

PROTOKOL O PREVENCI A POTÍRÁNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

1) ÚČEL A ROZSAH

Tato směrnice upravuje a opětovně zdůrazňuje závazek Skupiny FCC prosazovat standardy a rozvoj etického chování při firemních aktivitách, a to na základě principů uvedených v Etickém kodexu FCC, tedy nulovou tolerancí vůči zneužití pravomoci či jiné formě obtěžování, ať už fyzického, psychologického či morálního, či jiného chování, které může vést k vytvoření pracovního prostředí, které lidé mohou vnímat jako zastrašující, urážlivé či nepřátelské. Tato pravidla platí pro všechny zaměstnance společností ve Skupině FCC, v přímé či nepřímé linii řízení.

2) PLATNÁ PRAVIDLA

Skupina FCC se zavazuje zajistit férové a rozmanité pracovní prostředí, které podporuje jak profesní, tak osobní růst, a to především:

- Netolerovat žádné chování, které by mohlo vést k diskriminaci na základě rasy, věku, národnosti, náboženství, sexuální orientace, handicapu, rodinného původu, jazyka, ideologie, politické nebo odborové příslušnosti i dalších charakteristických prvků, jež nemají žádný vliv na pracovní podmínky, a to bez ohledu na příslušnou platnou legislativu daného státu.
- Propagovat firemní kulturu respektu, kde vedoucí pracovníci jednotlivých organizačních jednotek zajistí ve svých oblastech takové pracovní podmínky, v nichž nebude mít žádný typ obtěžování místo.
- Podporovat a zavádět příslušná školení v oblasti řešení konfliktů a manažerských stylů pro vedoucí pracovníky týmů.
- Zajistit mechanismy pro hlášení a prošetření informací, které budou rychlé, budou respektovat práva obou stran a zajistí právo na soukromí a důvěrnost všem zúčastněným.
- Přijmout příslušná disciplinární opatření v případech, kdy je zjištěno chování, jež může být kvalifikováno jako obtěžování na pracovišti, sexuální obtěžování nebo obtěžování na základě pohlaví.

Směrnice o prevenci a potírání obtěžování

Aby byla zaručena účelná prevence obtěžujícího chování, je nutné propagovat obsah této směrnice tak, aby bylo možné hlásit jakýkoli incident a/nebo nesrovnalost. Dále je nutno na intranetu zveřejnit a udržovat sekci pro propagaci této směrnice.

3) PROVEDENÍ

Ve Skupině FCC existují různé mechanismy prevence, detekce, šetření a postihování případů obtěžování, a to včetně:

- **Etického kodexu FCC**, který je k dispozici všem zaměstnancům Skupiny FCC a který nastavuje platná a závazná pravidla a zásady.
- **Výboru pro compliance** (dodržování předpisů), který zajišťuje řádné fungování modelu prevence, monitoring platných předpisů, rizik a účinnosti kontrolních mechanismů, a podporuje kulturu dodržování pravidel.
- **Etické linky** spravované Compliance officerem Skupiny FCC a Výborem pro compliance, jehož prostřednictvím mohou zaměstnanci předávat nebo hlásit možná porušení etického kodexu i jiné činnosti, které mohou naznačovat nezákonné jednání a/nebo nedovolené chování.
- **Politiky a předpisy**, identifikace rizik a kontrolní mechanismy a plnění různých

závazků stanovených v příslušných směrnících pro rovné postavení osob v platném znění ve společnostech Skupiny FCC.

- **Prohlášení o souhlasu**, kdy Skupina FCC vyžaduje, aby její zaměstnanci prohlásili, že rozumí zásadám uvedeným v Etickém kodexu FCC, a budou se jimi řídit.

4) KONCEPT OBTĚŽOVÁNÍ

V oblasti práce rozlišujeme tři typy obtěžování:

- 1. Obtěžování na pracovišti:** vystavení intenzivnímu psychologickému násilí, které trvá dlouhou dobu a je systematicky cílené na jednu či více osob, vytvářené jinou osobou nebo jinými osobami, které jednají z pozice síly – nikoli nutně hierarchicky, ale psychologicky – s cílem nebo za účelem vytvoření nepřátelské či ponižující atmosféry, která narušuje profesní život oběti.
- 2. Sexuální obtěžování:** jakékoli jednání, ať už verbální či fyzické, sexuální povahy s cílem nebo za účelem poškození důstojnosti člověka, a to především vytvářením zastrašující, degradující či urážlivé atmosféry.
- 3. Obtěžování na základě pohlaví:** chování vedené proti pohlaví osoby s cílem poškodit její důstojnost a vytvořit zastrašující, degradující či urážlivou atmosféru.

