
ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI AUTOKOMPLEX MENČÍK A.S.

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1. Společnost **Autokomplex Menčík a.s.**, IČO: 291 43 306, se sídlem Mladská 713, Benátky nad Jizerou II, 294 71 Benátky nad Jizerou, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 18775 (dále jen „**Společnost**“) vydává tento etický kodex, který stanovuje základní principy etiky podnikatelského a společenského jednání Společnosti, členů statutárních orgánů Společnosti, managementu Společnosti a zaměstnanců Společnosti zejména za účelem účinného zabránění právní a/nebo trestní odpovědnosti jednotlivých fyzických osob a taktéž právní a/nebo trestní odpovědnosti právnické osoby dle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Etický kodex**“).
2. Tento Etický kodex vytváří etický a právní rámec chování Společnosti a jejích Zaměstnanců (jak je tento pojem definován níže). Je nástrojem prevence protikorupčního a jiného protiprávního jednání, které se vztahuje k činnosti Společnosti. Cílem tohoto kodexu Společnosti je rozvíjet ekonomicky zdravé a prosperující podnikání v souladu s právními předpisy, vnitřními normami Společnosti a dobrými mravy, s důrazem na eliminaci nebo maximální snížení rizika vzniku trestní a/nebo jiné právní odpovědnosti Společnosti, a to při veškerém jednání statutárních orgánů, managementu Společnosti, Zaměstnanců a obchodních partnerů Společnosti.

2. ÚČEL ETICKÉHO KODEXU

1. Tento Etický kodex je závazný pro všechny členy statutárních orgánů Společnosti, management Společnosti a zaměstnance Společnosti (dále jen „**Zaměstnanci**“). Společnost bude zároveň usilovat o prosazení tohoto Etického kodexu do smluvních vztahů se třetími osobami.
2. Účelem tohoto Etického kodexu je také určit postupy a procesy interní kontroly a kontrolních mechanismů a mechanismů k zamezení a odvrácení následků protiprávních a/nebo trestných činů tak, aby bylo vždy, za všech okolností a na všech organizačních úrovních předcházeno a zamezeno protiprávní a/nebo trestné činnosti Zaměstnanců či trestné činnosti, za kterou by mohla být odpovědná Společnost.

3. ZÁKLADNÍ PRINCIPY A CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI A ZAMĚSTNANCŮ

1. Prvotním zájmem Společnosti je vykonávat podnikatelskou činnost dovořeným způsobem a bez použití nelegálních prostředků. Ve všech oblastech podnikatelské činnosti proto Společnost postupuje vždy v souladu s právními předpisy, vnitřními normami a smluvními závazky s vysokou mírou respektu k morálním a etickým normám, k právům zákazníků a obchodních partnerů (dále jen „**Hodnoty Společnosti**“).
2. Při výkonu své činnosti jedná Společnost a její Zaměstnanci vždy maximálně zodpovědně, profesionálně, důstojně a s respektem ke třetím stranám. Při svých úkonech Společnost vždy

dbá, aby její podnikatelská činnost byla v souladu s právními předpisy, dobrými mravy, etickými pravidly a aby Společnost své služby poskytovala s nejvyšším standardem osobního a profesionálního přístupu.

3. Společnost se chová tak, aby nedocházelo k jednání usnadňujícímu nebo napomáhajícímu páčání trestné činnosti, a pokud zjistí, že k takovému jednání může dojít nebo dochází, přijme opatření k jeho zamezení a odvrácení následků spáchaného trestného činu.
4. Společnost se v oblasti trestněprávních rizik řídí politikou nulové tolerance. Základním cílem její snahy je vytvoření a udržování transparentního prostředí, v jehož rámci budou trestněprávní rizika minimalizována. V tomto ohledu Společnost u svých Zaměstnanců důsledně odmítá a zakazuje jakékoli trestněprávní, protiprávní a/nebo neetické jednání.
5. Společnost rovněž důsledně dbá na dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na ochranu životního prostředí a majetku Společnosti a/nebo třetích osob.
6. Zaměstnanci Společnosti musí vždy jednat v souladu s právními předpisy. Společnost usiluje o to, aby osoby zařazené na danou pozici splňovaly veškeré předpoklady pro výkon pracovní činnosti na této pozici. Společnost rovněž usiluje o maximální odbornost a kvalifikaci svých zaměstnanců.
7. Společnost od Zaměstnanců očekává, že budou jednat v souladu s Etickým kodexem, Hodnotami Společnosti, upřímností, podnikavostí, zodpovědností a patřičnou kvalitou.
8. V případě, kdy osobní jednání Zaměstnance neupravují žádné právní předpisy nebo směrnice, musí každý Zaměstnanec používat přiměřený úsudek a náležitou péči.
9. Zaměstnanci jsou povinni vyhnout se jakýmkoli aktivitám, které by mohly vést ke střetu jejich zájmů a zájmů Společnosti, a jsou povinni oznámit svému nadřízenému jakýkoli, byť jen hrozící střet těchto zájmů.
10. Zaměstnanci jsou povinni jednat se zákazníky, spolupracovníky a jinými obchodními partnery Společnosti čestně, profesionálně a s respektem.
11. Obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, je ve Společnosti nepřijatelné. Zaměstnanci nesmí vykonávat svou práci pod vlivem alkoholu či drog. V případě jakýchkoli pochybností jsou Zaměstnanci povinni projednat své otázky se svým nadřízeným nebo jiným odpovědným zaměstnancem.

4. DODRŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ A INTERNÍCH NOREM, PŘEDCHÁZENÍ TRESTNÝM ČINŮM

1. V prostředí, ve kterém Společnost provozuje nebo bude provozovat svou činnost, jedná vždy v souladu s právními předpisy, a to i v případech, kdy ustanovení právních předpisů přesahují rámec základních principů chování uvedených v tomto Etickém kodexu. Naopak základní principy chování uvedené v Etickém kodexu Společnost dodržuje i tam, kde tyto základní principy chování přesahují požadavky právních předpisů. Posledně uvedené však platí pouze

v případě, že principy chování uvedené v Etickém kodexu Společnosti nejsou s právními předpisy v rozporu.

2. Společnost zároveň jedná tak, aby nedocházelo k jednání napomáhajícímu spáchání trestné činnosti, a aby případné následky takového jednání, pokud k němu dojde, byly minimalizovány, neprodleně odstraněny a napraveny. Společnost proto pravidelně provádí důsledné interní kontroly, na jejichž základě přijímá opatření k nápravě případného nežádoucího stavu. V rámci provádění kontrol jsou Zaměstnanci, ale i členové managementu Společnosti, povinni poskytovat kontrolním orgánům Společnosti, stejně jako příslušným orgánům veřejné moci, plnou součinnost tak, aby bylo co nejefektivněji předejito páčání trestné činnosti či jejím následkům, které by mohly být přičítány Společnosti.
3. Společnost informuje své Zaměstnance o relevantních právních předpisech týkajících se jejich činnosti. Zaměstnanci Společnosti jsou povinni se s těmito právními předpisy seznámit alespoň v minimálním rozsahu. V případě pochybností o výkladu či aplikaci právního předpisu, jež se dotýká činnosti Společnosti, je každý Zaměstnanec či člen managementu Společnosti povinen obrátit se na přímého nadřízeného, případně finanční oddělení, právního zástupce či jiného odborného zástupce Společnosti.
4. Případné úmyslné porušování právních a interních předpisů může vést k občanskoprávní i trestněprávní odpovědnosti, stejně jako k disciplinárním opatřením nebo sankcím v souladu s platnými pracovněprávními a interními předpisy.
5. Předcházení trestným činům a dodržování Etického kodexu, je morálním závazkem Společnosti a všech jejích Zaměstnanců.

5. HOSPODÁŘSKÁ SOUTĚŽ A NEKALÁ SOUTĚŽ

1. Společnost důsledně odmítá jakékoliv jednání, jež by mohlo být v rozporu s právními předpisy na ochranu hospodářské soutěže. Společnost dále odmítá jakékoliv jednání, jež by mohlo být považováno za formu nekalé soutěže. Nekalou soutěží se rozumí jednání v rozporu s dobrými mravy hospodářské soutěže, které je způsobilé přivodit újmu jiným subjektům, zejména obchodním partnerům Společnosti, jejím zákazníkům a konkurentům.
2. Zaměstnanci Společnosti a management Společnosti jsou povinni důsledně dodržovat pravidla na ochranu proti nekalé soutěži a jednat tak, aby nekalé soutěži předcházeli.
3. V případě pochybností o dodržování a aplikaci pravidel hospodářské soutěže jsou Zaměstnanci či členové managementu Společnosti povinni kontaktovat právního zástupce společnosti.
4. Dodržování práva na ochranu hospodářské soutěže je jednou ze základních obchodních zásad Společnosti.
5. Společnost nikdy nejedná s konkurencí o cenách, vymezení služeb nebo rozdělení trhu.
6. Společnost se nikdy nedomlouvá s konkurencí v rámci výběrových řízení.

7. Společnost nikdy neinformuje konkurenci o svých obchodních praktikách (např. cenové relace, slevy, prémie, prodejní podmínky aj.).

6. VÝBĚR OBCHODNÍCH PARTNERŮ

1. Obchodní a veřejné zakázky jsou vždy zadávány v souladu s platnými právními předpisy a v případě povinnosti stanovené právním předpisem též na základě transparentního výběrového řízení dle příslušného typu zakázky.
2. Při výběru obchodních partnerů Společnost postupuje na základě objektivních a srozumitelných kritérií s maximálním ohledem na ekonomickou výhodnost sjednávaného smluvního závazku a v souladu s interními předpisy Společnosti.
3. Určení Zaměstnanci Společnosti před uzavřením příslušného smluvního závazku adekvátně prověřují veřejně dostupné informace o budoucích obchodních partnerech a ověřují, zda jsou tito obchodní partneři důvěryhodní a zda neexistují důvodné pochybnosti o zákonnosti jejich podnikatelské činnosti. Při prověřování možných obchodních partnerů je vždy postupováno v souladu s právními předpisy a základními etickými standardy tak, aby nebylo narušeno soukromí či osobní integrita třetí osoby.
4. Uchazeči o zakázky Společnosti nesmí být v rámci soutěže o zakázky jakýmkoliv způsobem upřednostňováni či naopak znevýhodňováni. Výběr obchodního partnera probíhá na základě objektivních kritérií dle jejich skutečných kvalit, obchodních aspektů a potenciálního přínosu pro Společnost.
5. Každý Zaměstnanec či člen managementu Společnosti, jenž se podílí na výběru obchodních partnerů, jehož osobní zájem či vztah k protistraně by mohl ovlivnit výběrové řízení, je povinen o této skutečnosti informovat svého přímého nadřízeného.

