

## Politika whistleblowingu – Evropa

### OBSAH

Přehled .....	1
Rozsah.....	1
Hlavní zásady .....	1
Právo Spojeného království – „předepsané osoby“ .....	2
Povinnost hlášení ve všech subjektech NCH v Evropě.....	2
Postupy hlášení .....	2
údajný podvod, korupce, praní špinavých peněz, finanční podpora terorismu nebo jakákoliv jiná nelegální činnost, která poškozuje finanční zájmy NCH.....	2
závažné morální selhání nebo porušení etických a morálních zásad včetně moderního otroctví, obchodu s lidmi, šikany, sexuálního obtěžování a záležitostí týkajících se porušení důstojnosti na pracovišti .....	2
Způsob hlášení a anonymita .....	3
Ochrana pro oznamovatele .....	3
<i>Zásady</i> .....	3
<i>Opatření na ochranu oznamovatelů</i> .....	3
<i>Sankce za odvetná opatření</i> .....	4
Práva zainteresovaných osob .....	4
Verze dokumentu.....	4

### Přehled

Politiky whistleblowingu (oznamování podezření na protiprávní jednání) obecně slouží k tomu, aby zaměstnanci a smluvní pracovníci mohli snáze ohlašovat podezření na protiprávní jednání v dobré víře, aniž by se museli obávat negativních dopadů.

Politika whistleblowingu NCH Europe (dále jen „NCH“) je důležitým prvkem ochrany morální integrity společnosti NCH. Jejím cílem je podpora transparentnosti NCH a systému na potírání praktik, které by mohly narušit činnost a dobrou pověst NCH.

Ochrana morální integrity a pověsti NCH vyžaduje aktivní účast všech zaměstnanců, kteří mají povinnost hlásit podezření na podvod, nucenou práci, korupci, nekalé praktiky, nátlak a další závažná porušení pravidel a politik NCH. Zaměstnanci také musí spolupracovat v případě vyšetřování takových událostí.

NCH chce vytvořením důvěryhodného prostředí a maximální možné ochrany zaměstnance a smluvní pracovníky podpořit v tom, aby v této oblasti plně spolupracovali. Zavedla se proto opatření s cílem zajistit, aby zaměstnancům a smluvním pracovníkům, kteří podezření v dobré víře nahlásí, byla poskytnuta maximální důvěrnost a největší možná míra co nejefektivnější ochrany proti případným odvetným opatřením a reálné či hrozící odplatě za to, že podezření ohlásili.

### Rozsah

Politika whistleblowingu platí pro všechny zaměstnance v rámci NCH Europe a všechny další osoby poskytující NCH služby, včetně konzultantů a dalších poskytovatelů služeb smluvně vázaných NCH (pro účely tohoto dokumentu společně dále jen „zaměstnanec, zaměstnanci“).

### Hlavní zásady

Hlavní zásady politiky whistleblowingu v NCH jsou následující:

- dané osoby musí mít na výběr mezi různými způsoby, jak podezření oznámit a jak komunikovat; za jistých okolností musí mít možnost obejít hlavní kanály pro hlášení podezření, pokud se projeví jako nedostatečné;
- zaměstnanci nesmí být za žádných okolností vystaveni odvetě za whistleblowing;
- zaměstnanci, kteří v dobré víře nahlásí podezření, musí být chráněni a jejich identita musí zůstat v největší možné míře skryta;
- nahlášené případy budou vhodným způsobem prověřeny a v případě, že se podezření potvrdí, učiní NCH veškeré nutné kroky k identifikaci patřičné nápravy;
- musí být respektována základní práva osob, na které podezření ukazuje, ale uplatňované postupy zároveň musí být dostatečně efektivní.

### Právo Spojeného království – „předepsané osoby“

Ve Spojeném království platí tzv. „Public Interest Disclosure Order 2014“ (zákon poskytující ochranu whistleblowerům), který stanovuje seznam přes 60 „předepsaných osob“, na něž se zaměstnanec britských společností NCH může obrátit s nahlášením porušení předpisů nebo podezření na něj. Organizace a jednotlivci na tomto seznamu byli jmenováni předepsanými osobami, protože většinou působí v pozici rozhodovacího nebo dozorového orgánu v daném odvětví, často jako regulační orgán.

Smyslem existence předepsaných osob je poskytnout zaměstnancům a smluvním pracovníkům britských společností mechanismus, jehož pomocí mohou oznámit podezření na porušení předpisů ohrožující veřejný zájem nezávislému orgánu, který v této záležitosti může zasáhnout.

