

MS Technik spol. s r.o.



**POLITIKA SPOLEČENSKÉ  
ODPOVĚDNOSTI / CORPORATE  
SUSTAINABILITY POLICY  
KODEX CHOVÁNÍ / CODE OF CONDUCT**

VERZE / VERSION 2.0

ÚČINNOST / EFFECTIVE DATE: 15.8.2025

Zpracoval / Created: Michal Marek, Manažer systému kvality (QMS)  
Schválil / Approved: Ing. O. Marek MBA, ředitel společnosti (General manager)

OBSAH	CONTENT
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PREAMBULE</li> <li>2. ROZSAH PŮSOBNOSTI</li> <li>3. SOULAD SE ZÁKONY A ETICKÉ PODNIKÁNÍ</li> <li>4. PROTIKORUPCE</li> <li>5. ZÁSADY OZNAMOVÁNÍ (SPEAK UP)</li> <li>6. STŘET ZÁJMŮ</li> <li>7. DUŠEVNÍ VLASTNICTVÍ SPOLEČNOSTI</li> <li>8. OBCHODNÍ ETIKA / FÉROVÉ JEDNÁNÍ</li> <li>9. SOUTĚŽNÍ PRÁVO (ANTITRUST)</li> <li>10. MEDIÁLNÍ, REGULAČNÍ, PRÁVNÍ A DALŠÍ DOTAZY</li> <li>11. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ (PRIVACY POLICY)</li> <li>12. KONTROLY VÝVOZU A EKONOMICKÉ SANKCE</li> <li>13. PADĚLANÉ DÍLY</li> <li>14. FINANČNÍ ODPOVĚDNOST</li> <li>15. LIDSKÁ PRÁVA A ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH</li> <li>16. SLUŠNÉ CHOVÁNÍ A PROFESIONÁLNÍ VYSTUPOVÁNÍ</li> <li>17. WHISTLEBLOWING (ETICKÁ ESKALACE)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PREAMBLE</li> <li>2. SCOPE OF APPLICABILITY</li> <li>3. COMPLIANCE WITH LAWS AND ETHICAL BUSINESS CONDUCT</li> <li>4. ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION PREVENTION</li> <li>5. SPEAK UP RULE</li> <li>6. CONFLICT OF INTEREST</li> <li>7. COMPANY INTELLECTUAL PROPERTY</li> <li>8. FAIR DEALING</li> <li>9. ANTITRUST LAW</li> <li>10. MEDIA, REGULATORY, LEGAL AND OTHER INQUIRIES</li> <li>11. PRIVACY POLICY</li> <li>12. EXPORT CONTROLS AND ECONOMIC SANCTIONS</li> <li>13. COUNTERFEIT PARTS</li> <li>14. FINANCIAL RESPONSIBILITY</li> <li>15. HUMAN RIGHTS AND EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS</li> <li>16. RESPECTFUL CONDUCT AND PROFESSIONAL Demeanor</li> <li>17. WHISTLE BLOWING</li> </ol>
<p><b>1. PREAMBULE</b></p> <p>Společnost <b>MS Technik spol. s r.o.</b> se zavazuje jednat v souladu se zákony, etickými standardy a principy společenské odpovědnosti. Kodex stanovuje závazná pravidla chování pro všechny osoby v jeho rozsahu a je jedním z pilířů systému řízení.</p>	<p><b>1. PREAMBLE</b></p> <p><b>MS Technik spol. s r.o.</b> undertakes to act in accordance with the law, ethical standards and principles of social responsibility. The Code sets binding rules of conduct for all persons within its scope and is one of the pillars of the management system.</p>
<p><b>2. ROZSAH PŮSOBNOSTI</b></p> <p>Tento Kodex je závazný pro všechny zaměstnance, vedoucí pracovníky, dočasné pracovníky a ostatní zástupce společnosti. <b>Zároveň je závazný pro všechny naše dodavatele a jejich subdodavatele.</b> Dodavatel přijetím objednávky nebo podpisem smlouvy potvrzuje, že se tímto Kodexem řídí a zajistí jeho dodržování i u svých subdodavatelů. Společnost je oprávněna provádět přiměřená ověření (audity) a při zjištění porušení může uplatnit nápravná opatření včetně ukončení spolupráce.</p>	<p><b>2. SCOPE OF APPLICABILITY</b></p> <p>This Code is binding on all employees, officers, temporary workers and other representatives of the Company. <b>At the same time, it is binding for all our suppliers and their subcontractors.</b> By accepting an order or signing a contract, the supplier confirms that it adheres to this Code and ensures compliance with its subcontractors. The Company is entitled to carry out reasonable verifications (audits) and may apply corrective measures, including termination of cooperation, if a breach is found.</p>
<p><b>3. SHODA S PRÁVNÍMI POŽADAVKY A ETIKA PODNIKÁNÍ</b></p> <p>Zohlednění veřejného zájmu je trvalým závazkem společnosti při výkonu její podnikatelské činnosti. Činnost společnosti musí být vždy v souladu se všemi použitelnými zákony a právními předpisy. Zaměstnanci a další spolupracovníci zastávají pozice důvěry a odpovědnosti. Při plnění svých povinností je každý zaměstnanec povinen jednat v dobré víře, způsobem, o němž se lze rozumně domnívat, že je v nejlepším zájmu společnosti a jejich akcionářů či společníků, a s péčí řádného hospodáře, tj. s péčí, kterou by za obdobných okolností vynaložila průměrně pečlivá osoba v obdobném postavení. Zaměstnanci mají rovněž vůči společnosti povinnost otevřenosti (pocivosti), péče a loajality. Tyto povinnosti zahrnují mimo jiné: povinnost učinit přiměřené šetření tam, kde to okolnosti vyžadují; povinnost oznámit všechny podstatné informace relevantní pro rozhodnutí společnosti, z nichž může dotčená osoba přímo či nepřímo nabýt osobní nebo jiný prospěch; povinnost jednat otevřeně a poskytovat společnosti úplné informace; povinnost vyvarovat se a oznámit veškeré činnosti, které by mohly vytvářet, nebo i jen budít zdání, střetu zájmů se zájmy společnosti; povinnost nezneužít své postavení ve společnosti k neoprávněnému přivlastnění či jinému nepocivému nakládání s peněžními prostředky nebo jiným majetkem, který společnosti po právu náleží; a povinnost jednat s</p>	<p><b>3. COMPLIANCE WITH LAWS AND ETHICAL BUSINESS CONDUCT</b></p> <p>Recognition of the public interest is a permanent commitment of the Company in the conduct of its business. The activities of the Company must always be in compliance with all applicable laws, statutes, and regulations. Colleagues occupy positions of trust and confidence. In discharging their responsibilities, each employee has a duty to serve the Company, in good faith, in a manner that he or she reasonably believes to be in the best interests of the Company and its stockholders and with such care as an ordinary prudent person in a like position would use under similar circumstances. Colleagues also have duties of candor, care and loyalty to the Company. These duties include, but are not limited to, the duty to make a reasonable inquiry where the circumstances require such inquiry; the duty to disclose all material information relevant to corporate decisions from which that person may derive, directly or indirectly, a personal or other benefit; the duty to deal openly with and make full disclosure to the Company; the duty to avoid and disclose any activities which could create, or appear to create, a conflict with the interests of the Company, the duty not to exploit one's positions with the Company by improperly converting money or other property which lawfully belong to the Company; and the duty to act with integrity, fidelity, and high standards of conduct.</p>

integritou, loajalitou a v souladu s vysokými standardy profesního jednání.