Chování, které ve kterémkoli okamžiku implikuje přechodný osobní konflikt, který vzniká během mezilidských vztahů, zcela zřejmě má vliv na pracovní prostředí, probíhá v práci, má vliv na organizaci a profesní vztahy, ale jehož účelem není zničení či poškození postižených osob, se za obtěžování na pracovišti nepovažuje. V souladu s preventivní povahou této směrnice je nutné v takových situacích případ otevřít, snažit se jej objasnit a vyřešit toto chování tak, aby se podobné příležitostné případy či spory nestaly běžnými a nevyvrcholily v obtěžování na pracovišti.

5) POSTUP PŘI ŠETŘENÍ A REAKCE

Tento dokument si klade za cíl definovat pravidla, postupy, nástroje a mechanismy pro různé typy šetření vedeného organizací.

1. Podání stížnosti

Stížnost na obtěžování musí být podána písemně, a to buď osobou postiženou obtěžováním, či třetí osobou, která se o obtěžování na pracovišti dozví.

V souladu s Etickým kodexem FCC musí všichni zaměstnanci hlásit jakékoli nevhodné chování nebo chování, které může být považováno za obtěžování.

Stížnost musí obsahovat podrobný popis události, které k obtěžování vedly. Za účelem zjednodušení tohoto postupu byl vytvořen příslušný Formulář stížnosti, který tvoří Přílohu č. 1.

Kterýmkoli ze tří níže uvedených nástrojů lze důvěrně nahlásit činnosti a/nebo chování, které by mohlo představovat nesrovnalosti a/ nebo případ obtěžování, stačí vyplnit formulář:

- Podání příslušné stížnosti přes online platformu (etická linka): etickalinka@aqualia.com
- Sdělení zaslané Výboru pro compliance: FCC Compliance Committee, Apartado de Correos 19312, 28080 Madrid.

Výbor pro compliance pečlivě, důsledně a důvěrně prověří veškerá přijatá sdě-

lení. V celém rozsahu se uplatní tato směrnice tak, aby na základě nejlepší praxe bylo možné zajistit organizované prošetření těchto sdělení a zajištění adekvátní reakce.

2. Zaměstnanec odpovědný za vedení vyšetřování

Podle získaných informací a příslušného rizika stanoví Výbor pro compliance potřebné pokyny pro prošetření případu s cílem objasnit fakta a porozumět jim. Za tímto účelem určí Výbor pro compliance:

- Osobu podezřelou/obviněnou z přestupku nebo neetického chování, s cílem potvrdit, zda k činnosti nebo chování, které je v rozporu s Etickým kodexem FCC, došlo. Při šetření události je nutné zajistit, aby nedocházelo k poškození základních práv šetřené osoby. Všichni zaměstnanci mají právo, aby byla ctěna presumpce nevin, a právo na ochranu cti. Nelze tedy tolerovat žádné falešné stížnosti s cílem poškodit jinou osobu. Pokud se stížnost nebo svědectví prokáží jako falešné, uplatní společnost příslušné disciplinární postupy.
- Osobu nebo osoby odpovědné za vedení vyšetřování. V případě potřeby je možné požádat odborníky o výpomoc v příslušných oblastech, případně je k šetření přizvat jako spolupracující osoby.

Jakmile Výbor pro compliance ustanoví osoby pověřené řízením vyšetřování, bude jejich ustanovení uvedeno v zápisu z jednání Výboru. Compliance officer bude mít za úkol podat vyšetřovacímu týmu fakta a další informace potřebné pro vyšetřování.

