. V zásadě by měly být všechny politické příspěvky transparentní, aby nedošlo k tomu, že budou působit jako úplatky, jejichž účelem je nepatřičné ovlivňování příjemce.

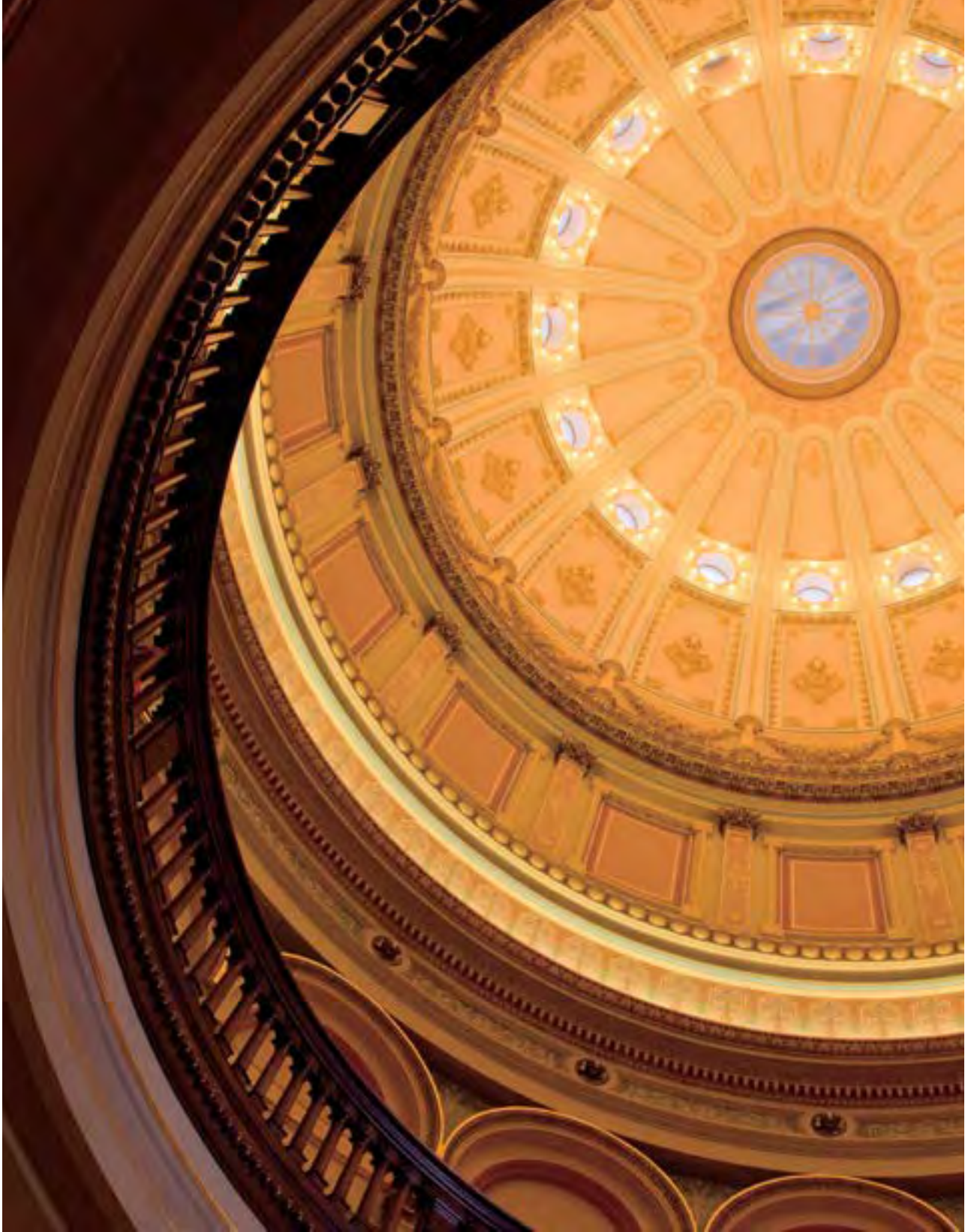
Lobbing

V mnoha zemích existují také přísná pravidla regulující činnost firemních lobbistů, podle nichž tato forma lobbingu může vyžadovat registraci. Lobbing je nutné nahlásit orgánům veřejné moci a zahrnuje mnoho druhů činností.