7. VZTAHY SE ZÁKAZNÍKY A OBCHODNÍMI PARTNERY SPOLEČNOSTI

1. Vztahy Společnosti s jejími zákazníky a obchodními partnery jsou založeny na zákonném, nepodjatém a čestném jednání. Jakékoliv nekalé obchodní praktiky jsou bez dalšího zakázány, přičemž ve vztahu k zákazníkům a obchodním partnerům Společnost a všichni její Zaměstnanci vždy dbají na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů Společnosti, zejména pak Etického kodexu.
2. Společnost a všichni její Zaměstnanci sdělují svým zákazníkům a obchodním partnerům úplné, pravdivé a srozumitelné informace. Stejným způsobem Společnost a všichni její Zaměstnanci odpovídají na všechny dotazy zákazníků a obchodních partnerů.
3. Zároveň Společnost usiluje o to, aby její zákazníci a obchodní partneři dodržovali a respektovali právní předpisy a přiměřeně též pravidla a základní hodnoty stanovené Etickým kodexem.

Za tímto účelem všichni Zaměstnanci Společnosti předávají zákazníkům a obchodním partnerům Společnosti výtisk Etického kodexu a vyžadují jejich příslib, že se budou při společné obchodní spolupráci těmito zásadami řídit.

4. Při uzavírání smluvních závazků a zadávání zakázek Společnost a všichni její Zaměstnanci postupují v souladu s platnými právními předpisy a vnitřními předpisy Společnosti. Postupy pro přípravu a uzavírání smluvních závazků se zákazníky a smluvními partnery jsou blíže stanoveny v interních předpisech Společnosti, přičemž Zaměstnanci Společnosti nesmí za žádných okolností zákazníkům nabízet zboží, služby, či jinou formu spolupráce, jež by byla v rozporu s právními předpisy a vnitřními předpisy Společnosti.
5. Společnost a všichni její Zaměstnanci v maximální možné míře usilují o to, aby obchodním partnerům Společnosti bylo poskytnuto plnění ve smluvené a očekávané kvalitě a množství, a odmítají uzavírání smluvních závazků, jimž by Společnost nemohla dostát.

8. JEDNÁNÍ S ORGÁNY VEŘEJNÉ MOCI

1. Při styku a komunikaci s orgány veřejné moci postupuje Společnost a všichni její Zaměstnanci plně v souladu s právními předpisy a základními etickými zásadami obsaženými v tomto Etickém kodexu. Nabízení jakékoliv formy úplatku představitelům či zaměstnancům orgánů veřejné moci za účelem ovlivnění úředního postupu nebo získání jiné neoprávněné výhody je výslovně zakázáno.
2. Společnost se zavazuje plně spolupracovat s orgány veřejné moci v rámci veškeré kontrolní či auditní činnosti a dalších forem prověřování a vyšetřování. Za tímto účelem Společnost poskytuje orgánům veřejné moci jimi požadované informace v souladu s relevantními právními předpisy. Při poskytování informací však Společnost a všichni její Zaměstnanci dbají pravidel na ochranu důvěrných informací dle tohoto Etického kodexu.

9. OPATŘENÍ PROTI LEGALIZACI VÝNOSŮ Z TRESTNÉ ČINNOSTI A FINANCOVÁNÍ TERORISMU

1. Společnost důsledně dodržuje právní předpisy v oblasti opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu.
2. Za účelem potírání trestných činů týkajících se legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu Společnost v přiměřeném rozsahu a v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, zpracovává a nakládá s daty o svých zákaznících a obchodních partnerech a náležitě je vyhodnocuje.
3. V případě podezření, že se zákazník či obchodní partner Společnosti pokouší využít smluvního vztahu se Společností pro protiprávní nebo nekalé účely, jako je praní špinavých peněz nebo financování terorismu, je každý Zaměstnanec či člen managementu Společnosti povinen neprodleně informovat o těchto skutečnostech svého přímého nadřízeného.

4. Zaměstnanci jsou povinni nahlásit svému přímému nadřízenému či Compliance manažerovi, veškeré platby, které nelze identifikovat či spojit s konkrétním plněním, a to neprodleně poté, se o takové platbě či platbách dozví.
5. Společnost a všichni její Zaměstnanci se zároveň zavazují, že budou příslušným orgánům veřejné moci v dané oblasti poskytovat veškerou součinnost, kterou lze po ní/po nich spravedlivě požadovat.