Aktuální seznam předepsaných osob je k dispozici zde:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

### Povinnost hlášení ve všech subjektech NCH v Evropě

Zaměstnanci mají povinnost hlásit případy nezákonného chování v rámci činnosti NCH nebo podezření na ně, případy závažné protiprávní činnosti či porušení pravidel, politik a zásad NCH nebo jakoukoliv činnost, která poškozuje nebo by mohla poškodit poslání nebo pověst NCH (dále jen „protiprávní jednání“).

Tyto případy se mohou týkat zaměstnanců, zákazníků, smluvních pracovníků, dodavatelů, beneficentů nebo jiných osob či subjektů, kteří se podílí nebo by se chtěli podílet na činnostech NCH.

Zaměstnanci mají povinnost spolupracovat na oficiálním vyšetřování, auditu či obdobných požadavcích.

Zaměstnanci ani manažeři NCH nesmí zneužít své postavení k tomu, aby zabránili ostatním zaměstnancům v uplatnění jejich práva nebo dodržování jejich povinností uvedených výše.

### Postupy hlášení

K dispozici je řada různých způsobů, jak nahlásit následující případy (nejedná se o úplný seznam):

**údajný podvod, korupce, praní špinavých peněz, finanční podpora terorismu nebo jakákoliv jiná nelegální činnost**, která poškozuje finanční zájmy NCH  
**závažné morální selhání nebo porušení etických a morálních zásad** včetně moderního otroctví, obchodu s lidmi, šikany, sexuálního obtěžování a záležitostí týkajících se porušení **důstojnosti na pracovišti**

#### Možnosti hlášení

- Telefonicky nebo e-mailem členovi vedení společnosti
- Telefonicky nebo e-mailem vicepresidentovi HR pro Evropu
- Telefonicky na číslo tísňové linky uvedené v Příloze 1 – jde o službu poskytovanou třetí stranou
- E-mailem na [compliance@nch.com](mailto:compliance@nch.com)
- <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>

- a) V případě špatného řízení výše zmíněných postupů na straně NCH se mohou zaměstnanci ve Spojeném království jako poslední možnost obrátit na předepsané osoby v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o předepsaných osobách, nebo pokud jde o zaměstnance z jiné země, na ekvivalentní subjekt předepsané osoby, pokud existuje.

#### Způsob hlášení a anonymita

Případy lze hlásit jakýmkoliv způsobem, který má zaměstnanec k dispozici, a je nutné je popsat co možná nejpřesněji. Případy lze hlásit i anonymně písemnou formou, v takovém případě je bude posuzovat VP HR pro Evropu s přihlédnutím k okolnostem a povaze hlášených případů.

#### Ochrana pro oznamovatele

##### **Zásady**

Jakýkoliv zaměstnanec, který nahlásí protiprávní jednání, za předpokladu, že to udělá v dobré víře a v souladu s ustanoveními této politiky, bude chráněn proti veškerým odvetným činům. Pro účely této politiky se „odvetný čin“ definuje jako jakýkoliv čin nebo pohrůžka činu, který nespravedlivě poškozuje whistleblowera, vykonaný kvůli nahlášení protiprávního jednání včetně mimo jiné obtěžování, diskriminace a mstivého jednání, přímého i nepřímého, nebo kterým je whistleblowerovi vyhrožováno či je proti němu doporučován.

„V dobré víře“ znamená důvodné přesvědčení v pravdivost hlášených případů, tzn., že zaměstnanec oprávněně věří, že hlášené informace jsou pravdivé.

Zaměstnanci, kteří nahlásí případ ve zlém úmyslu, zejména pokud se vědomě zakládá na falešných nebo zavádějících informacích, nebudou nijak chráněni a bude proti nim zahájeno disciplinární řízení, nebo s nimi bude ukončena spolupráce.

##### **Opatření na ochranu oznamovatelů**

Ochrana osob nahlášujících protiprávní jednání bude zaručena především tak, že s jejich identitou bude nakládáno jako s tajnou informací. To znamená, že jejich jméno nebude prozrazeno, pokud to sama osoba nahlášující protiprávní jednání nepovolí, nebo pokud se nejedná o zákonem uloženou povinnost, zejména pokud je prozrazení identity osoby nutné z důvodu, aby se vyhovělo právu osoby či osob zainteresovaných v události na spravedlivý proces. V takovém případě musí NCH před odhalením identity whistleblowera předem informovat.

Pokud se zaměstnanec domnívá, že se stal obětí odvety za nahlášení protiprávního jednání, nebo má důvodné obavy, že mu odvěta za nahlášení protiprávního jednání hrozí, má nárok vznést stížnost k viceprezidentovi HR pro Evropu a požádat o přijetí ochranných opatření.