Za lobbing je považováno, pokud práce zaměstnance zahrnuje:

- kontakt se zákonodárci, regulačními orgány, vládními úředníky nebo dalšími státními zaměstnanci,
- obchodní a marketingové aktivity související se státními zakázkami a
- snahy ovlivnit legislativní nebo správní činnost.

Žádný zaměstnanec MHI by neměl činit nic, co by mohlo být považováno za lobbing, bez předchozího souhlasu právního oddělení.



14.

Majetek společnosti

Majetek společnosti je pro nás nástrojem, který všichni užíváme k dosažení cílů činnosti naší společnosti. Majetek může být hmotného nebo nehmotného charakteru. Zneužití nebo ztráta majetku společnosti může poškodit výkonnost naší společnosti nebo její finanční stabilitu.

Jakákoli aktiva MHI mohou být používána pouze pro legitimní obchodní účely, v souladu se zavedenými pokyny a postupy společnosti a v jejím nejlepším zájmu. Aktiva musí být chráněna a zabezpečena, aby nedošlo k žádným ztrátám.





Pokud zaměstnanec vytvoří významné dílo v písemné podobě (jako je například nový manuál), zaslouží se o jakýkoli pokrok v oblasti technologie, provede nový objev, vyrobí nový vynález nebo vyvine jakékoli jiné „vylepšení“ technologie MHI, výrobních nebo obchodních procesů, měl by okamžitě kontaktovat příslušného manažera a právní oddělení, aby bylo určeno, zda je nutné dílo chránit patentem nebo jinými právními prostředky. Zaměstnanec by se neměl sám pokoušet o registraci tohoto duševního vlastnictví dříve, než bude mít MHI příležitost uplatnit svá práva k tomuto dílu, vynálezu nebo jinému výtvoru.

15.

Finanční integrita



Veškerá obchodní rozhodnutí týkající se budoucího vývoje kterékoli společnosti ve skupině MHI se přijímají na základě dat, dokumentace a reportů. Je zásadní, aby reporty a dokumentace byly pravdivé, přesné a úplné. Kromě toho, že se jedná o zákonný požadavek, jsou adekvátní a pravdivé reporty také velmi významné pro vedení společnosti, akcionáře a další zúčastněné strany, jakož i pro pověst a důvěryhodnost společnosti.

Čestnost a transparentnost jsou pro MHI důležité. Proto musejí všechna data přesně odrážet provedené transakce a proběhlé události. Tento přístup se vztahuje na všechna data MHI, ale velký význam má zejména pro finanční a účetní záležitosti.

MHI a její zaměstnanci by:

- měli zajistit, aby každá transakce byla řádně autorizována a rychle, pravdivě a přesně zaznamenána,
- nikdy neměli překrucovat informace o pravé povaze jakékoli transakce,
- měli zajistit, aby bylo veškeré účetnictví v souladu s obecnými účetními zásadami (GAAP) přijatými MHI, pokud jsou tyto zásady v souladu s právními předpisy a požadavky na účetnictví v dané zemi,
- se měli v obchodních záznamech a jiných dokumentech vyhnout zveličování, spekulacím a hanlivým poznámkám,
- neměli falšovat záznamy nebo využívat kreativního účetnictví,
- měli prokazovat finanční integritu při předkládání nebo schvalování požadavků na výdaje,
- měli zajistit, aby všechny dokumenty byly bezpečně uchovávány způsobem, který splňuje jak interní, tak zákonné požadavky.



Zaměstnanci se při přípravě veškerých informací pro společnost musejí snažit být přesní, přesto ale občas může docházet k neúmyslným omylům. Pouze úmyslné snahy o zkreslení informací, nesprávné zaznamenávání transakcí nebo falšování obchodních záznamů společnosti jinými způsoby jsou porušeními Kodexu chování.

Pokud má zaměstnanec obavy nebo výtky týkající se účetních postupů, vnitřních kontrol, záležitostí auditu nebo účetního výkaznictví, měl by je konzultovat se svým manažerem, personálním nebo finančním oddělením. Pokud zaměstnanci není příjemné obrátit se na svého manažera, personální nebo finanční oddělení, měl by se obrátit na právní oddělení nebo použít linku pro whistleblowing.

Zaměstnanci by měli provádět transakce jménem MHI, pouze pokud jsou k tomu oprávněni, a to buď proto, že jim bylo oprávnění uděleno na základě zvláštní plné moci, nebo proto, že je spojeno s jejich pozicí, a je zdokumentováno v databázi oprávnění společnosti.