#### 4. PROTİKORUPCE

Uplatňujeme **politiku nulové tolerance** vůči úplatkářství a korupci.

**Nikdy nenabízejte, neslibujte, neposkytujte, nevyžadujte ani nepřijímejte** – přímo ani nepřímo – žádný dar, pohostinnost, platbu ani **jakoukoli jinou věcnou či nehmotnou výhodu** od/k jakémukoli veřejnému činiteli nebo obchodnímu partnerovi (včetně zákazníků či jejich zástupců) za účelem:

- získání nebo udržení obchodu,
- ovlivnění obchodního rozhodnutí, nebo
- získání neférové či jiné **nepatřičné** výhody.

**Úplatek** je cokoli hodnotného, co je zamýšleno (nebo může být rozumně vnímáno) jako snaha ovlivnit jednání či rozhodnutí za účelem získání nebo udržení obchodu či jiné nepatřičné výhody. „**Cokoli hodnotného**“ zahrnuje např. hotovost, peněžní ekvivalenty (vouchery, dárkové karty), dary, pohostinnost, cestování, diety, služby, slevy, půjčky, dary a sponzoring, stáže či pracovní nabídky nebo užití majetku společnosti.

**Dary a pohostinnost.** Skromné, **zřídka poskytované** a transparentní obchodní zdvořilosti jsou přípustné **pouze**, pokud jsou zákonné, přiměřené a mají legitimní obchodní účel. **Nikdy** nesmí být nabízeny ani přijímány za účelem ovlivnění rozhodnutí (např. během tendrů či vyjednávání). **Hotovost a peněžní ekvivalenty jsou zakázány.** Položky přesahující interní limity vyžadují **předchozí schválení** dle limitů stanovených **RS** a musí být **řádně zaevidovány**.

**Facilitační platby** (malé neoficiální platby za urychlení rutinních úkonů) jsou **zakázány**.

**Politické/charitativní příspěvky a sponzoring** lze poskytnout **jen** s předchozím **schválením RS**, musí být transparentní, zákonné, řádně evidované a **nesmí** sloužit k ovlivnění rozhodnutí nebo získání výhody.

**Zprostředkovatelé a další třetí strany.** Agentury, konzultanti, distributoři a jiné osoby jednající naším jménem musí projít **přiměřeným due diligence** a být vázány písemnými **protikorupčními závazky**. Jejich činnosti a odměny musí být transparentní, přiměřené a monitorované; **provize závislé na „úspěchu“** či jiné vysoce rizikové ujednání vyžadují **zvýšený přezkum** a **schválení ředitelem společnosti**.

**Účetnictví a záznamy.** Všechny transakce musí být **pravdivě a přesně** zachyceny v účetnictví. **Mimoučetní účty, „černé fondy“, fiktivní faktury či zkrácené účetní zápisy jsou přísně zakázány.**

**Střet zájmů** spojený s poskytnutím nebo přijetím cehokoli hodnotného musí být **předem oznámen** a řízen před uskutečněním transakce.

**Ohašování a ochrana.** Na podezření z porušení je třeba **okamžitě upozornit** prostřednictvím kanálů **Oznamování (Speak Up) / Whistleblowing**. Oznámení jsou řešena **důvěrně** a společnost zakazuje **odvetná opatření** vůči

#### 4. ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION (PREVENTION)

We operate a zero-tolerance policy toward bribery and corruption.

Never offer, promise, give, request or accept, directly or indirectly, any gift, entertainment, payment, or anything of value to/from any government official or any commercial partner (including customers or their representatives) in order to:

- obtain or retain business,
- influence a business decision, or
- secure an unfair or improper advantage.

A **bribe** is anything of value intended (or that may reasonably be perceived) to influence an action or decision to obtain or retain business or gain an improper advantage. “Anything of value” includes, for example, cash, cash equivalents (vouchers, gift cards), gifts, hospitality, travel, per diems, services, discounts, loans, donations, sponsorships, internships or job offers, or use of company assets.

**Gifts & Hospitality.** Modest, infrequent, and transparent business courtesies may be allowed only when lawful, reasonable, and for a legitimate business purpose. They must never be offered or accepted to influence a decision (e.g., during tenders or negotiations). Cash or cash equivalents are prohibited. Items exceeding internal thresholds require prior approval according to the limits set by the Responsible Senior Officer (RS) and must be properly recorded.

**Facilitation payments** (small unofficial payments to expedite routine actions) are prohibited.

**Political/charitable contributions & sponsorships** may be made only with prior RS approval, must be transparent, lawful, properly recorded, and may never be used to influence any decision or obtain an advantage.

**Third-party intermediaries.** Agents, consultants, distributors, and any other third parties acting on our behalf must undergo appropriate due diligence and be bound by written anti-bribery obligations. Their activities and compensation must be transparent, reasonable, and monitored; success-based fees or other high-risk arrangements require enhanced review and General manager approval.

**Books & records.** All transactions must be accurately recorded in our accounts. Off-book accounts, slush funds, falsified invoices, or mischaracterised entries are strictly forbidden.

**Conflicts of interest** related to giving or receiving anything of value must be declared and managed before proceeding.

**Reporting & protection.** Suspected violations must be reported promptly via the Speak-Up/Whistleblowing channels. Reports are handled confidentially and the company prohibits retaliation against good-faith reporters and witnesses.