VP HR pro Evropu vyhodnotí okolnosti případu a může doporučit prezidentovi a CEO společnosti, aby NCH přijala dočasná a/nebo trvalá opatření nutná k zajištění ochrany daného zaměstnance, jemuž budou výsledky tohoto procesu oznámeny písemně.

### **Sankce za odvetná opatření**

Zaměstnancům se zakazuje provádět odvetné činy jakékoliv podoby proti osobě či osobám, které v dobré víře nahlásí protiprávní jednání. V případě neposlechnutí zákazu bude v souladu s politikou a zásadami společnosti proti zaměstnanci zahájeno disciplinární řízení, nebo s ním může být ukončena spolupráce či zaměstnanecký poměr.

O opatřeních, která NCH přijme v důsledku odhalení odvetných činů za nahlášení případu, budou zaměstnanci informováni, přičemž poskytnuté informace nebudou obsahovat žádné údaje, na jejichž základě by bylo možné identifikovat osoby zainteresované v případě.

### **Práva zainteresovaných osob**

Zaměstnanec NCH, který figuruje v hlášení protiprávního jednání, musí být včas obeznámen s obviněními vznesenými vůči jeho osobě za předpokladu, že takové obeznámení neohrozí proces šetření pro zjištění okolností případu. U všech případů budou zjištěné skutečnosti jmenující konkrétního zaměstnance odhaleny teprve po ukončení výše zmíněného postupu, pokud daný zaměstnanec již neměl příležitost vyjádřit se ke skutečnostem v souladu se zásadami práva na spravedlivý proces.

Po vyslechnutí zaměstnance, jehož se obvinění týká, nebo poté, co byl zaměstnanec požádán o sepsání svého vyjádření, pokud není z objektivních důvodů možné přímé vyslechnutí, rozhodne prezident a CEO spolu s příslušnými členy evropského vedení společnosti o nutných následných opatřeních v zájmu NCH Europe.

### **Verze dokumentu**

Tato politika může podléhat občasným změnám v souladu s potřebami společnosti a zákonnými předpisy. Aktuální verze této politiky bude vždy dostupná na intranetu NCH nebo na oddělení HR.

Tato politika netvoří součást podmínek zaměstnaneckého poměru.

<b>Verze č:</b>	<b>Datum změny:</b>	<b>Autor změny:</b>	<b>Hlavní změny</b>
V1.0	23/11/2015	Právní oddělení	Zveřejnění dokumentu
V2.0	01/03/2016	Právní oddělení	Zmínka moderního otroctví
V3.0	02/03/2017	Oddělení HR	Přezkum – žádné změny
V4.0	01/09/2021	Oddělení HR	Vložení čísel na tísňovou linku Compliance Line, vložení e-mailové adresy
V5.0	01/06/2024	Soulads předpisy	Aktualizace kontaktních údajů

## **Příloha 1**

NCH Corporation (a její sesterské společnosti) změnila poskytovatele tísňové linky na společnost Compliance Line, kteří nám budou poskytovat služby a provozovat telefonní linku ve vícejazyčném režimu 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Pro hlášení podezření na úplatek, korupci, podvodnou a protiprávní činnost, diskriminaci, obtěžování nebo porušení zásad bezpečnosti na pracovišti budou spolupracovníci používat níže uvedená telefonní čísla.

Hlášení případů se odehrává maximálně důvěrnou formou. Doporučujeme vám však, abyste své jméno uvedli, aby následné vyšetřování mohlo být důkladnější. Pokud své jméno uvést nechcete, podezření na výše zmíněné skutečnosti můžete nahlásit anonymně.<sup>1</sup> V některých evropských zemích může zneužití tísňové linky vyústit v disciplinární opatření, pokud ale telefonní linku použijete v dobré víře, ačkoliv se nahlášené skutečnosti později vyjeví jako nepravdivé či neúplné, nebudete disciplinárním opatřením vystaveni. Níže uvedená čísla pro jednotlivé země najdete také na aktualizovaném plakátu horké linky.

### Evropa

Česká republika: 800880806

Německo: 800 181 9843

Maďarsko: 06 80 020 305

Itálie: 800 81 9541

Polsko: 800 005 356

Rumunsko: 0800 890 559

Slovensko: 0800 232760

Španělsko: 900 751436

Švédsko: 020-79-66-49

Turecko: 0080049240880107

Spojené království & N Irsko: 0800 066 8929

---

<sup>1</sup> Ve Španělsku a Portugalsku není možné anonymní hlášení.