

Code of Conduct

Kodex chování - Skupina Conrad

Platí i pro společnost SOS electronic,
která je součástí skupiny Conrad.





Zvláště v době digitálních a agilních obchodních vztahů je cílem Conrad Electronic, coby mezinárodní obchodní společnosti, být našim zákazníkům hodnotným, respektovaným a věrohodným partnerem. Toho lze dosáhnout pouze tehdy, budou-li všichni zaměstnanci a partneři po celém světě znát tyto nároky a důsledně pracovat na realizaci. Předložený Kodex chování [Code of Conduct] přesně toto umožňuje a staví naši podnikovou filozofii na pevné základy.

Již v dobách zakládání společnosti nabízel můj praděda Max Conrad komponenty jako např. cívky a chladiče pro svépomocné sestavování detektorových přijímačů a v roce 1937 představil na radiokomunikační výstavě v Berlíně první televizní stavebnici – s doprovodnou příručkou s názvem „Televize od A do Z“. Od začátku bylo přáním Conradů býti více než jen obchodníkem s elektrem. „Pojďme vytvořit pro naše zákazníky opravdovou přidanou hodnotu“, říkávalo se již tenkrát.

Takové přesvědčení lze však zrealizovat jen, když potáhnou všichni za jeden provaz; pokud budou zaměstnanci víc než jen číslice, zákazníci víc než jen čísla a dodavatelé víc než jen obyčejní dodavatelé, ale bude se na ně pohlížet jako na partnery; pokud se lidé se svou společností a jejími přesvědčeními mohou identifikovat; pokud panuje spravedlivé a důvěrné pospolu, transparentnost a vzájemný respekt.

O to důležitější je naplňovat každým dnem znovu a znovu předložené směrnice životem. Nahlížejme na Code of Conduct jako na pomůcku při orientaci a rozhodování v naší každodenní práci a při zacházení s obtížnými situacemi. Nechme se vést naším eticko-morálním přesvědčením a naší integritou, která přesvědčí nás i naše zákazníky.

Váš Werner Conrad – CEO

Obsah

- 1. Zákony a etické zásady**
- 2. Konflikt zájmů**
- 3. Férová hospodářská soutěž**
- 4. Bezpečnost a ochrana dat**
- 5. Ochrana vlastnictví a majetku**
- 6. Zacházení s kodexem chování**



1. Zákony a etické zásady

Dodržování zákonů je pro nás samozřejmé, dbání humanitních, etických a morálních zásad naší snažnou prosbou.

Zavazujeme se k dodržování platných zákonů lidských práv a pracovněprávních zákonů, k podpoře deseti principů United Nations Global Compact, všeobecného prohlášení lidských práv Spojených národů a prohlášení International Labour Organization o základních principech a právech při práci.

Každý zaměstnanec musí dbát zákonných předpisů onoho právního řádu, v jehož rámci jedná. Porušení zákona je nutné se za všech okolností vyvarovat. Každý zaměstnanec musí v případě pochybení počítat kvůli porušení svých pracovně-smluvních povinností s disciplinárními následky.



1.1 Vzájemné chování

Respektujeme osobní důstojnost, soukromí a práva osobnosti každého jednotlivce. Zásady platí jak pro interní spolupráci, tak i pro chování vůči zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům a obchodním partnerům. Rozhodnutí ohledně zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů činíme na základě objektivních úvah, nikdy z jiných a neobjektivních motivů jako např. diskriminace nebo donucování. Jsme otevření, upřímní a jsme si vědomi naší zodpovědnosti. Nikdy nečiníme přísliby, které nemůžeme dodržet. Zásazujeme se o férové a kolegiální pracovní prostředí a očekáváme totéž od našich zaměstnanců. Nevhodné chování některého ze zaměstnanců může společnosti ublížit.