<p>osobám, které v dobré víře oznámí podezření nebo se účastní šetření.</p>	
<p><b>5. ZÁSADY OZNAMOVÁNÍ</b></p> <p><b>Speak Up</b> slouží k nahlášení podezření na protiprávní či neetické jednání, které by mohlo poškodit naši společnost nebo její pověst. <b>Speak Up může využít každý zaměstnanec MS Technik</b>, bez ohledu na pozici, útvar či geografické umístění.</p> <p><b>Kdy Speak Up použít</b> Pokud v oblasti, kde pracujete, zaznamenáte nebo důvodně předpokládáte některý z níže uvedených jevů, použijte prosím Speak Up (včetně možnosti anonymního oznámení, pokud to kanály umožňují):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trestná činnost zaměstnance MS Technik nebo osoby, se kterou spolupracujeme,</li> <li>• nedodržení právních či regulačních požadavků (např. <b>protikorupce, důvěrnost a ochrana informací, soutěžní právo, sankční předpisy, BOZP</b> apod.),</li> <li>• krádež nebo podvod,</li> <li>• falšování či manipulace se smlouvami, zprávami nebo záznamy,</li> <li>• <b>střet zájmů</b> nebo nevhodné vztahy s obchodními partnery,</li> <li>• zneužití či nesprávné používání majetku, systémů nebo postupů společnosti,</li> <li>• viktimizace, diskriminace, obtěžování, šikana, zastrašování, zneužívání, násilí či vyhrožování,</li> <li>• jakákoli další činnost nebo jednání, které by mohlo poškodit zájmy či pověst společnosti.</li> </ul> <p><b>Kdy Speak Up nepoužívat:</b> Speak Up <b>není určen</b> pro situace vyžadující <b>okamžitou reakci</b> z hlediska bezpečnosti osob, zákazníků nebo zařízení. V takových případech použijte <b>příslušné nouzové/bezpečnostní kanály</b></p> <p><b>Dále Speak Up neslouží pro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>osobní pracovní spory</b> či neshody s nadřízeným nebo kolegy (řeší se s přímým nadřízeným nebo přes HR),</li> <li>• <b>otázky mezd, benefitů či pracovních podmínek</b> (adresujte na HR nebo manažera; nelze je vyřešit prostřednictvím Speak Up).</li> </ul>	<p><b>5. SPEAK UP RULE</b></p> <p>Speak up is there to report suspected illegal or shady business practices that could harm our reputation. Any of MS Technik employee can speak up, regardless of grade, business area or geographical location</p> <p><b>When SPEK UP should be used:</b> If you see something like this happening in the area where you work you can use Spek up to report it in complete confidence. Examples of when it is appropriate to use Speak up include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criminal activities by fellow MS Technik employee or anyone we work with</li> <li>• Failure to comply with legal obligations or regulation requirements ( Anti- Bribery and Coruprion, Confidentiality, Competition, Sanctions, ect.)</li> <li>• Theft or fraud</li> <li>• Falsification of or tampering with contracts, reports or records</li> <li>• Conflicts of interes tor improper relationships with business partners</li> <li>• Abuse or misuse of company´s assets, systems or procedures</li> <li>• Victimization, discrimination, harassment, bullying, intimidation, absue, violence adn threatening behaviour</li> <li>• Any other aktivity or action which could harm company´s reputation</li> </ul> <p><b>When SPEAK UP shouldn´t be used:</b> It is extremely important that you do not use Speak up to report issues that yould affect the safety or security of our people, customers or equipment. We have specific reporting tools that will generate an immediate responce. If you report such matters on Speak up, it will take longer to react which means that people´s safety could be at risk for longer.</p> <p><b>Other examples where Speak up is not the right reporting tool include:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal grievance or disagreement with your management or colleagues. If you are havind personal issues at work then your first line of enquiry should be your manager or HR department.</li> <li>• - Issues with salary, benefits or working conditions. Please, address these issues to HR or to your manager as they can´t be revolved using Speak up.</li> </ul>
<p><b>6. KONFLIKT ZÁJMŮ</b></p> <p>S výjimkou případů stanovených jinde v této politice nebo v rozsahu, v jakém je právo tak činit chráněno zákonem, se kolegové musí vyvarovat zaměstnání nebo podnikatelských aktivit, včetně osobních investic, které narušují jejich povinnosti vůči Společnosti, rozdělují jejich loajalitu, nebo vytvářejí či mohou budít zdání, že vytvářejí střet zájmů, ledaže jsou takové zaměstnání nebo aktivity plně zveřejněny vůči Společnosti a schváleny písemným souhlasem. Není možné poskytnout přesnou a vyčerpávající definici střetu zájmů. Společným znakem všech situací střetu zájmů je však možnost, že jednání nebo rozhodnutí osoby může být ovlivněno, nebo se může jevit jako ovlivněné, z důvodu skutečného nebo potenciálního rozchodu mezi zájmy Společnosti a nějakým jiným zájmem, včetně vlastních osobních zájmů</p>	<p><b>6. CONFLICT OF INTEREST</b></p> <p>Except as provided elsewhere in this policy, or to the extent a right to do so is protected by law, colleagues must avoid employment or business activities, including personal investments, that interfere with their duties to the Company, divide their loyalty, or create or appear to create a conflict of interest, unless such employment or activities are fully disclosed to the Company and approved by written consent. It is not possible to provide a precise, comprehensive definition of a conflict of interest. However, one factor that is common to all conflict of interest situations is the possibility that a person´s actions or decisions may be affected or have the appearance of being affected because of an actual or potential divergence between the interests of the Company and some other interest, including that person´s own personal interests.</p>

dané osoby. Ke střetu zájmů dochází také tehdy, když kolega, člen vedení nebo člen představenstva, nebo člen jeho či její rodiny, získá nepatřičné osobní výhody v důsledku svého postavení ve Společnosti. Zvláštní obavou jsou půjčky těmto osobám nebo ručení za jejich závazky. Konkrétní činnost nebo situace může být shledána jako zahrnující střet zájmů, i když nezpůsobí Společnosti žádnou finanční ztrátu, a to bez ohledu na motivaci dotčené osoby.

Další faktory, které je třeba vzít v úvahu při určování, zda existuje střet zájmů, zahrnují:

- zda to může narušovat pracovní výkon, odpovědnosti nebo morálku zaměstnance,
- zda má zaměstnanec přístup k důvěrným informacím,
- zda to může narušovat pracovní výkon, odpovědnosti nebo morálku ostatních v organizaci,
- jakýkoli potenciální nepříznivý nebo příznivý dopad na naše podnikání,
- jakýkoli potenciální nepříznivý nebo příznivý dopad na naše vztahy se zákazníky nebo dodavateli či jinými poskytovateli služeb,
- zda by to posílilo nebo podpořilo postavení konkurenta,
- do jaké míry by z toho plynul finanční nebo jiný prospěch (přímý či nepřímý) pro zaměstnance,
- do jaké míry by z toho plynul finanční nebo jiný prospěch (přímý či nepřímý) pro některého z našich zákazníků, dodavatelů nebo jiných poskytovatelů služeb,
- do jaké míry by se to jevílo jako nevhodné vnějšzímu pozorovateli.

O tom, zda dotčený zájem představuje skutečný nebo potenciální střet, rozhodnou skutkové okolnosti každého jednotlivého případu. Osoba neprodleně oznámí jakoukoli situaci nebo transakci zahrnující skutečný nebo potenciální střet zájmů svému nadřízenému, HR oddělení, řediteli společnosti

Ke střetu zájmů dochází, když zájmy nebo výhody jedné osoby jsou v konfliktu se zájmy nebo výhodami Společnosti. Musíme se vyhnout situacím zahrnujícím skutečný nebo potenciální střet zájmů, aby nevznikla ani ta sebemenší pochybnost o naší integritě.

Conflicts of interest also arise when a colleague, officer or director, or a member of his or her family, receives improper personal benefits as a result of his or her position in the Company. Loans to, or guarantees of obligations of, such persons are of special concern. A particular activity or situation may be found to involve a conflict of interest even though it does not result in any financial loss to the Company and irrespective of the motivations of the person involved.

Other factors to be considered in determining whether a conflict of interest exists include:

- whether it may interfere with the employee's job performance, responsibilities or morale
- whether the employee has access to confidential information
- whether it may interfere with the job performance, responsibilities or morale of others within the organization
- any potential adverse or beneficial impact on our business
- any potential adverse or beneficial impact on our relationships with our customers or suppliers or other service providers
- whether it would enhance or support a competitor's position
- the extent to which it would result in financial or other benefit (direct or indirect) to the employee
- the extent to which it would result in financial or other benefit (direct or indirect) to one of our customers, suppliers or other service providers
- the extent to which it would appear improper to an outside observer.

The facts of each case will determine whether the interest in question involves an actual or potential conflict. A person shall promptly report any situation or transaction involving an actual or potential conflict of interest to his or her supervisor, HR and the General manager.

When the interests or benefits of one person conflict with the interests or benefits of the Company, a conflict of interest is said to occur. We must avoid situations involving actual or potential conflict of interest so that even the slightest doubt about our integrity is not raised.

## 7. DUŠEVNÍ VLASTNICTVÍ

Duševní vlastnictví společnosti MS Technik musí být chráněno jako zásadní podnikové aktivum. Naše portfolio práv duševního vlastnictví zahrnuje autorská práva, patenty, ochranné známky, servisní známky, obchodní tajemství, práva k průmyslovým vzorům, loga, značky a know-how. Své duševní vlastnictví musíme využívat se zaměřením na ochranu těchto aktiv. Je důležité zajistit, aby v rozsahu povoleném zákonem byla práva ke všem výsledkům duševního vlastnictví vytvořeným s využitím času a nákladů společnosti a spadajícím do rozsahu našich povinností postoupena společnosti a byla majetkem společnosti. Veškerá díla, vynálezy nebo vývoje, které vytvoříme, bychom měli neprodleně oznámit, aby nad nimi bylo možné získat právní ochranu.

## 7. COMPANY INTELLECTUAL PROPERTY

The intellectual property of the Company MS Technik must be protected as a vital business asset. Our IP portfolio includes copyrights, patents, trademarks, service marks, trade secrets, design rights, logos, brands and know-how. We must use our IP focusing on protecting these assets. It is important to ensure that to the extent permitted by law, the rights to all IP created using the Company's time and expense that which are within the scope of our duties are assigned to and are the property of the Company. We should promptly disclose any works, inventions or developments we create to obtain legal protection over them.

## 8. OBCHODNÍ ETIKA

Společnost závisí na své pověsti v oblasti kvality, služeb a integrity. Způsob, jakým jednáme se zákazníky, konkurenty a dodavateli, formuje naši pověst, buduje

## 8. FAIR DEALING

The Company depends on its reputation for quality, service and integrity. The way we deal with our customers, competitors, and suppliers molds our reputation, builds