10. OCHRANA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ

1. Předměty či díla, jež podléhají ochraně dle příslušných právních předpisů na ochranu práv duševního vlastnictví a jež byly vytvořeny či zakoupeny z prostředků Společnosti, se stávají jejím majetkem a nelze je považovat za majetek soukromý či osobní. Všichni Zaměstnanci jsou povinni duševní vlastnictví Společnosti chránit.
2. Společnost vždy dodržuje práva k duševnímu vlastnictví třetích osob, stejně jako výrobní tajemství, obchodní tajemství a autorská práva, jež se váží zejména k počítačovým programům a ochranným známkám.
3. Zaměstnanci a členové managementu Společnosti tak zejména nejsou oprávněni nahrávat na výpočetní techniku Společnosti jakékoliv počítačové programy bez příslušné licence, využívat díla či dokumenty chráněné autorskými právy či obchodní značky třetích stran a kopírovat či „stahovat“ dokumenty nebo materiály bez souhlasu osoby, které svědčí právo v souladu s právními předpisy upravujícími problematiku duševního vlastnictví.

11. ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

1. Společnost bezvýjimečně prosazuje stejný přístup vůči všem Zaměstnancům. Za tímto účelem Společnost dbá na dodržování rovnosti příležitostí a rovného zacházení bez ohledu na etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, rodinný stav, vyznání, postižení, členství v odborech či politické názory, pokud jsou v souladu s demokratickými principy právního státu. Všichni Zaměstnanci mají právo na rovné a spravedlivé zacházení.
2. Společnost netoleruje jednání či postoj, při kterém se jakékoliv osoby mohou cítit omezovány, ponižovány nebo obtěžovány a ctí zásadu, že případné jednání diskriminačního charakteru vůči ostatním, ať již přímo nebo nepřímo, podléhá disciplinárnímu řízení.
3. Každý Zaměstnanec je oprávněn nahlásit jakýkoliv projev diskriminačního jednání svému přímému nadřízenému, případně, právnímu zástupci či jinému odbornému zástupci Společnosti.
4. Jakákoli forma násilí na pracovišti Společnosti je nepřijatelná (Mobbing, Bossing, Sexuální obtěžování).

Mobbingem se rozumí šikanózní jednání, psychologicky útisk, v zaměstnání zahrnující nepřátelskou a neetickou komunikaci zaměřenou systematicky na jinou osobu. Mobbing směřuje k vyčlenění osoby z kolektivu, poškození osoby, znemožnění osoby a/nebo

způsobení škody. Záměrem je donutit oběť, aby sama rezignovala, sama pod tíhou nepřátelského jednání pracoviště opustila.

Bossingem se rozumí forma mobbingu, kdy šikanujícím je nadřízený využívající své nadřazené postavení.

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Takové jednání může být orgány činnými v trestním řízení vyhodnoceno jako trestné v souladu s § 186 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

5. Zaměstnanec se může domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny následky diskriminačního jednání, a dáno přiměřené zadostiučinění. Ve věcech rovného zacházení mezi muži a ženami nebo diskriminace či ve věcech zneužití výkonu prav a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů se Zaměstnanci mohou obrátit na svého přímého nadřízeného/Compliance manažera nebo přímo na management Společnosti. Ve výše uvedených záležitostech se může Zaměstnanec obrátit na Compliance manažera/management Společnosti také anonymně.
6. Společnost ve výše uvedených věcech vyšetří každý podnět, který obdrží. Oprávněným zájmem zaměstnavatele, Společnosti, je dodržování zákazu diskriminace a násilí na pracovišti včetně zajištění rovného zacházení. V případě porušení výše v tomto odstavci uvedeného oprávněného zájmu Společnosti Zaměstnancem bude takové jednání pokládáno za porušení povinnosti Zaměstnance vyplývající Zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

12. BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

1. Společnost aktivně podporuje vytváření podmínek takové úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci tak, aby v rámci činnosti Společnosti bylo minimalizováno ohrožení života a zdraví Zaměstnanců a obyvatel. Za tímto účelem Společnost zajišťuje školení Zaměstnanců v oblasti prevence pracovních úrazů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Společnost činí veškerá opatření nezbytná k ochraně Zaměstnance proti fyzickým a psychickým újmám. Z toho důvodu je na pracovišti zakázáno používat jakékoli nástroje, materiály a látky, které jsou považovány za nebezpečné pro Zaměstnance či pro zařízení a vybavení Společnosti, a to i v případě, že nejsou výslovně zakázány právními předpisy. Za nebezpečné nástroje se považují zejména střelné zbraně, nože, sekery, drogy, hořlavé anebo výbušné látky či zařízení. Porušení této povinnosti Zaměstnancem je hrubým porušením pracovní kázně.