1.2 Zákaz diskriminace

Ve společnosti Conrad pracujeme s osobnostmi různých etnických původů a národností, vyznání, kulturních a světových názorů, politických nebo odborových uplatnění, pohlavních a sexuálních orientací, stáří, hendikepů nebo onemocnění. Dle našich podnikových zásad netolerujeme žádnou diskriminaci, jedno jakého druhu nebo povahy, žádné sexuální obtěžování nebo jiné osobní útoky na jednotlivé osoby. Dodržujeme podnikové zásady, pracovní zákony a zásady rovnocenného jednání těch zemí, ve kterých jsme aktivní.

1.3 Dětská práce

Nezaměstnáváme žádné děti, kterým je méně než 15 let. Pokud národní ustanovení předepisuje vyšší věk, je tento věk směrodatný (Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138). Zajišťujeme v našich podnicích dodržování zákazu dětské práce a očekáváme od našich dodavatelů a obchodních partnerů stejné dodržování směrnic proti dětské práci.

1.4 Nucené práce

Neakceptujeme žádnou formu nucené nebo povinné práce (Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 a 105). Zajišťujeme v našich podnicích dodržování zákazu nucené práce a očekáváme od našich dodavatelů a obchodních partnerů stejné dodržování směrnic proti nucené práci.

1.5 Pracovní ochrana

Dodržujeme národní předpisy zákonů o pracovní době.

1.6 Zdraví a bezpečnost

Na pracovišti zajišťujeme pracovní bezpečnost a ochranu zdraví a zasazujeme se o pracovní prostředí podporující zdraví. Všechny podstatné lokální a národní ustanovení o zdraví a bezpečnosti na pracovišti dodržujeme.

1.7 Ochrana životního prostředí

Ochrana životního prostředí a šetření s přírodními zdroji jsou pro nás coby obchodníky důležitými podnikovými cíli. Dodržujeme všechny platné zákony, regulace a standardy o životním prostředí a provozujeme systém k identifikaci a odstraňování potenciálních hrozeb pro životní prostředí. Používáme přírodních zdrojů šetrně s ohledem na životní prostředí a podporujeme recyklaci materiálů pro minimalizaci zatížení životního prostředí a pro zamezení plýtvání. I při vývoji produktů našich obchodních značek jsou ekologicky přijatelná podoba, technická bezpečnost, konformita a ochrana zdraví pevným cílem. Každý zaměstnanec musí svým chováním přispět těmto cílům.



2. Konflikt zájmů

V některých situacích může být rozlišování mezi profesními a soukromými aktivitami výzvou. Cítíme se být zavázáni činit naše obchodní rozhodnutí v rámci objektivních zájmů společnosti Conrad, a ne na základě osobních zájmů.

Konflikty zájmů vznikají tehdy, pokud zaměstnanci sledují své vlastní aktivity nebo osobní zájmy, a to na úkor zájmů společnosti Conrad. Zaměstnanec musí

každý svůj osobní zájem, který vzniká v souvislosti s prováděním pracovních úkolů, nahlásit svému nadřízenému.

2.1 Vedlejší činnosti

Vedlejší činnosti mohou vést ke konfliktům zájmů mezi společností Conrad a jeho zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a obchodními partnery. Proto podléhají vedlejší činnosti vždy souhlasu společnosti Conrad. U vedlejší činnosti pro nebo ve společnosti, která je konkurentem společnosti Conrad, se předpokládá v každém případě konflikt zájmů. Vykonávání vedlejší činnosti za úplatu musí být nahlášeno personálnímu oddělení (Human Resources) a musí být předem písemně povoleno. Povolení vedlejší činnosti nebude uděleno, pokud tato činnost není v zájmu společnosti Conrad. Vedlejší činnost může být též zakázána, pokud se zaměstnanec danou společností zabývá služebně. Již vystavená povolení mohou být při takovýchto důvodech opět anulována.

2.2 Podíly v cizích společnostech

Zaměstnanci, kteří přímo nebo nepřímo drží či nabývají podíly v konkurenčních společnostech, musí tuto skutečnost nahlásit svému nadřízenému a personálnímu oddělení, pokud tento podíl překračuje

5 % celkového kapitálu konkurenční společnosti. Zaměstnanci, kteří přímo nebo nepřímo drží či nabývají podíly zákazníků, dodavatelů nebo obchodních partnerů společnosti Conrad nebo v jiné společnosti, ve které má společnost Conrad své podíly, musí též tuto skutečnost nahlásit svému nadřízenému a personálnímu oddělení, pokud se touto společností zabývá zaměstnanec služebně. U podílů v akciových společnostech to platí, pokud podíl překračuje 5 % celkového kapitálu. Po sdělení o podílech v cizích společnostech může Conrad učinit vhodná opatření k odstranění možných konfliktů zájmů.

2.3 Úkolování obchodních partnerů pro soukromé účely

Úkolování našich dodavatelů a obchodních partnerů pro soukromé účely zaměstnance může vést ke konfliktům zájmů mezi společností Conrad a jejími zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a obchodními partnery a dotyčný zaměstnanec musí proto společnosti Conrad prostřednictvím svého nadřízeného a oddělení Compliance tuto skutečnost sdělit.



3. Férová hospodářská soutěž

Férová hospodářská soutěž je základem pro svobodný a trvanlivý vývoj trhu.

Vedle dodržování zákonných nařízení se řídíme pravidly férové hospodářské soutěže. To platí i u soutěže o tržní podíly. Dohody mezi dodavateli, obchodními

partnery, konkurenty a třetími stranami s cílem deformace nebo omezení hospodářské soutěže odmítáme.

3.1 Korupce a uplácení

Korupce a uplácení je hrubým zneužitím důvěry vložené do funkce či organizace za účelem získání hmotné nebo nehmotné výhody, na kterou neexistuje žádný právně odůvodněný nárok.

Naše zákaznické zakázky získáváme výhradně férovým způsobem pomocí ceny, servisu a kvality našich nabídek. Je zakázáno po obchodních partnerech, institucích, státních zařízeních nebo třetích osobách, ať už přímo nebo nepřímo, požadovat nabídky výhod jakéhokoliv druhu, přijímat tyto nabídky nebo výhody, nechávat si je slibovat nebo nabízet, je výše jmenovaným nepřijatelné a toto chování nebude tolerováno.

Nesmí být prováděny žádné platby nebo jiná plnění za účelem ovlivňování úředních rozhodování nebo za účelem získání neoprávněné výhody. To samé platí v souvislosti s neoprávněnou výhodou vůči účastníkům ze soukromého sektoru. Každá nabídka a každé poskytnutí (např. peníze, věcné plnění nebo služby) musí být v souladu s platnými zákony a nesmí vzbuzovat žádný dojem nepoctivosti nebo nepřiměřenosti. Takové nabídky, sliby, poskytnutí nebo dárky nesmí být vysloveny, pokud mohou být vnímány jako pokus o ovlivňování úředního činitele nebo pokus o úplatu obchodního partnera za účelem získání výhod pro společnost Conrad nebo pro sebe. Definice úředního činitele zahrnuje na všech úrovních zástupce nebo zaměstnance úřadů nebo jiných veřejných zařízení, agentur nebo právních jednotek jakož i úředníky nebo zaměstnance státních podniků nebo veřejných mezinárodních organizací. Tento pojem zahrnuje též zástupce a zaměstnance politických stran, politickou stranu samotnou a kandidáty na politické posty.

3.2 Soukromé plnění a dary

Žádný zaměstnanec nesmí využívat svého postavení ve společnosti pro vyžadování, přijímání, zajišťování nebo příslibování výhod. Dary jakéhokoliv druhu, které jsou přijímány nebo nechávány si nabízet za účelem soukromého využití a které jsou v přímé souvislosti s pracovním poměrem, jsou nepřijatelné. Porušení není tolerováno.