<p>dlouhodobou důvěru a nakonec určuje náš úspěch. Kolegové by se měli snažit jednat poctivě se zákazníky Společnosti, dodavateli, konkurenty i mezi sebou navzájem. Kolegové nesmí nikdy získávat neférovou výhodu prostřednictvím manipulace, zatajování, zneužití privilegovaných informací, zkreslování podstatných skutečností nebo jakékoli jiné nekalé praktiky. Pokud jsou informace omylem získány a mohou představovat obchodní tajemství nebo jiné důvěrné informace jiné společnosti, nebo má-li kolega jakékoli otázky ohledně zákonnosti navrhovaného shromažďování informací, musí se obrátit na svého nadřízeného nebo na ředitele společnosti. Kolegové by však měli pamatovat, že jejich první povinnost v této souvislosti je vůči Společnosti, a proto jakékoli zpřístupnění jakýchkoli důvěrných informací, včetně informací o cenách nebo vyjednávání, bez předchozího schválení ředitelem společnosti podléhá kázeňským opatřením, včetně ukončení pracovního poměru, a dalším právním prostředkům, které má Společnost k dispozici. Antimonopolní zákony jsou navrženy k ochraně konkurenčního procesu. Tyto zákony vycházejí z předpokladu, že veřejný zájem nejlépe slouží živá soutěž a že bude poškozen nezákonnými dohodami nebo koluzí mezi konkurenty.</p>	<p>long-term trust and ultimately determines our success. Colleagues should endeavor to deal fairly with the Company's customers, suppliers, competitors and each other. Colleagues must never take unfair advantage of others through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts or any other unfair dealing practice. If information is obtained by mistake that may constitute a trade secret or other confidential information of another business, or if a colleague has any questions about the legality of proposed information gathering, he or she must consult his or her supervisor or the General manager. However, colleagues should remember that their first duty in this regard is to the Company, and accordingly, any disclosure of any confidential information, including pricing or negotiating information, without the prior approval of the General manager shall be subject to discipline, up to and including termination of employment, and such other legal remedies as may be available to the Company. Antitrust laws are designed to protect the competitive process. These laws are based on the premise that the public interest is best served by vigorous competition and will suffer from illegal agreements or collusion among competitors.</p>
<p><b>9. SOUTĚŽNÍ PRÁVO (ANTITRUST):</b></p> <p><b>Obecně zakázáno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dohody, formální či neformální, s konkurenty, které poškozují hospodářskou soutěž nebo zákazníky, včetně dohod o fixaci cen a rozdělení zákazníků, území nebo zakázek,</li> <li>• dohody, formální či neformální, které stanovují nebo fixují cenu, za kterou může zákazník dále prodávat výrobek,</li> <li>• získání nebo udržování monopolu či pokusu o monopol prostřednictvím protisoutěžního jednání.</li> </ul> <p>Určité druhy informací, jako jsou informace o cenách, by se s konkurenty neměly vyměňovat bez ohledu na to, jak nevinná nebo neformální se výměna může jevit a bez ohledu na prostředí, ať už obchodní nebo společenské. Antimonopolní zákony ukládají přísné sankce za určité typy porušení, včetně trestních sankcí a možných pokut a náhrad škody v řádu milionů dolarů, které mohou být za určitých okolností ztrojnásobeny. Porozumění požadavkům antimonopolních zákonů a zákonů proti nekalé soutěži v různých jurisdikcích, kde podnikáme, může být obtížné, a kolegové jsou vyzýváni, aby se v případě otázky týkající se těchto zákonů obrátili na své nadřízené nebo na ředitele společnosti</p>	<p><b>9. ANTITRUST LAW</b></p> <p><b>Generally prohibited:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• agreements, formal or informal, with competitors that harm competition or customers, including price fixing and allocations of customers, territories or contracts</li> <li>• - agreements, formal or informal, that establish or fix the price at which a customer may resell a product</li> <li>• - the acquisition or maintenance of a monopoly or attempted monopoly through anti-competitive conduct.</li> </ul> <p>Certain kinds of information, such as pricing, should not be exchanged with competitors, regardless of how innocent or casual the exchange may be and regardless of the setting, whether business or social. Antitrust laws impose severe penalties for certain types of violations, including criminal penalties and potential fines and damages of millions of dollars, which may be tripled under certain circumstances. Understanding the requirements of antitrust and unfair competition laws of the various jurisdictions where we do business can be difficult, and colleagues are urged to seek assistance from their supervisors or the General manager when facing a question relating to these laws.</p>
<p><b>10. MEDIÁLNÍ, REGULAČNÍ, PRÁVNÍ A DALŠÍ DOTAZY</b></p> <p><b>Obecně:</b> Obecně žádnému kolegovi není dovoleno sdělovat jakékoli neveřejné informace o Společnosti jakékoli osobě mimo Společnost, ledaže v souladu s touto politikou nebo jinými použitelnými politikami Společnosti. Kromě zde stanovených zásad by si měl každý kolega prostudovat a řídit se zásadami dostupnými na naší online platformě a na intranetu.</p> <p><b>Chování při dotazech médií:</b> Je-li v souladu s postupy stanovenými v této politice rozhodnuto na dotazy médií odpovědět, je zásadou Společnosti plně a spravedlivě poskytovat členům zpravodajských médií přesné informace. Zásadou Společnosti je však rovněž chránit a zabezpečovat své důvěrné informace. Proto, aby byla zachována a udržována integrita komunikace, žádný kolega — s výjimkou ředitele společnosti a osob, které</p>	<p><b>10. MEDIA, REGULATORY, LEGAL AND OTHER INQUIRIES</b></p> <p><b>General:</b> As a general matter, no colleague is permitted to disclose to any non-colleague any non-public information about the Company except in accordance with this policy or other applicable Company policies. In addition to the policies set forth herein, every colleague should review and abide available on our online platform and on the Intranet.</p> <p><b>Conduct Regarding Media Inquiries:</b> When a determination is made in accordance with the procedures set forth herein to respond to media inquiries, it is the Company's policy to fully and fairly convey accurate information to members of the news media. However, it is also the Company's policy to protect and safeguard its confidential information. Therefore, in order to preserve and maintain the integrity of communications, no colleague, other than the Chief</p>