16.

Praní špinavých peněz

Praní špinavých peněz je proces, při kterém se jednotlivci nebo jiné subjekty snaží zastřít nezákonný původ peněz nebo vzbudit dojem, že se jedná o peníze nabyté legálně. Praní špinavých peněz je závažný trestný čin a jako takový je upraven mezinárodními úmluvami a vnitrostátními trestními zákoníky. Peněžní transakce, včetně bankovních převodů a směn měn, jsou v dnešní době běžně monitorovány vnitrostátními i mezinárodními orgány.

MHI nebude přehlížet, usnadňovat ani podporovat praní špinavých peněz.

Zaměstnanci by měli dávat pozor na nesrovnalosti ve způsobech, jakými transakce probíhají, a měli by být opatrní při spolupráci s obchodními partnery, u nichž se zdá, že nejednají čestně.

Mezi příklady transakcí, které mohou poukazovat na nesrovnalosti, patří:

- platby provedené v jiných měnách, než jsou měny uvedené na faktuře,
- platby provedené nebo obdržené ze zemí, které s transakcí nesouvisí,
- pokusy o platby v hotovosti nebo v ekvivalencích hotovosti,
- platby provedené třetí stranou, která není uvedena ve smlouvě, nebo z jiného účtu, než je běžný obchodní účet protistrany,
- snahy nebo pokusy provést platbu za každou fakturu nebo za určité skupiny faktur rozdílnými způsoby a
- žádosti o přeplatky.

Zaměstnanci MHI by měli ohlásit jakékoli podezřelé chování nebo podezřelé žádosti, ať už ze strany MHI nebo jiných subjektů, právnímu oddělení.

Očekává se, že zaměstnanci při navazování kontaktů s novými obchodními partnery vždy provedou řádný proces „Due Diligence“, aby zabránili nelegálním finančním transakcím nebo je odhalili.

17.

Monitoring, reportování a sankce

Monitoring

Manažeři MHI by měli tento Kodex chování rozšířit mezi všechny zaměstnance ve všech zemích, kde společnost MHI působí, a dále zajistit jeho implementaci v celém podniku.

Kromě toho by všechny společnosti skupiny MHI měly pravidelně monitorovat jednání svých zaměstnanců a činnosti společnosti z hlediska dodržování vnitrostátních i mezinárodních předpisů a Kodexu chování v souladu s příslušnými vnitrostátními postupy a právními předpisy.

Na ústřední, oblastní i regionální úrovni MHI existují rozsáhlé struktury zajišťující dodržování předpisů, jejichž prostřednictvím je zároveň podporována aplikace celosvětového programu dodržování předpisů.

Ohlašování porušení Kodexu chování

Zaměstnanci by měli okamžitě jednat, pokud se setkají s reálným nebo potenciálním porušením Kodexu chování. Porušení by měli ohlásit svému manažerovi nebo supervizorovi. Pokud zaměstnanci není příjemné obrátit se na svého manažera, měl by se místo něj obrátit na jiného zástupce managementu, na právní oddělení nebo na linku pro whistleblowing.



MHI se vážně zabývá všemi podněty ohledně možného pochybení. Společnost danou záležitost důvěrně prošetří, rozhodne, zda byl porušen Kodex chování nebo zákon, a případně přijme vhodná nápravná opatření. Pokud se zaměstnanec stane součástí jakéhokoli vyšetřování, měl by plně spolupracovat a pravdivě a zcela zodpovědět veškeré dotazy.

Je v nejlepším zájmu MHI, aby zaměstnanci porušení Kodexu chování ohlašovali. MHI nebude tolerovat odplatu vůči tomu, kdo porušení Kodexu chování ohlásí, bez ohledu na to, jestli ohlašovatel dokáže své tvrzení prokázat. Jakákoli forma odplaty vůči zaměstnanci, který ohlásí porušení Kodexu chování čestně a v dobré víře, je rovněž porušením Kodexu chování.

Sankce

Porušení Kodexu chování může vést k disciplinárním opatřením, nebo dokonce k propuštění. Pokud porušení Kodexu chování spočívá v činu, který je zároveň porušením zákona, může být zaměstnanec trestně stíhán.

Anotace

Kodex chování skupiny MHI

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Centrála

■ **Marunouchi**

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Japan

Phone: 81-3-6275-6200

■ **Shinagawa**

2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Japan

■ **Yokohama**

3-3-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Japan

www.mhi.com