Výjimkami jsou přijetí příležitostných darů se symbolickou hodnotou, dary poskytnuté všem zaměstnancům nebo pozvánky na jídlo resp. akce v přijatelném rámci, pokud jsou přítomny respektovány lokální zvyklosti.

Všechny hodnotnější dary nebo pozvánky musí být odmítnuty.

Pro přijímání a nabízení povolených hmotných darů v evropském prostředí je nutné dodržovat hranici hodnoty ve výši 15,00 €. Nad touto hodnotou je nutné všechny získané dary předat oddělení Compliance. Ve všech ostatních zemích se výše řídí zvyklostmi běžnými v dané zemi, mírou etické bezvadnosti obchodních praktik a platnými zákony.

Nabízení nehmotných darů (např. peníze, dobropisy, vouchery apod.) nebo převzetí nákladů za doprovod (např. dary, nocování v hotelu) musí být s poukázáním na tento Kodex (Code of Conduct) odmítnuty. U takovýchto nabízených darů musí být nutně informováno oddělení Compliance.

3.3 Pozvánky a občerstvení

Považujeme za povinnost nepřijímat pozvánky od dodavatelů, obchodních partnerů, státních institucí nebo třetích osob na jídlo nebo akce (např. koncerty, veletrhy, sportovní události) ani je nenabízet, pokud odporují našemu pojetí přiměřenosti.

Přiměřené znamená v této souvislosti, že jsou vysloveny dobrovolně a konají se z podnikového podnětu. Nepřiměřené by bylo časté přijímání nebo vyslovení pozvánek, pokud pozvánka není v poměru k podnětu, nebo pokud se tak děje před udělením zakázky nebo uzavřením obchodu.

Převzetí nákladů na akce, nocování nebo cestování obchodními partnery, institucemi, státními podniky nebo třetími osobami považujeme zásadně jako nepřijatelné. Převzetí nákladů na akce, nocování nebo cestování v mimoslužebním rámci společnost Conrad nenabízí. Výjimky podléhají zvážení přiměřenosti a vyžadují si v každém případě smluvní základ (např. součást školícího programu).

3.4 Platby pro ulehčení a urychlení

Pojem plateb pro ulehčení a urychlení (např. úplatky) označuje neoficiální platby za účelem spuštění, zajištění, urychlení či ulehčení provedení poskytování. Přijímání či nabízení plateb pro ulehčení a urychlení je nepřijatelné a nebude tolerováno.

3.5 Kickbacks, rabaty a provize

Kickbacks (zpětné platby) zahrnují korupční postupy, při kterých je poskytnuté plnění účtováno na faktuře, aby posléze byla část navýšené částky vyplacena soukromé osobě nebo na podnikový účet formou rabatů, provize nebo podobných plateb. Oprávněné rabaty, provize nebo podobné platby jsou námi realizovány sledovatelně a transparentně a jsou řádně dokumentovány.

Přijímat nebo nabízet platby typu kickback nebo platby za podobným účelem (např. formou rabatů nebo provizí) je nepřijatelné a nebude tolerováno.

3.6 Finanční dary a sponzoring

Finanční dary a sponzoring zahrnují dobrovolné platby nebo jiná plnění, aniž by darovatel resp. sponzor za to obdržel protislužbu.

Jako zodpovědný člen veřejnosti poskytuje společnost Conrad v jednotlivých případech peněžité a věcné dary na vzdělávání a vědu, podporu sportu, umění a kultury a na speciální a humanitární projekty a při provádění platby finančních darů je vázána transparentností. Odměny podobné finančním darům, tedy poskytnutí, které jsou zdánlivě poskytnuty jako odměna za službu, ale přitom hodnotu vlastní služby výrazně převyšují, porušují nařízení o transparentnosti a jsou zakázány, stejně jako finanční dary nebo sponzoring za účelem zastření korupce, podplácení nebo jiných neoprávněných plateb.

3.7 Platby

Provádět platby bez jasných a dokazatelných obchodních účelů a bez s ní spojené a konkrétní služby nebo dodávky je nepřijatelné a nebude se tolerovat. Všechny platby jsou námi realizovány sledovatelně a transparentně a jsou řádně dokumentovány.

3.8 Kartelové právo a soutěžní právo

Uzavírat dohody o cenách a podmínkách s konkurenty nebo neprávem provádět manipulace jakéhokoliv druhu je nepřijatelné. To samé platí pro výměnu citlivých informací a jiné chování, které nepřijatelným způsobem omezuje nebo může omezovat konkurenci. V tomto bodě vedeme politiku nulové tolerance.

Zaměstnancům proto není např. dovoleno:

- mluvit s konkurenty o cenách, výkonu produkce, kapacitách, odbytu, vypsání veřejných soutěží, zisku, ziskovému rozpětí, nákladech, distribučních metodách nebo o jiných faktorech, které určují nebo ovlivňují konkurenční chování společnosti Conrad
- činit dohody s konkurenty o vzdání se soutěžení, o omezení obchodních vztahů s dodavateli, o odevzdání klamných nabídek u veřejných soutěží nebo o rozdělení zákazníků, trhů, oblastí nebo výrobních programů
- ovlivňovat ceny dalšího prodeje obchodních partnerů společnosti Conrad

3.9 Zahraniční právní předpisy

Každé porušení Foreign Corrupt Practices Act [americký zákon o korupčních praktikách v zahraničí] nebo UK Bribery Act [britský protikorupční zákon] vede k trestním a civilněprávním následkům, je nepřijatelné a nebude se tolerovat. Zde se jedná o zákony USA a Velké Británie s působením i mimo tyto země.

3.10 Obchodní vztahy s dodavateli

Od našich dodavatelů očekáváme, že budou sdílet naše zásady a dodržovat všechny zákonné předpisy. Kromě toho očekáváme od našich dodavatelů:

- dodržování všech aplikovatelných zákonů
- zřeknutí se korupce
- dbání lidských práv u svých zaměstnanců
- dodržování zákonů proti dětské práci
- převzetí zodpovědnosti za zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců
- dodržování zákonů o minimální mzdě a o agenturních pracovnících
- dodržování relevantních národních zákonů a mezinárodních standardů o ochraně životního prostředí
- výzvu, že tyto zásady hodnot budou realizovány či dodržovány i v jejím zásobovacím řetězci



4. Bezpečnost a ochrana dat

Bezpečnost a ochrana dat jsou pro nás podstatně důležité.

Vedle zákonných požadavků přitom dbáme obzvláště práva na informační sebeurčení, ochrany před neoprávněným zpracováním dat a zachování soukro-

mé sféry našich zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů.



4.1 Bezpečnost dat

Bezpečnost dat ovlivňuje rozhodující mírou náš obchodní úspěch a pověst u veřejnosti. Vnímáme povinnost chránit data společnosti, zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů i ostatních obchodních partnerů před zneužitím důvěry, disponibilnosti a integrity. Ke splnění tohoto úkolu využíváme všech technických a organizačních zdrojů, které jsou k dispozici. Dodržujeme přitom neustále evropské a národní zákonodárství a naše interní předpisy.

4.2 Ochrana dat

Jsme si vědomi vysoké citlivosti nám svěřených osobních dat. Získáváme, zpracováváme a využíváme osobní data pouze, když je to potřebné pro předem stanovené, jednoznačné a legální účely. Kromě toho uchováváme osobní data bezpečně a předáváme je pouze za respektování příslušných zákonných

a používání potřebných bezpečnostních opatření. Co se týče kvality dat a technického zabezpečení před neoprávněným přístupem, zajišťujeme vysoký standard. Transparentní používání dat vysvětlujeme těm, kterých se to týká, a zachováváme jejich práva dle Obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

4.3 Mlčenlivost

Zavazujeme se ochraňovat podnikové zájmy; ve společnosti Conrad platí příkázání mlčenlivosti. K tomu ctíme důvěrnost informací a chráníme obchodní dokumenty před přístupem neoprávněných osob. Závazek dodržovat mlčenlivost platí i po ukončení pracovního poměru.