3. Každý Zaměstnanec Společnosti je povinen dbát na ochranu svého zdraví i zdraví ostatních Zaměstnanců při práci a dodržovat příslušné právní předpisy a interní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
4. Je bezvýjimečně zakázáno požívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovišti, a v rámci pracovní doby i mimo pracoviště, či vstupovat pod vlivem těchto látek na pracoviště. Dále je zakázáno užívat návykové látky i mimo pracovní dobu, pokud by tím mohlo být ovlivněno plnění pracovních povinností Zaměstnanců či narušena bezpečnost a ochrana zdraví při práci na pracovišti.
5. Společnost je povinna nepřipustit, aby Zaměstnanec vykonával práce jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnanec je povinen, pokud by měl takovou práci vykonávat neprodleně toto oznámit svému přímému nadřízenému.
6. Společnost nevyužívá žádné nucené nebo nedobrovolné práce, nevyužívá také dětskou práci, v souladu s mezinárodními konvencemi. Společnost poskytuje adekvátní mzdu, tzn. minimálně mzdu ve výši, kterou vyžadují místní právní předpisy a smlouvy.
7. Společnost nabízí svým zaměstnancům školení odpovídající jejich pracovnímu zařazení.

13. OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

1. Společnost důsledně dodržuje veškeré právní předpisy na úseku ochrany životního prostředí. Společnost v maximální možné míře usiluje o omezení environmentálních dopadů vlastní činnosti, činnosti svých zákazníků a obchodních partnerů, a snižuje průmyslová, zdravotní a ekologická rizika na svých pracovištích. Společnost naopak podporuje politiku trvale udržitelného rozvoje a šetrného využívání přírodních zdrojů. Stejně nároky klade Společnost též na své Zaměstnance, které vede ke striktnímu dodržování veškerých příslušných právních předpisů v oblasti ochrany životního prostředí.
2. Dodržování právních předpisů na úseku ochrany životního prostředí Společnost přiměřeně požaduje a monitoruje i u svých obchodních partnerů.

14. CHOVÁNÍ MANAGEMENTU SPOLEČNOSTI VE VZTAHU K ETICKÉMU KODEXU

1. Management Společnosti je odpovědný za rozvíjení a udržování kultury etického jednání v rámci Společnosti a za dodržování Etického kodexu. V této souvislosti je management Společnosti povinen:
 - jít Zaměstnancům příkladem vlastním etickým chováním,
 - usilovat o to, aby všichni Zaměstnanci byli s Etickým kodexem obeznámeni a správně chápali jím stanovené požadavky,
 - sledovat, zda se Zaměstnanci chovají v souladu s etickými principy.

15. DOBRÁ POVĚŠT

1. Udržování a posilování dobré pověsti Společnosti je prioritou pro všechny Zaměstnance a členy managementu Společnosti.
2. Každý Zaměstnanec a člen managementu Společnosti dbá při plnění svých úkolů a při svém vystupování na veřejnosti na to, aby dobrou pověst Společnosti nepoškozoval.
3. Management Společnosti a Zaměstnanci zastupující Společnost navenek jednájí se třetími osobami vždy vážně a zdvořile.

16. PROTIKORUPČNÍ PRAVIDLA

1. Společnost odmítá jakoukoliv formu korupce či jednání narušující svobodné podnikání.
2. Management Společnosti a její Zaměstnanci proto nesmí využívat obchodních kontaktů k vlastnímu či cizímu prospěchu nebo k újmě Společnosti. V rámci boje proti korupčnímu jednání žádný ze Zaměstnanců nebo členů managementu Společnosti v obchodním styku zejména neposkytuje či nepřijímá nedovolené soukromé výhody či dary (např. jakékoliv peněžité platby, věcná plnění, služby), za účelem získání nebo udržení smluvních závazků nebo ovlivnění úředních kroků orgánů veřejné moci, pokud by takovéto jednání představovalo porušení právních předpisů nebo by mohlo ovlivnit řádné plnění pracovních povinností v rámci Společnosti.
3. Za nedovolené poskytnutí daru či výhody se nepovažuje sponzoring či podpora veřejných kulturních, uměleckých či dobročinných akcí.
4. Oprávněným zájmem zaměstnavatele, Společnosti, je dodržování zákazu korupčního jednání ve všech formách dle právních předpisů České republiky. V případě porušení výše v tomto odstavci uvedeného oprávněného zájmu Společnosti Zaměstnancem bude takové jednání pokládáno za porušení povinnosti Zaměstnance vyplývající Zaměstnanci právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

17. STŘET ZÁJMŮ

1. Všichni Zaměstnanci a členové managementu Společnosti jsou povinni chovat se vůči Společnosti loajálně, nepoškozoval její dobré jméno a jednat v souladu s jejími oprávněnými zájmy. Povinnost loajality a povinnost jednat s péčí řádného hospodáře vyplývající pro členy orgánů Společnosti ze zvláštních právních předpisů tím není dotčena.
2. Zaměstnanci Společnosti jsou povinni vyhýbat se možnému střetu zájmů mezi jejich osobními či finančními zájmy a jejich činnostmi pro Společnost.
3. Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti Společnosti, jen s předchozím písemným souhlasem Společnosti.
4. Za výdělečnou činnost se přitom považuje každá právem aprobovaná činnost vykonávaná za účelem dosažení zisku, respektive majetkového prospěchu.

5. Jestliže Společnost souhlas odvolá, musí být odvolání písemné a musí být uvedeny důvody tohoto odvolání. Po odvolání souhlasu je Zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit způsobem vyplývajícím pro její ukončení z příslušných právních předpisů.
6. Omezení výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem podnikání Společnosti se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární či umělecké činnosti.
7. Mimo pracovněprávní vztah k Společnosti jsou Zaměstnanci Společnosti oprávněni vykonávat i další výdělečnou činnost, jež věcně souvisí s předmětem podnikání Společnosti pouze s předchozím písemným souhlasem Společnosti.
8. V případě pochybností o možném či hrozícím střetu zájmů u své osoby, nebo u jiného Zaměstnance se zájmy Společnosti, je každý Zaměstnanec či člen managementu Společnosti povinen obrátit se na přímého nadřízeného s žádostí o posouzení existence možného střetu zájmů.
9. Zaměstnanci či členové managementu Společnosti nesmí bez předchozího písemného souhlasu poskytnout třetí osobě, k níž mají vztah finančního, obchodního, rodinného nebo sociálního charakteru, výhodu či službu, pakliže by poskytnutá výhoda nebo služba byla v rozporu s interními předpisy Společnosti či byla jinak způsobilá poškodit zájmy či pověst Společnosti.
10. Ke střetu zájmů může rovněž dojít v případě, má-li být uzavřena smlouva mezi Společností a Zaměstnancem nebo jeho rodinným příslušníkem. Zaměstnanec, který chce uzavřít smlouvu se Společností nebo který ví, že smlouvu se Společností hodlají uzavřít jeho rodinní příslušníci, je povinen vždy o této skutečnosti předem informovat svého přímého nadřízeného.
11. Zaměstnanci dále nesmí:
 - negativním způsobem ovlivňovat jednání Společnosti nebo transakce mezi Společností a třetími stranami (např. smluvními partnery),
 - zneužívat majetek Společnosti ve svůj vlastní prospěch.
12. Oprávněným zájmem zaměstnavatele, Společnosti, je dodržování zákazu střetu zájmů. V případě porušení výše v tomto odstavci uvedeného oprávněného zájmu Společnosti Zaměstnancem bude takové jednání pokládáno za porušení povinnosti Zaměstnance vyplývající Zaměstnanci právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

18. OCHRANA DŮVĚRNÝCH INFORMACÍ A MLČENLIVOST

1. Je zakázáno přímé nebo nepřímé používání důvěrných obchodních informací či informací o obchodních partnerech, zákaznících, Zaměstnancích nebo managementu Společnosti

v průběhu trvání pracovního poměru i po jeho skončení za účelem získání osobního prospěchu nebo ve prospěch třetích osob anebo k újmě Společnosti.

2. Výslovně je zakázáno předávání obchodních informací a know-how Společnosti konkurentům Společnosti.
3. Všichni Zaměstnanci a členové managementu Společnosti jsou povinni aktivně chránit důvěrné interní údaje a neveřejné informace, a to bez ohledu na jejich obsah či formu. Všichni Zaměstnanci a členové managementu Společnosti jsou povinni dbát bezpečnosti a ochrany dat při zpracování dat a používání IT systémů v rámci Společnosti včetně systémů instalovaných ve vozidlech. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na informace, které zakládají podezření z protiprávního jednání.
4. Zaměstnanci a členové managementu Společnosti nesmějí rovněž předávat nepovolaným osobám důvěrné informace o zákaznících či obchodních partnerech Společnosti, vyjma případů, kdy tyto osoby poskytly se sdělením informací výslovný souhlas, či v případech vyžadovaných právními předpisy.
5. Pravidla týkající se omezení poskytování informací neplatí v případech, kdy má poskytnutí důvěrné informace přispět k odvrácení spáchání trestného činu, či bezprostředně hrozící škody na zdraví nebo majetku.
6. V případě pochybností o tom, jaké informace lze sdělit třetím osobám, je Zaměstnanec povinen předem požádat svého přímého nadřízeného o udělení pokynu, jak v dané záležitosti dále postupovat.

19. OCHRANA A ŠETŘENÍ MAJETKU SPOLEČNOSTI

1. Pořizování a využívání majetku Společnosti se zakládá na provedených ekonomických analýzách a probíhá vždy v souladu s právními předpisy a interními předpisy. Stejně je postupováno i při odepisování či odprodeji nepotřebného majetku Společnosti.
2. Všichni Zaměstnanci a členové managementu Společnosti smí používat majetek ve vlastnictví Společnosti výhradně k určeným pracovním účelům, pokud interní předpisy Společnosti nebo zvláštní smlouva uzavřená mezi Společností a Zaměstnancem či členem managementu, nepřipouští též užívání majetku Společnosti k účelům osobním.
3. Zaměstnanci a členové managementu Společnosti jsou povinni nakládat s majetkem Společnosti řádně a šetrně, chránit jej před poškozením či ztrátou, a předcházet vzniku škod. Výslovně je zakázáno jakékoliv používání majetku Společnosti k páčání trestné činnosti.
4. Konkrétní povinnosti jednotlivých osob při nakládání s peněžními prostředky Společnosti stanoví interní předpis nebo zvláštní smlouva uzavřená mezi Společností a Zaměstnancem, resp. členem managementu.
5. Porušení povinností týkajících se nakládání s majetkem Společnosti může vést k disciplinárním opatřením nebo sankcím v souladu s platnými právními a interními předpisy.