<p>Společnost čas od času určí jako mluvčí — nesmí s žádným členem zpravodajských médií projednávat záležitosti týkající se Společnosti nebo jejích přidružených společností, kolegů, akcionářů, věřitelů, konzultantů, právních poradců, účetních a zástupců. Je nezbytné, aby všichni kolegové tuto politiku dodržovali a na dotazy médií neodpovídali, pokud k tomu nejsou oprávněni v souladu s touto politikou, a to i tehdy, když se otázka jeví jako týkající se objektivních skutečností, které jsou dotazované osobě známy.</p>	<p>Executive Officer and those designated from time to time as spokespersons by the Company may discuss matters involving the Company or its affiliates, colleagues, stockholders, creditors, consultants, counsel, accountants and agents with any member of the news media. It is imperative that all colleagues follow this policy and not respond to media inquiries unless authorized in accordance with this policy even when the question appears to relate to objective facts within the knowledge of the person contacted.</p>
<p><b>11. OCHRANA ÚDAJU</b></p> <p>Informace, které nám poskytnete, například informace, které nám poskytnete při kontaktu s dotazy ohledně potenciálních investičních nebo jiných obchodních příležitostí, údaje o zaměstnání, pokud nám zašlete životopis (CV), resumé nebo jiné údaje o své pracovní historii v souvislosti s inzerovaným pracovním místem nebo obecním dotazem týkajícím se pracovních příležitostí u nás. V takovém případě si můžeme vyžádat osobní údaje, jako je vaše jméno, e-mailová adresa, telefonní číslo a další údaje.</p> <p>Informace, které shromažďujeme nebo obdržíme v průběhu naší investiční činnosti. V rámci našich investičních aktivit můžeme přijímat nebo shromažďovat osobní údaje, například při prověřování potenciálních investičních příležitostí nebo při provádění právní a obchodní due diligence. To může zahrnovat například informace o vedení a dalších pracovnících společnosti, do které vztahujeme investici.</p>	<p><b>11. PRIVACY POLICY</b></p> <p>Information you give us, for example, information that you provide to us when contacting us for inquiries about potential investment or other commercial opportunities, employment details if you send us a CV, resumé or other details of your employment history in connection with an advertised job vacancy or a general enquiry regarding employment opportunities with us. When you do, we may ask for personal information like your name, email address, telephone number and other details. Information we collect or receive in the course of our investment business. We may receive or collect personal information in the course of our investment activities, such as when researching potential investment opportunities or in conducting our legal and commercial due diligence. This could include, for example, information about the management and other personnel at a company we may be assessing an investment in.</p>
<p><b>12. KONTROLA EXPORTU A EKONOMICKÉ SANKCE</b></p> <p>Účelem těchto zákonů je omezit přístup k položkám nebo informacím, které by mohly být v rozporu s evropskými zájmy. Právní předpisy kontroly vývozu regulují obsah, cílovou destinaci a příjemce vyvážených položek nebo informací. V praxi je dopad předpisů kontroly vývozu omezen na úzký okruh otázek a osob.</p> <p>Nařízení (ES) č. <b>2021/821</b> upravuje režim kontroly vývozu v EU, který zahrnuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• společná pravidla pro kontrolu vývozu, včetně společného souboru hodnotících kritérií a společných typů povolení (individuální, globální a všeobecná povolení),</li> <li>• společný unijní seznam položek <b>dvojího užití</b>,</li> <li>• společná ustanovení pro kontrolu koncového užití u nezapsaných položek, které by mohly být použity např. v souvislosti s programem <b>ZHN</b> nebo k porušování lidských práv,</li> <li>• kontroly <b>zprostředkování a technické pomoci</b> týkající se položek dvojího užití a jejich tranzitu přes EU,</li> <li>• specifická kontrolní opatření a požadavky na <b>soulad</b>, které mají zavést vývozci (např. vedení záznamů a registrů),</li> <li>• ustanovení o vytvoření sítě příslušných orgánů podporující výměnu informací a jednotné provádění a prosazování kontrol v celé EU.</li> </ul> <p>V určitých případech mohou členské státy EU zavést dodatečné kontroly nezapsaných položek dvojího užití z důvodů veřejné bezpečnosti nebo ochrany lidských práv. <b>Všeobecná vývozní povolení EU (EUGEA)</b> umožňují vývoz položek dvojího užití do určitých destinací za určitých podmínek (viz příloha II nařízení). Nařízení (EU) 2021/821 stanoví tato EUGEA:</p>	<p><b>12. EXPORT CONTROLS AND ECONOMIC SANCTIONS</b></p> <p>The purpose of these laws is to restrict access to items or information that might be contrary to European interests. Export Control laws regulate the content, destination, and recipient of exported items or information. In practice, the impact of Export Control laws is limited to a narrow set of issues and individuals.</p> <p>Regulation (EC) No 2021/821 governs the EU's export control regime, which includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• common export control rules, including a common set of assessment criteria and common types of authorisations (individual, global and general authorisations)</li> <li>• a common EU list of dual-use items</li> <li>• common provisions for end-use controls on non-listed items, which could be used for example in connection with a WMD programme or for human rights violations</li> <li>• controls on brokering and technical assistance relating to dual-use items and their transit through the EU</li> <li>• specific control measures and compliance to be introduced by exporters, such as record-keeping and registers</li> <li>• provisions setting up a network of competent authorities supporting the exchange of information and the consistent implementation and enforcement of controls throughout the EU.</li> </ul> <p>In certain cases, EU Member States may introduce additional controls on non-listed dual-use items because of public security or human rights considerations. EU General Export Authorisations (EUGEAs) allow exports of dual-use items to certain destinations under certain</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• vývoz do Austrálie, Kanady, Islandu, Japonska, Nového Zélandu, Norska, Švýcarska, Lichtenštejska, Spojeného království a Spojených států amerických,</li> <li>• vývoz určitých položek dvojího užití do určitých destinací,</li> <li>• vývoz po opravě/výměně,</li> <li>• dočasný vývoz na výstavy nebo veletrhy,</li> <li>• telekomunikace,</li> <li>• chemikálie,</li> <li>• vnitroskupinové přenosy technologií, a</li> <li>• šifrování.</li> </ul>	<p>conditions (see Annex II of the Regulation). Regulation (EU) 2021/821 provides for the following EUGEAs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• exports to Australia, Canada, Iceland, Japan, New Zealand, Norway, Switzerland, Liechtenstein, the United Kingdom and the United States of America</li> <li>• export of certain dual-use items to certain destinations</li> <li>• export after repair/replacement</li> <li>• temporary export for exhibitions or fairs</li> <li>• telecommunications</li> <li>• chemicals</li> <li>• intra-group technology transfers, and</li> <li>• encryption</li> </ul>
<h3>13. PADĚLANÉ DÍLY</h3> <p>Za padělané výrobky se považují ty, u nichž je nepravdivě uveden jejich původ nebo kvalita.</p> <p><b>Prevence:</b> Existují dva hlavní způsoby, jak mohou výrobci bránit vstupu padělaného zboží do dodavatelského řetězce: označování výrobků a obalů identifikovatelnými údaji a/nebo logem a ochrana dodavatelského řetězce.</p> <p><b>Politika prevence MS Technik</b> je založena na zajištění bezpečného dodavatelského řetězce. Tato metoda předchází vstupu padělaných dílů do odvětví. Za padělaný materiál se považuje materiál, jehož původ, stáří, složení, konfigurace, certifikační status nebo jiná charakteristika (včetně toho, zda byl materiál dříve použit) byly nepravdivě prezentovány prostřednictvím:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• klamavého označení materiálu, štítkování nebo balení,</li> <li>• klamné dokumentace; nebo</li> <li>• jakýchkoli jiných prostředků, včetně zamlčení informací,</li> </ul> <p>s výjimkou případů, kdy bylo prokázáno, že nepravdivé tvrzení nebylo výsledkem nepoctivosti dodavatele nebo externího poskytovatele v dodavatelském řetězci.</p> <p><b>Dodavatelé:</b> MS Technik používá pro nákup surovin a component pouze schválené dodavatele. Tyto materiály jsou při příjmu ověřovány a skladovány v našem zabezpečeném skladu; společnost udržuje systém kvality akreditovaný podle IATF 16949.</p> <p><b>Sledovatelnost šarží:</b> Výrobky MS Technik nesou na obalu kódy šarží. Kód šarže umožňuje dohledat původní komponent i jakoukoli subkomponentu až k jejich původu.</p> <p><b>Šedý (nebo „temný“) trh:</b> Šedý trh je místo, kde se zboží obchoduje mimo autorizované prodejní kanály výrobce. Nákup na tomto šedém trhu, ačkoliv není nezákonný, s sebou nese riziko. Právě tehdy nejpravděpodobněji vstupují padělané výrobky do dodavatelského řetězce s potenciálně katastrofálními následky.</p> <p><b>Zachycení padělaných výrobků:</b> V případě, že MS Technik zjistí padělané materiály, budou tyto materiály umístěny do karantény a bude provedeno šetření s cílem odhalit zdroj. Úplné podrobnosti o porušení budou oznámeny příslušnému vládnímu orgánu dozoru nad obchodem (trading standards) pro trestní šetření.</p>	<h3>13. COUNTERFEIT PARTS</h3> <p>Counterfeit products are defined as being those that are misrepresented in their origins or quality.</p> <p>Prevention of it: There are two main ways that manufacturers can help to guard against counterfeit goods entering the supply chain. These are marking the products and packaging with identifiable data and/or logo and protecting the supply chain.</p> <p><b>MS technik Prevention Policy</b> is based on having a secure supply chain. This method of preventing counterfeit parts entering the industry. Material whose origin, age, composition, configuration, certification status or other characteristic (including whether or not the material has been used previously) has been falsely represented by:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• misleading marking of the material, labelling or packaging</li> <li>• misleading documentation; or</li> <li>• any other means, including failing to disclose information. except where it has been demonstrated that the misrepresentation was not the result of dishonesty by the supplier or external provider within the supply chain</li> </ul> <p><b>Suppliers:</b> MS technik only use approved suppliers for purchases of raw materials and components. These materials are verified on receipt and held in our secure warehouse; the company maintains a quality system accredited to IATF 16949 .</p> <p><b>Batch Traceability:</b> MS Technik products show batch codes on the packaging. The batch code enables the original component and any sub-component to be traced back to their origin.</p> <p><b>Gray (or Dark) Market:</b> The grey market is where goods are traded outside of the manufacturers authorised trading channels. Buying from this gray market, although not illegal, does carry risk. This is when counterfeit products are most likely to enter the supply chain with potentially catastrophic results</p> <p><b>Encountering Counterfeit Products:</b> In the event that MS technik discovers counterfeit materials, those materials will be quarantined, and an investigation will be undertaken to discover the source. Full details of the infringement will be reported to the appropriate government trading standards agency for criminal investigation.</p>
<h3>14. FINANČNÍ ODPOVĚDNOST</h3> <p>MS Technik má povinnost plnit právní požadavky a udržovat vysoký standard obchodní etiky, jakož i</p>	<h3>14. FINANCIAL RESPONSIBILITY</h3> <p>MS Technik has a responsibility to fulfill legal requirements and to maintain a high standard of business ethics as well as</p>

<p>zajišťovat soulad s národními politikami a právními předpisy týkajícími se finanční odpovědnosti.</p>	<p>ensuring compliance with national policies and laws regarding financial responsibility.</p>
<p><b>15. LIDSKÁ PRÁVA A ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH</b></p> <p>Zavazujeme se respektovat základní lidská práva, důstojnost a rovné zacházení se všemi osobami bez jakékoli diskriminace či obtěžování. Ve všech pracovněprávních vztazích budeme postupovat v souladu s legislativou České republiky a uplatňovat zásady rovnosti příležitostí.</p> <p><b>Rovné zacházení a nediskriminace:</b> Budeme dodržovat základní lidská práva a vyhneme se jakýmkoliv formám diskriminace.</p> <p><b>Mladiství a nebezpečné práce:</b> Nebudeme využívat k práci zaměstnance mladší 18 let na práce zdraví škodlivé.</p> <p><b>Zákaz dětské práce:</b> Nebudeme využívat k práci děti mladší 15 let včetně.</p> <p><b>Shoda s legislativou:</b> V pracovněprávních vztazích budeme dodržovat legislativu České republiky (včetně pravidel pro pracovní dobu, noční práci mladistvých a BOZP).</p>	<p><b>15. HUMAN RIGHTS AND EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS</b></p> <p>We commit to respecting fundamental human rights, dignity, and equal treatment for all, free from any discrimination or harassment. In all employment relationships, we will act in compliance with the laws of the Czech Republic and apply equal opportunity principles.</p> <p><b>Equal treatment &amp; non-discrimination:</b> We will respect basic human rights and avoid any form of discrimination.</p> <p><b>Young workers &amp; hazardous work:</b> We will not assign employees under <b>18</b> to hazardous work or work harmful to their health, as defined by law.</p> <p><b>Prohibition of child labour:</b> We will not employ children under <b>15 years of age (inclusive)</b>.</p> <p><b>Legal compliance:</b> In all employment matters we will comply with the laws of the Czech Republic (including rules on working time, night work restrictions for young workers, and occupational health and safety).</p>
<p><b>16. SLUŠNÉ CHOVÁNÍ A PROFESIONÁLNÍ VYSTUPOVÁNÍ</b></p> <p>MS Technik buduje kulturu respektu a spolupráce. Každý zaměstnanec je povinen chovat se korektně a zdvořile vůči kolegům i externím partnerům (zákazníkům, dodavatelům, auditorům a návštěvám) a reprezentovat společnost profesionálně.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respekt a důstojnost:</b> Bez diskriminace, šikany a obtěžování. Vždy jednáme slušně a férově.</li> <li>• <b>Komunikace:</b> Mluvíme věcně, zdvořile a bez vulgarismů. Aktivně nasloucháme, dáváme konstruktivní zpětnou vazbu a nešíříme pomluvy.</li> <li>• <b>Spolupráce:</b> Sdílíme informace potřebné k práci, dodržujeme dohody a termíny, chyby přiznáváme a napravujeme.</li> <li>• <b>Vystupování navenek:</b> Plníme slíbené závazky, vyhýbáme se konfliktnímu a agresivnímu chování, zachováváme profesionální tón i v náročných situacích.</li> <li>• <b>Ochrana informací:</b> Chráníme důvěrné a osobní údaje kolegů a partnerů; sdílíme pouze to, co je nezbytné a v souladu s předpisy.</li> <li>• <b>Střet zájmů a dary:</b> Předcházíme střetům zájmů; dary a pozornosti přijímáme jen v rozsahu povoleném interními pravidly.</li> <li>• <b>On-line a sociální sítě:</b> Dodržujeme stejné standardy slušnosti jako při osobní komunikaci; nezveřejňujeme interní ani klientské informace.</li> <li>• <b>Bezpečné prostředí:</b> Dodržujeme pravidla BOZP a interní/externí provozní řády; zdržujeme se alkoholu a návykových látek v práci.</li> <li>• <b>Řešení sporů:</b> Spory řešíme věcně a s respektem; pokud je nelze urovnat, obracíme se na vedoucího nebo HR. Společnost nepřipouští odvetná opatření vůči osobám, které v dobré víře nahlásí nevhodné chování.</li> </ul>	<p><b>16. RESPECTFUL CONDUCT AND PROFESSIONAL DEMEANOR</b></p> <p>MS Technik fosters a culture of respect and collaboration. Every employee must act courteously and appropriately toward colleagues and external partners (customers, suppliers, auditors, and visitors) and represent the company professionally.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respect and dignity:</b> No discrimination, bullying, or harassment. We always act politely and fairly.</li> <li>• <b>Communication:</b> We speak factually, courteously, and without profanity. We listen actively, give constructive feedback, and do not spread rumors.</li> <li>• <b>Collaboration:</b> We share information necessary for work, honor agreements and deadlines, acknowledge mistakes, and correct them.</li> <li>• <b>External conduct:</b> We keep our commitments, avoid confrontational or aggressive behavior, and maintain a professional tone even in challenging situations.</li> <li>• <b>Protection of information:</b> We safeguard confidential and personal data of colleagues and partners; we share only what is necessary and compliant with regulations.</li> <li>• <b>Conflicts of interest and gifts:</b> We avoid conflicts of interest; gifts and hospitality are accepted only within limits set by internal rules.</li> <li>• <b>Online and social media:</b> We follow the same standards of civility as in person and do not disclose internal or client information.</li> <li>• <b>Safe environment:</b> We follow HSE/OSH rules and applicable site regulations; we abstain from alcohol and drugs at work.</li> <li>• <b>Dispute resolution:</b> We address disputes factually and respectfully; if unresolved, we contact a manager or HR. The company prohibits retaliation against anyone who, in good faith, reports inappropriate conduct.</li> </ul>