5. Ochrana vlastnictví a majetku

Náš hmotný a nehmotný majetek společnosti je zdrojem k dosažení našich obchodních cílů.

Smí se tak používat pouze v rámci našich pracovních poměrů a podnikových nařízení.

5.1 Majetek společnosti

Používání majetku společnosti (např. suroviny a materiál, vybavení, budovy) pro jiné než podnikové účely je nepřípustné a nebude tolerováno. Zásadujeme se o ochranu a vhodné používání majetku společnosti. Žádnému zaměstnanci není dovoleno bez svolení nadřízeného pořizovat záznamy, soubory, obrazové a zvukové dokumenty nebo reprodukce, pokud to není vyžadované profesní činností. V žádném případě nesmí být zobrazovány nebo dále poskytovány informace, které podporují rasovou nenávisť, velebení násilí nebo jiné trestné činy nebo k nim vybízejí nebo jejich obsah je v příslušném kulturním pozadí sexuálně pohoršující.

5.2 Obchodní zboží

Ochrana obchodního zboží je pro nás coby obchodníky primárním zájmem. Odcizení obchodního zboží poškozuje naše zaměstnance, zákazníky, dodavatele a obchodní partnery ve značném objemu. Krádež našeho obchodního zboží představuje porušení důvěry v celém obchodním řetězci, je nepřijatelná a nebude tolerována. Krádež nemá jen pracovní a občanskoprávní následky, ale bude i předmětem vyšetřování trestné činnosti.

5.3 Obchodní a podniková tajemství

Naše obchodní a podniková tajemství jsou pro přežití naší společnosti významná a co do tržní soutěže velmi citlivá. K tomu nepatří pouze informace, které jsou zvláště označeny, ale také neveřejně přístupné podnikové informace (např. data zákazníků, obchodní šance, specifikace výrobků). Tyto informace jsou námi bezpečně uchovávány a chráněny před přístupem neoprávněných osob. Pomocí našich oprávnění k přístupu definujeme, jací zaměstnanci v rámci své funkce jsou oprávněni využívat informace, a zamezujeme předávání dále neoprávněným osobám. Zavazujeme se k neomezené mlčenlivosti o nám svěřených obchodních a podnikových tajemství.

5.4 Duševní majetek

Náš duševní majetek nebo duševní majetek našich zákazníků, dodavatelů a obchodních partnerů je hodnotným majetkem, který chráníme před neoprávněným používáním. To se obzvláště týká autorsky a patentem chráněná díla, obchodní značky, loga a s tím související know-how.



6. Zacházení s kodexem chování

„Zero Breach“ je naší zásadou. Dle této zásady je naším výslovným cílem netolerovat žádné porušování kodexu chování.

Zavazujeme se dbát a dodržovat náš kodex chování. K tomu očekáváme od našich dodavatelů a obchod-

ních partnerů taktéž dodržování našeho kodexu chování.

6.1 Úkoly vedoucího pracovníka

Integrita začíná u vedení naší společnosti. Od našeho managementu očekáváme povědomí o faktu, že plní funkci vzoru. Každý vedoucí pracovník musí dodržovat organizační a dozorčí povinnosti. Vedoucí pracovníci nesou zodpovědnost za jim svěřené zaměstnance. Uznání získávají pomocí vlastního vzorného chování, ochoty k výkonům, otevřenosti a sociálních kompetencí. To mimo jiné znamená, že každý vedoucí pracovník má každodenně zdůrazňovat význam etiky a morálního chování a dodržování práva a zákonů, a pomocí osobního stylu vedení podporovat. Vedoucí pracovník je při nejasnostech ohledně dodržování zákonných ustanovení, při otázkách nebo profesních či osobních starostech kontaktní osobou zaměstnanců. Zodpovědnost vedoucího pracovníka však nezbavuje zaměstnance jejich vlastní zodpovědnosti.