20. DARY

1. Není-li dále stanoveno jinak, Zaměstnanci či členové managementu Společnosti nesmí v souvislosti s výkonem své činnosti přijímat finanční dary ani jiná obdobná plnění (služby či benefity v jakékoliv formě), jež by mohly jakýmkoliv způsobem ovlivnit nestrannost obchodního rozhodnutí či řádné plnění pracovních úkolů.
2. Přijímat reklamní či propagační předměty nebo příležitostná pozvání, jejichž přijetí lze v kontextu platných standardů považovat za obchodní zdvořilost, je dovoleno. Dovoleno je též přijímání drobných darů do hodnoty 3.000,- Kč, které nejsou způsobilé ovlivnit plnění pracovních povinností či obchodní rozhodnutí. Přijímání darů od téhož dárce a/nebo v téže záležitosti v blízké časové souvislosti přesahující celkovou hodnotu 5.000,- Kč a/nebo přijímání finančních darů v hotovosti není dovoleno.
3. Peněžní dary nemohou být v souvislosti s pracovními aktivitami přijaty Zaměstnanci za žádných okolností.
4. Na všechny ostatní dary či rozsáhlé využívání cizího majetku nebo služeb, popřípadě jiná plnění, na která není právní nárok, přijaté či poskytnuté, popřípadě přislíbené či nabídnuté, v souvislosti s výkonem práce Zaměstnance je Společností nahlíženo jako na úplatek poskytnutý v rozporu s oprávněnými zájmy Společnosti a Zaměstnanec jej nesmí v žádném případě přijmout. Výše uvedené jednání může být orgány činnými v trestním řízení vyhodnoceno jako trestné v souladu s § 331 až § 334 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Nabídka takových darů musí být Zaměstnancem velice slušně odmítnuta, případně takový dar neprodleně vrácen dárce. Zaměstnanec je povinen o této záležitosti informovat svého přímého nadřízeného, který věc konzultuje se statutárním orgánem Společnosti.
5. Při jakýchkoliv pochybnostech ohledně přípustnosti přijetí daru mají Zaměstnanci či členové managementu Společnosti povinnost obrátit se se svým dotazem na přímého nadřízeného.
6. Oprávněným zájmem zaměstnavatele, Společnosti, je dodržování zákazu přijímání darů nebo rozsáhlé využívání cizího majetku nebo služeb, popřípadě jiná plnění, na která není právní nárok, popřípadě přislíbené či nabídnuté, v souvislosti s výkonem práce Zaměstnance ve všech formách. V případě porušení výše v tomto odstavci uvedeného oprávněného zájmu Společnosti Zaměstnancem bude takové jednání pokládáno za porušení povinnosti Zaměstnance vyplývající Zaměstnanci právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
7. Společnost poskytuje účelově vázané peněžní a věcné dary na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, tělovýchovné, sportovní a politické.
8. Společnost postupuje ve věci poskytování darů dle následujících pravidel přispívání:

- nevyhovuje žádostem o přispívání fyzickým osobám, neposkytuje ani platby i malých částek na soukromá konta – výjimku z daného pravidla může povolit management Společnosti, a to s ohledem na sociální nebo jiné aspekty žádosti,
- neposkytuje příspěvky osobám, které by mohly poškodit pověst Společnosti,
- je znám příjemce daru a konkrétní způsob jeho využití příjemcem, důvody přispívání,
- využití daru musí být kdykoliv podloženo předložením účtů,
- příspěvek musí být daňově odpočitatelný – výjimky z tohoto pravidla podléhají schválení managementu Společnosti,
- je zakázáno zvýhodňování podobné přispívání (jsou tak chápány příspěvky, zdánlivě poskytované jako odměna za určitou práci nebo službu, avšak příspěvek výrazně překračuje hodnotu této služby).

21. KONTROLNÍ A PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ

1. Každý Zaměstnanec odpovídá za činnost jím prováděnou a za skutečnost, že tato činnost je v souladu s právními předpisy. V případě, že si Zaměstnanec není jistý, zda veškeré činnosti, jednání a procesy v jeho kompetenci jsou v souladu s právními předpisy, je mu k dispozici pro konzultaci jeho přímý nadřízený/Compliance manažer, případně právní zástupce či jiný zástupce Společnosti.
2. Každý Zaměstnanec kontroluje nejen svou činnost, ale také činnost svých kolegů, případně upozorňuje svého přímého nadřízeného na možný nesoulad s právními předpisy.
3. Přímý nadřízený za všech okolností vykonává kontrolu svých podřízených tak, aby bylo zabráněno trestné činnosti, dále kontroluje plnění všech povinností svých podřízených, jak těch vyplývajících z právních předpisů, tak těch vyplývajících z interních předpisů. Kontrola spočívá především v častém dohledu a v prověřování výstupů a činností Zaměstnanců.
4. Nadřízení Zaměstnanci Společnosti jsou povinni pravidelně přezkoumávat a prověřovat existenci vhodných a účinných opatření určených k zamezení vzniku rizika trestní a/nebo právní odpovědnosti Společnosti.
5. Společnost a její Zaměstnanci by měli důsledně vnímat indikátory protiprávního, trestného a korupčního jednání. Vyšší přítomnost takových indikátorů není důkazem o protiprávnosti jednání, ale měla by vést ke zvýšené pozornosti Zaměstnanců.