## 17. OZNAMOVÁNÍ

Podporujeme všechny, aby se **ozvali (nahlásili)**, pokud mají důvod se domnívat, že k pochybení nebo nevhodnému jednání došlo, dochází nebo pravděpodobně dojde. Oznámení budou řešena citlivě a budou přijata odpovídající opatření.

**Příklady záležitostí vhodných k oznámení zahrnují:**

- jakýkoli trestný čin;
- nedodržení zákonných nebo regulatorních povinností (např. BOZP);
- neoprávněné a/nebo nesprávné použití finančních prostředků či majetku společnosti;
- justiční pochybení;
- ohrožení zdraví nebo bezpečnosti osoby;
- poškození životního prostředí;
- úmyslné zatajení kteréhokoli z výše uvedeného.

Tento kanál **není** určen pro osobní pracovněprávní stížnosti (mzda, hodnocení výkonu, osobní konflikty), ledaže se zároveň týkají některého z výše uvedených protiprávních jednání. Osobní HR záležitosti by měly následovat standardní HR proces.

### Kanály pro oznamování

Oznámení můžete podat **otevřeně nebo anonymně** prostřednictvím některého z následujících kanálů:

1. **Přímý nadřízený** – nahlaste věc svému přímému vedoucímu, který ji bude řešit důvěrně.
2. **E-mail na Compliance: info@mstechnik.cz**
3. **Fyzická schránka Speak-Up** – zapečetěná obálka do HR Speak-Up Boxu umístěného na personálním oddělení.
4. **Dodavatelé a třetí strany** – dodavatelé, smluvní partneři a jejich zaměstnanci mohou použít stejné kanály.

### Důvěrnost, anonymita a ochrana údajů

- Chráníme **důvěrnost** oznámení a identitu oznamovatelů i svědků; informace sdílíme pouze s osobami, které je potřebují znát pro řešení případu.
- **Anonymní** oznámení jsou přijímána; uveďte prosím dostatek detailů a důkazů pro účinné posouzení.
- Osobní údaje budou zpracovávány pouze v nezbytném rozsahu pro posouzení, vyšetření a následné kroky a uchovávány v souladu s našimi pravidly pro archivaci.

### Zákaz odvetných opatření

Přísně **zakazujeme odvetu** vůči komukoli, kdo v dobré víře učiní oznámení nebo se účastní vyšetřování, i když se podezření nepotvrdí. Odvetná opatření povedou k disciplinárním krokům. Vědomě nepravdivá či zlovolná oznámení mohou rovněž vést k disciplinárním krokům.

### Jak nakládáme s oznámeními (časové rámce)

1. **Potvrzení přijetí:** potvrzení do **7 kalendářních dnů** (pokud jsou k dispozici kontaktní údaje).
2. **Posouzení:** úvodní třídění k určení rozsahu, naléhavosti a dalších kroků.
3. **Šetření:** provede se nestranné a spravedlivé vyšetření. Cílem je uzavřít věc do **3 měsíců**, pokud je to možné; složitější případy mohou trvat déle.
4. **Výsledek a opatření:** mohou zahrnovat nápravná či disciplinární opatření, zlepšení procesů, vymáhání škod nebo postoupení orgánům.

## 17. WHISTLEBLOWING

We encourage everyone to speak up if they have reason to believe that misconduct or malpractice has occurred, is occurring, or is likely to occur. Reports will be handled sensitively and appropriate action will be taken.

**Examples of reportable concerns include:**

- any criminal offence;
- failure to comply with legal or regulatory obligations (e.g., Health & Safety);
- unauthorised and/or improper use of company funds or assets;
- a miscarriage of justice;
- endangering an individual's health or safety;
- damage to the environment;
- deliberate concealment of any of the above.

This channel is not for personal employment grievances (pay, performance reviews, interpersonal conflicts) unless they also involve wrongdoing listed above. Personal HR matters should follow the standard HR process.

### Reporting channels

You may report concerns openly or anonymously through any of the following channels:

1. **Line Manager** – report to your immediate manager, who will treat the matter confidentially.
2. **Compliance email: info@mstechnik.cz**
3. **Physical Speak-Up box** – sealed envelope to the HR Speak-Up Box located at HR Department
4. **Suppliers & third parties** – suppliers, contractors, and their employees may use the same channels.

### Confidentiality, anonymity & data protection

- We protect the confidentiality of reports and the identity of reporters and witnesses, sharing details only with those who need to know to handle the concern.
- Anonymous reports are accepted; please provide enough detail and any evidence to enable an effective review.
- Personal data will be processed only as necessary for assessment, investigation, and follow-up, and retained in line with our retention rules.

### Non-retaliation

We strictly prohibit retaliation against anyone who makes a report or participates in an investigation in good faith, even if the concern is not substantiated. Retaliation will result in disciplinary action. Knowingly false or malicious reports may also lead to disciplinary action.

### How we handle reports (timelines)

1. **Acknowledgement:** we confirm receipt within 7 calendar days (where contact details are available).
2. **Assessment:** we conduct an initial triage to determine scope, urgency, and next steps.
3. **Investigation:** a fair, impartial investigation will be carried out. We aim to conclude within 3 months where feasible; complex cases may take longer.
4. **Outcome & actions:** outcomes may include corrective or disciplinary measures, process improvements, recovery of losses, or referral to authorities.

<p>5. <b>Zpětná vazba:</b> pokud je to přiměřené a v souladu s důvěrností, poskytneme oznamovateli informaci o výsledku a přijatých opatřeních.</p>	<p>5. Feedback: where appropriate and subject to confidentiality, we provide feedback to the reporter on the outcome and actions taken.</p>
---	---