Následující 4 důležité povinnosti mají našim zaměstnancům zprostředkovat představu, jaká jednání mohou od vedoucího pracovníka očekávat.

- Vedoucí pracovník musí zaměstnance vybírat dle osobní a odborné kvalifikaci a způsobilosti. Povinnost pečlivosti stoupá s významem úkolu, který má zaměstnanec zastávat (povinnost výběru).
- Vedoucí pracovník musí zadávat úkoly precizně, celistvě a závazně, obzvláště ohledně dodržování zákonných ustanovení (povinnost úkolování).
- Vedoucí pracovník musí zajistit, aby dodržování zákonných ustanovení bylo nepřetržitě kontrolováno (povinnost kontroly).
- Vedoucí pracovník musí v každodenní obchodní činnosti vůči svým zaměstnancům jasně komunikovat význam integrity a dodržování zákonných ustanovení a poukazovat na to, že porušování zákonů nebude tolerováno a bude mít za následek disciplinární opatření (povinnost komunikace).

Úkolem každého vedoucího pracovníka je zajistit, aby všichni zaměstnanci znali náš kodex chování a dodržovali jeho ustanovení. Vedoucí pracovník, personální oddělení a oddělení compliance jsou k dispozici coby kontaktní osoby při nejistotách v zacházení s naším kodexem chování..

6.2 Hlášení porušení

Každý zaměstnanec může vůči svému nadřízenému, vůči oddělení compliance, personálnímu oddělení nebo vůči podnikovým orgánům zastupující zaměstnance přednést stížnost. Okolnosti, které poukazují na porušení kodexu chování nebo mimo to i porušování platného práva, mohou být hlášeny:

- pomocí anonymního systému ohlašování na adrese hinweis@conrad.de nebo
- poštovní cestou na Klaus-Conrad-Straße 1, 92242 Hirschau.

Existuje možnost důvěrné a anonymní stížnosti, všechna upozornění budou zpracována. Pokud zapotřebí, budou učiněna odpovídající opatření. Všechny podklady budou důvěrně uchovány v zákonném rámci. Odvety vůči stěžovatelům, jedno jakého druhu, nebudou tolerovány. Pro zúčastněné osoby platí presumpce nevinny, dokud nebudou usvědčeny z porušení předpisů.

6.3 Sankce

Budou-li nám známy porušení předpisů, budeme na to reagovat vyváženě a srozumitelně. Porušení našeho kodexu chování může vést k disciplinárnímu opatření, ukončení obchodního vztahu nebo jiným občanskoprávním nebo trestním následkům.

6.4 Kontrola a neustálé zlepšování

Oddělení compliance každoročně kontroluje kodex chování a neustále ho vyvíjí dále po dohodě se všemi podnikovými odděleními. Vedení společnosti Conrad aktivně podporuje plošnou komunikaci aktuálního kodexu chování a zajišťuje jeho implementaci. Dodržování zákonů a respektování kodexu chování musí být ve všech společnostech skupiny Conrad pravidelně kontrolováno.



Werner Conrad - CEO



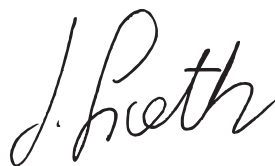
Virpy Richter - CFO



Ales Drábek - CDDO



James Bell - CSO of B2B



Jürgen Groth - CSO of B2C

Conrad Electronic SE
Klaus-Conrad-Straße 1
92242 Hirschau
Deutschland

Version 2.0, 02/2019