22. POSTUP PŘI PODEZŘENÍ Z TRESTNÍHO A/NEBO PROTIPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

1. Společnost má vážný zájem na důsledném odhalování trestněprávního a/nebo jiného protiprávního jednání, ke kterému došlo v souvislosti s činností Společnosti, na důkladném zjištění okolností, jež vedly ke vzniku trestněprávního a/nebo jiného protiprávního jednání, a na účinném zamezení takového jednání do budoucna.
2. Zaměstnanci mohou podávat oznámení, upozornění, stížnosti, návrhy, podněty a jiná podání upozorňující na podezření ze spáchání trestného činu, porušení právních předpisů nebo

tohoto Etického kodexu, korupční jednání, či jiné nelegální nebo neetické praktiky, a v této souvislosti podávat též návrhy opatření ke zlepšení systému prevence trestní odpovědnosti Společnosti, a to přímému nadřízenému/Compliance manažerovi.

3. Zaměstnanec, který oznámí podezření ze spáchání protiprávního jednání nadřízeným nebo jiným Zaměstnancem při výkonu práce nebo v souvislosti s ní, a to i anonymně, nesmí být v souvislosti s tímto jednáním postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku.
4. Všichni Zaměstnanci Společnosti jsou v případě zjištění trestně právního a/nebo jinak protiprávního jednání povinni, s ohledem na konkrétní okolnosti případu, vyvinout veškeré úsilí, které po nich lze spravedlivě požadovat, k jeho zastavení a odvrácení škodlivých následků.
5. V případě, že se Zaměstnanec dozví o jednání, které by mohlo být posouzeno jako trestněprávní a/nebo jako protiprávní a/nebo v případě, že má Zaměstnanec pochybnosti či nejasnosti o uděleném pokynu, případně o interních pravidlech či závazných pokynech Společnosti a/nebo dokonce o aktuálním znění předpisů stanovujících povinnosti, o tomto písemně informuje svého přímého nadřízeného/Compliance manažera, který přijme přiměřená opatření. Pokud by se jednalo o takové jednání přímého nadřízeného, pak se informační povinnost Zaměstnance přesouvá na přímého nadřízeného osoby podezřelé z takového trestněprávního a/nebo protiprávního jednání.
6. Přímý nadřízený, který bude takto informován/Compliance manažer, neprodleně zajistí veškeré informace a data k předmětné otázce a celou záležitost prošetří. Následně bude vypracován závěr k celé záležitosti, který bude sdělen osobě, která o celé záležitosti informovala.
7. Podrobnosti postupu v případě podezření na možné protiprávní či jinak závadné jednání jsou stanoveny zvláštním vnitřním předpisem Společnosti.

23. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Společnost a její Zaměstnanci se zavazují při svých aktivitách a při své práci dodržovat všechny zásady stanovené tímto Etickým kodexem.
2. Zaměstnanec se aktivně snaží podporovat etické jednání na pracovišti. Vedoucí Zaměstnanci Společnosti jednájí tak, aby byli příkladem pro ostatní Zaměstnance, které tím vedou k čestnému jednání, slušnosti a osobní zodpovědnosti. Stejně tak musejí být vzorem všichni nadřízení vůči svým podřízeným.
3. Odpovědnost za plnou realizaci Etického kodexu náleží statutárnímu orgánu Společnosti, jenž je povinen zabezpečit, aby byli všichni Zaměstnanci s Etickým kodexem seznámeni, pravidelně proškoleni a aby dohodnutou formou stvrdili svůj závazek dodržovat Etický kodex.
4. Zakazuje se zneužití jakéhokoli práva v neprospěch druhé strany. Za porušení Etického kodexu je považováno i prokázání, že osoba nevykonala své právo v dobré víře.

5. Společnost odmítá tolerovat jakékoli porušení zásad Etického kodexu. Zaměstnanci Společnosti jsou si vědomi, že svými rozhodnutími a svým jednáním mohou vystavit sebe i Společnost trestněprávním, správně právním a/nebo občanskoprávním postihům, proto musí jednat tak, aby nepáchali trestnou činnost a/nebo neporušovali trestní ani jiné právní předpisy ani vnitřní předpisy Společnosti.
6. Tento Etický kodex byl vydán dne 26.7.2024 a nabývá účinnosti ke dni 1.8.2024.

Autokomplex Menčík a.s.