3. Dokumentace vyšetřování

- Vyšetřování začíná zahájením interního šetření, které obsahuje přinejmenším následující kroky: Pohovory s oznamovateli a/nebo dotčenými úseky s cílem získat další informace a lépe pochopit situaci.
- Pohovory s osobou/osobami, vůči kterými byla podána tvrzení, s cílem zjistit jejich verzi události a ověřit uváděná fakta. V tomto ohledu se pracovníkovi na jeho žádost přiznává právo na asistenci právního zástupce při pohovoru.
- Pohovory s osobami, které se dotčených událostí zúčastnily nebo o nich mohou vědět.
- Požadavky na dokumentaci na jiná oddělení a třetí osoby.
- Možnost vyžádat si odborné expertízy externích odborníků, pokud je schválí Výbor pro compliance.

V každém případě bude podniknuto co nejvíce dalších kroků, které budou považovány za potřebné a relevantní, s cílem objasnit fakta.

Z každého šetření a pohovoru bude po ukončení jednání sepsán zápis, který musí podepsat všichni zúčastnění. Po uzavření šetření bude sepsána interní zpráva a návrh řešení, které se budou předkládat osobě v pozici Compliance officer Skupiny FCC.

Vyšetřování případu nesmí trvat déle než 1 měsíc od zahájení šetření, pokud se v průběhu šetření neobjeví události, které si vynutí prodloužení šetření na dobu nezbytně nutnou.

Pokud Výbor pro compliance a/nebo osoby pověřené vyšetřováním naleznou důkaz o sexuální obtěžování, je nutné uplatnit veškerá preventivní opatření a v takovém případě je nutno šetření provést urychleně, do 15 pracovních dní.

4. Zpráva a odpověď

Po uzavření vyšetřování předloží Compliance officer Skupiny FCC výsledky šetření Výboru pro compliance písemnou zprávu, která bude obsahovat stručný popis použitých prostředků, doložené a prokázané výsledky šetření a závěr z vyšetřování. Výbor pro compliance navrhne opatření, která je nezbytně přijmout.

5. Ostatní

a) Preventivní šetření

Model preventivního šetření zahrnuje pravidelná šetření v rámci pravomocí společnosti tak, jak jsou nadefinována v pracovní agendě na pozici Compliance officer Skupiny FCC. V těchto případech, pokud je zjištěno porušení Etického kodexu FCC, se spustí proces vyšetřování tak, jak je popsán výše.

b) Externí řízení

Pokud bylo řízení zahájeno na popud inspektorátu práce, v rámci pracovních vztahů či jiného řízení mimo Skupinu FCC, přijme Výbor pro compliance příslušné rozhodnutí ve světle daných okolností.

6. Archivace a správa šetření

Skupina FCC má pro tyto účely zaveden řádně chráněný informační nástroj s přístupem omezeným na členy Výboru pro compliance a pro pozici Compliance officer Skupiny FCC. Vytvořený vyšetřovací spis je uložen u Compliance officer Skupiny FCC.

7. Ochrana údajů

Základní informace k ochraně údajů

Odpovědná osoba: FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (FCC, SA)

Účel: Prošetřit, vyřídit a vyřešit možné chování, které je v rozporu se zásadami směrnice FCC o prevenci a potírání obtěžování.

Příjemci: Výbor pro compliance, Compliance officer Skupiny FCC nebo společnosti, vyšetřovatelé, personální útvar FCC, SA nebo příslušného subjektu, pod nějž zaměstnanec spadá, a pokud nahlášená událost podléhá správnímu a/ nebo trestnímu řízení, musí být všechny informace, které se k události vztahují, sděleny příslušným orgánům (inspektorát práce, bezpečnostní složky státu, soudy) k prověření, prošetření a postihu.

Přijato představenstvem společnosti SmVaK Ostrava, a.s. v prosinci 2020.

Aktualizováno v říjnu 2021.

Příloha 1

VZOR FORMULÁŘE PRO PODÁNÍ STÍŽNOSTI

V:

Dne:

Jméno a příjmení:

Služební číslo:

Pracoviště:

Společnost:

Podklady pro stížnost (co, kdo, kde, kdy a okolnosti případu):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nejvhodnější čas a prostředek pro zahájení komunikace:

.....

.....

.....

Vyplněním tohoto dokumentu žádám, aby byla stížnost řešena v souladu s postupy stanovenými Skupinou FCC. Svým podpisem stvrzuji, že jsem byl/a informován/a o ustanoveních platných pro ochranu údajů uvedených ve Směrnici o prevenci a potírání obtěžování.

Podpis stěžovatele:

Podepsal/a: