




CIE Automotive


Protokol na predchádzanie a riešenie
situácií obťažovania

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	2 z 12

Obsah

1. Úvod	3
2. Účel a rozsah pôsobnosti	3
3. Definície.....	3
4. Preventívne opatrenia.....	7
5. Etický kanál.....	7
6. Postup konania.....	8
7. Klasifikácia a sankcie	12
8. Platnosť tohto protokolu a prístup k nemu	12

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	3 z 12

1. Úvod

So zámerom identifikovať, vyhodnotiť a navrhnúť riešenia pre osobné vzťahy na pracovisku, ktoré môžu viesť k vzniku psychosociálnych patológií, sme formalizovali Protokol na predchádzanie a riešenie situácií obťažovania.

2. Účel a rozsah pôsobnosti

Cieľom tohto protokolu je predchádzať obťažovaniu na pracovisku a ak k nemu predsa len dôjde, zabezpečiť, aby boli zavedené vhodné postupy na riešenie problému a predchádzanie jeho opakovaniu. Účelom týchto opatrení je zabezpečiť pracovné prostredie bez obťažovania, kde každý rešpektuje dôstojnosť svojich kolegov, či už v profesijnej alebo osobnej oblasti.

Rozsahom pôsobnosti tohto protokolu je spoločnosť CIE Automotive, S.A. a spoločnosti, v ktorých má podiely¹ (ďalej len „**CIE Automotive**“, „**Skupina**“ alebo „**Spoločnosť**“). Závody, ktoré majú v tejto oblasti svoj vlastný protokol, môžu použiť svoj vlastný špecifický protokol, ale zabezpečia, aby bol taký protokol v súlade s minimálnymi opatreniami a postupmi stanovenými v tomto korporátnom protokole.

3. Definície

a) Morálne obťažovanie (mobbing):

Rozumie sa tým akékoľvek poškodzujúce správanie alebo psychické násilie, ktoré je páchané počas dlhšieho časového obdobia voči osobe na pracovisku, prejavujúce sa opakovaným správaním, činnosťami, príkazmi alebo slovami, ktorých cieľom je diskreditovať, znevažovať alebo izolovať osobu s cieľom dosiahnuť, aby sa sama vzdala práce, čím sa postupne a neustále poškodzuje jej dôstojnosť alebo duševná integrita.

Za priťažujúcu okolnosť sa považuje, ak má osoba vykonávajúca obťažovanie v štruktúre spoločnosti nad údajnou obeťou nejakú formu hierarchickej právomoci.

Morálne obťažovanie môže mať tri formy:


- ✓ Zhora nadol, keď je obťažovateľ vo vyššej pozícii ako údajná obeť obťažovania.
- ✓ Horizontálne, keď k nemu dochádza medzi ľuďmi na rovnakej hierarchickej úrovni, pričom obťažovateľ sa zvyčajne snaží brániť obeť v práci, aby poškodil jej profesionálny imidž a dokonca si pripísal zásluhy za jej úspechy.
- ✓ Zdola nahor, keď je obťažovateľom osoba, ktorá je v hierarchii na nižšej pozícii ako údajná obeť.

Ako príklad pasívneho alebo aktívneho správania, ktoré by samostatne alebo v kombinácii s inými mohlo predstavovať morálne obťažovanie, treba upozorniť na nasledovné, za predpokladu, že k nemu dochádza systematicky a opakovane:

- Osoba je ignorovaná, vylúčená alebo sa jej stráňa.
- K hodnoteniu práce osoby sa pristupuje nerovnako alebo neobjektívne, jej práca je kritizovaná pohrdavým spôsobom.
- Osoba je ponechaná bez akejkoľvek práce, dokonca aj z vlastnej iniciatívy, alebo sú jej pridelené práce či úlohy, ktoré sú absurdné, nemožné alebo nezmyselné.
- Osoba je neúnosne pracovne zaťažovaná spôsobom, ktorý je zjavne zlomyseľný alebo ohrozuje jej fyzickú integritu alebo zdravie.

¹ Spoločnosti, v ktorých priamo alebo nepriamo vlastní viac ako 50 % základného kapitálu a/alebo dosiahla vymenovanie viac ako polovice členov ich riadiaceho orgánu.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	4 z 12

- Osoba je predmetom slovných útokov, urážok, kričí sa na ňu.
- Osoba je kritizovaná a vyčíta sa jej čokoľvek, čo urobí, alebo za akékoľvek rozhodnutie, ktoré urobí vo svojej práci.
- Rozhodnutia osoby sú systematicky spochybňované alebo napádané.
- Osoba je verejne ponižovaná alebo znevažovaná pred kolegami alebo inými ľuďmi.
- Súkromný život osoby je zosmiešňovaný.
- Osoba je predmetom organizovaných klebiet a fám.
- Napodobňujú sa gestá, držanie tela alebo hlas osoby, prípadne dostáva prezývky s cieľom zosmiešniť ju.
- Práca osoby je nespravodlivo sledovaná, zapisovaná alebo zaznamenávaná na zlomyseľné účely.
- Osobe sú odopierané možnosti profesionálneho rozvoja.
- Osoba je izolovaná a odsúvaná od svojich kolegov.

Preto sa správanie zahŕňajúce osobný konflikt dočasného charakteru v konkrétnom okamihu, ku ktorému dôjde v kontexte medzilidských vzťahov, nebude považovať za morálne obťažovanie, hoci môže jednoznačne ovplyvniť pracovisko, vyskytnúť sa v rámci pracovného prostredia a ovplyvňovať organizáciu a pracovný pomer, keďže nejde o súčasť zlomyseľného, systematického a trvalého útoku na osobu v priebehu času.

b) Sexuálne obťažovanie:


Sexuálne obťažovanie je definované ako akékoľvek verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy s cieľom alebo následkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä ak vytvára zastrašujúce, nepriateľské, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku sa nemusí odohrávať počas dlhšieho časového obdobia. Aj jediný čin môže pre svoju závažnosť predstavovať sexuálne obťažovanie.

Takto možno identifikovať príklady špecifického správania, ktoré predstavuje sexuálne obťažovanie:

- Rozrušujúce, ponižujúce, sexuálne explicitné alebo skryté narážky a komentáre.
- Obscénne poznámky alebo vtipy, priame alebo nepriame návrhy sexuálnej povahy.
- Listy, poznámky alebo e-maily so sexuálnym obsahom, ktoré navrhujú, podnecujú alebo nútia niekoho k sexuálnym vzťahom, alebo ktoré bez toho, aby sledovali takýto cieľ, príjemcu jednoducho urážajú alebo zastrašujú.
- Trvanie na hanlivých alebo urážlivých komentároch sexuálnej povahy o vzhľade a obraze akejkoľvek osoby.
- Dotyk, obscénne gestá, zbytočný fyzický kontakt.
- Akýkoľvek sexuálny útok.
- Podieľanie sa na vytváraní pracovného prostredia, ktoré predstavuje to, čo je v judikatúre známe ako „sexuálne obťažovanie v prostredí“, chápané ako fyzické alebo verbálne správanie prejavujúce sa skutkami, gestami alebo slovami, ktoré je osobou, ktorej je určené, vnímané ako nechcené a nežiaduce, a ktoré, hoci nie je priamo zamerané na získavanie láskavostí sexuálnej povahy, dokáže vytvárať nenávistnú a nepríjemnú atmosféru, napríklad opakovaním komentárov či vtipov oplzlého charakteru alebo neustálymi a zbytočnými odkazmi na sexualitu.
- Podmieňovanie práva alebo očakávania práva akceptovaním situácie predstavujúcej sexuálne obťažovanie.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	5 z 12

c) Diskriminačné obťažovanie:

✓ Diskriminačné obťažovanie na základe pohlavia

Situácia, v ktorej dochádza k správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby, s cieľom alebo následkom podkopania dôstojnosti danej osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia.

✓ Diskriminačné obťažovanie na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo sexuálnych charakteristík

Diskriminačné obťažovanie je definované ako akékoľvek správanie uskutočňované na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo sexuálnych charakteristík, s cieľom alebo následkom narušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia.

Definované sú tieto dôvody diskriminácie:

- Sexuálna orientácia: fyzická, sexuálna alebo afektívna príťažlivosť k osobe.
- Sexuálna identita: vnútorná a individuálna skúsenosť rodu, ako sa daná osoba cíti a definuje, čo môže, ale nemusí zodpovedať pohlaviu, s ktorým sa daná osoba narodila.
- Rodový prejav: prejav sexuálnej identity každého človeka.

V nasledujúcom nevyčerpávajúcom zozname sú uvedené príklady konkrétneho správania, ktoré by pri splnení požiadaviek uvedených v predchádzajúcom bode, ak sa vyskytujú opakovane, mohlo predstavovať obťažovanie LGBTIQ+ osôb vrátane, ale nie výlučne, trans osôb:


- Používanie ponižujúceho a urážlivého jazyka na adresu LGBTIQ+ pracovníkov.
- Podpichovanie alebo komentáre, ktoré zosmiešňujú LGBTIQ+ pracovníkov.
- Zosmiešňovanie a znevažovanie schopností, zručností a intelektuálneho potenciálu LGBTIQ+ pracovníkov.
- Nespravodlivé alebo neobjektívne hodnotenie práce ľudí na základe ich sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo sexuálnych charakteristík.
- Pridelovanie úloh alebo prác pod odbornými schopnosťami alebo kompetenciami osoby na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo sexuálnych charakteristík.
- Všeobecne povedané, nepriaznivé zaobchádzanie na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity, rodového prejavu alebo sexuálnych charakteristík.

✓ Obťažovanie na základe iných diskriminačných dôvodov

Diskriminačné obťažovanie je definované ako akékoľvek správanie uskutočňované s cieľom alebo následkom narušenia dôstojnosti osôb vytváraním zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia, keď k nemu dochádza z dôvodu narodenia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, choroby alebo zdravotného stavu, sérologického stavu a/alebo genetickej predispozície k patologickým stavom a poruchám, jazyka alebo sociálno-ekonomického postavenia, keď k nemu dochádza v rámci podnikateľského prostredia, fyzického aj digitálneho.

Správanie, ktoré predstavuje obťažovanie na základe iných diskriminačných dôvodov, zahŕňa, ale nie je obmedzené na, nasledovné:

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	6 z 12

- Organizačné opatrenia realizované za niektorej z vyššie vymenovaných okolností, s ponížujúcim účelom (vylúčenie, izolácia, nespravodlivé hodnotenie nezamestnanosti, prideľovanie ponížujúcich úloh).
- Násilie akéhokoľvek druhu voči osobám za niektorej z vyššie vymenovaných okolností.
- Konanie, správanie alebo praktiky, ku ktorým dochádza za vyššie uvedených okolností, či už explicitne alebo implicitne, a ktoré majú vplyv na zamestnanosť alebo pracovné podmienky.
- Zosmiešňovanie ľudí, pretože úlohy, na ktorých sa dohodnú, nezodpovedajú ich kultúrne alebo sociálne stanovenej role alebo stereotypu.
- Kritika, vtipy alebo výsmech, ktoré zosmiešňujú niečí rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, národnosť, vek alebo sexuálnu orientáciu, rodovú identitu alebo prejav alebo akúkoľvek inú osobnú alebo sociálnu situáciu alebo okolnosť.
- Znevažovanie pracovných a intelektuálnych schopností ľudí na základe vyššie uvedených okolností.

d) Násilné činy na pracovisku:

Násilné činy, či už fyzické, psychické alebo verbálne, sú zakázané.

- Fyzické násilie: fyzické násilie by sa malo chápať ako správanie zahŕňajúce fyzickú agresiu na pracovisku.
- Psychické násilie: správanie zahŕňajúce psychickú agresiu medzi pracovníkmi, vyvolávajúce nepriateľstvo atď., ktoré môže narušiť dôstojnosť a morálnu integritu osoby.

Zvyčajne sa prejavuje verbálne alebo písomne, ale môže k nemu dochádzať aj prostredníctvom obyčajných gest pohrdania alebo skutkov sociálneho odmietnutia vo vzťahoch medzi kolegami (ignorovanie otázok na kolegu, najmä na verejnosti, otvorené obmedzovanie komunikácie a pod.).


Správanie spojené s psychickým násilím, ak k nemu dochádza opakovane alebo systematicky, môže predstavovať obťažovanie (či už morálne alebo diskriminačné obťažovanie).

Ak by sa tieto činy psychického násillia páchali na základe niektorej zo zákonom zakázaných príčin diskriminácie, ako je pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo, viera a pod., stali by sa tiež diskriminačnými činmi, čo je priťažujúca okolnosť, ktorá je zohľadnená aj v tomto protokole.

Takto možno identifikovať konkrétne správanie, ktoré môže napríklad predstavovať násilné činy s diskriminačným zámerom alebo bez neho:

- Kričanie alebo urážky od jedného pracovníka k druhému, osamote alebo v skupine.
- Zavedené gestá pohrdania.
- Ignorovanie otázok kolegu, najmä v skupine.
- Zosmiešňovanie komentára osoby pred ostatnými kolegami, či už ide o komentáre pracovného alebo osobného charakteru.
- Verbálne oslovovanie alebo odosielanie e-mailov alebo komunikácií, ktoré sú obzvlášť hrubé alebo urážlivé, alebo ktoré zahŕňajú zastrašovanie či agresivitu v obsahu alebo spôsobe, alebo ktoré obsahujú libidinóznny aspekt. V druhom prípade, v závislosti od jeho závažnosti alebo opakovania, môže ísť o sexuálne obťažovanie.
- Ukazovanie fotografií osoby ostatným kolegom, odhaľovanie aspektov jej imidžu alebo súkromia, ktoré pre ňu vytvárajú nepríjemnú situáciu.
- Nezdvorilé verbálne odpovede, s použitím hanlivého tónu alebo s nevhodným, hrubým alebo nepríjemným obsahom, podľa spoločenských štandardov.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	7 z 12

- Fyzická agresia, bitky atď.

e) **Kyberšikanovanie**

Ktorákoľvek z vyššie uvedených foriem obťažovania sa môže uskutočňovať prostredníctvom informačných a komunikačných technológií. Preto sa bude chápať, že ide o situáciu kyberšikanovania, keď sa uskutočňuje prostredníctvom digitálnych médií formou nahrávania, šírenia alebo zverejňovania správ alebo obrázkov, ktoré ovplyvňujú súkromie alebo slobodu obete na pracovisku. Kyberšikanovanie ako také sa nevzťahuje na autonómnu a nezávislú formu obťažovania, ale skôr na médium, prostredníctvom ktorého sa toto správanie uskutočňuje: digitálne prostredie, s pridanou hrozbou, ktorú to predstavuje pre právo na ochranu údajov.

4. Preventívne opatrenia

Proti obťažovaniu sú zavedené tieto preventívne opatrenia:

- ✓ Rešpektovanie zásady netolerovania takého správania a v prípade potreby využitie disciplinárnych opatrení ustanovených platnými pracovnoprávnymi predpismi.
- ✓ Zavedenie zásady spoločnej zodpovednosti všetkých pracovníkov pri monitorovaní správania súvisiaceho s prácou.
- ✓ Definovanie komunikačných programov, ktoré podporujú komunikáciu a blízkosť na všetkých úrovniach organizácie.

5. Etický kanál

5.1 Etický kanál

Etický kanál zahŕňa všetky spôsoby, akými môžu ľudia spomenutí v tomto dokumente oznámiť legitímne získané informácie v kontexte pracovného alebo profesionálneho vzťahu, v súvislosti s problémami týkajúcimi sa rodovej rovnosti a politiky nediskriminácie, ako aj tými, ktoré môžu predstavovať obťažovanie podľa definícií uvedených v tomto dokumente.

Na záležitosti, ktoré nie sú zahrnuté v tomto dokumente, sa budú uplatňovať ustanovenia uvedené v Predpisoch o Etickom kanáli.

5.2 Kto môže používať Etický kanál

Všetci členovia, čím sa rozumejú všetci ľudia, ktorí tvoria spoločnosť, či už sú to zamestnanci – bez ohľadu na ich postavenie, vrátane praktikantov –, akcionári, výkonní pracovníci alebo členovia Predstavenstva, ako aj uchádzači v prijímacích konaniach, praktikanti, dôchodcovia atď., môžu podať informácie o údajnom obťažovaní.


Etický kanál môžu využívať aj externé tretie strany, ako sú dodávatelia, zmluvní partneri a subdodávatelia. Vyššie uvedené porušenia môžu nahlásiť prostredníctvom Etického kanála a v úplnom súlade s jeho požiadavkami a postupmi.

Všetci jednotlivci sú zodpovední za budovanie pracovného prostredia, v ktorom sa správanie predstavujúce obťažovanie považuje za neprijateľné a nežiaduce. Preto sú povinní nahlásiť akékoľvek konanie, o ktorom sa dozvedia a ktoré by mohlo predstavovať obťažovanie.

5.3 Ako nahlásiť možné obťažovanie

Údajné porušenia alebo dopyty sa môžu odoslať prostredníctvom plne zabezpečenej a dôvernej IT platformy, ktorá je prístupná na firemnej webovej stránke Skupiny prostredníctvom nasledujúceho odkazu: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	8 z 12

Platforma, na ktorú poskytuje prístup tento odkaz, je dostupná vo všetkých jazykoch krajín, v ktorých má spoločnosť CIE Automotive zastúpenie. Ak chcete nahlásiť údajné porušenie alebo dopyt, kliknite na časť „Prejsť k oznamovaniu“ a potom odpovedzte na otázky uvedené vo formulári.

Platforma ponúka možnosť verbálneho oznámenia skutočností a na stránke samotného odkazu nájdete odpovede na prípadné otázky o samotnom kanáli, o spôsobe podania oznámenia alebo na akýkoľvek iný typ otázky v tejto oblasti.

Oznámenia o podozreniach na porušenia a otázky vznesené na platforme sa automaticky dôverne alebo anonymne (v závislosti od zvolenej možnosti) prenášajú Hlavnému úradníkovi pre dodržiavanie predpisov ako Manažérovi Interného informačného systému.

Po odoslaní formulára vám bude pridelené náhodne vygenerované číslo prípadu. Nahlasujúca osoba bude mať prístup do systému správ platformy, kde môže zistiť stav svojho oznámenia a komunikovať s Hlavným úradníkom pre dodržiavanie predpisov pomocou poskytnutého „čísla prípadu“ a vytvoreného hesla.

Z bezpečnostných dôvodov a kvôli zachovaniu dôvernosti nebude možné obnoviť číslo prípadu a heslo. Preto v prípade, ak ich nahlasujúca osoba zabudne, bude musieť začať nový proces oznámenia prostredníctvom platformy.

Osoby, ktoré v dobrej viere poskytnú informácie o možnom obťažovaní, budú chránené pred akýmkoľvek odvetným alebo diskriminačným konaním zo strany organizácie.

6. Postup konania

6.1 Zásady

V prípade sťažnosti na obťažovanie zaručujeme aktiváciu nižšie popísaného postupu.


Nasledujúce zásady budú upravovať postup a budú sa vždy dodržiavať:

- ✓ Záruka dôvernosti a ochrany súkromia a dôstojnosti zainteresovaných osôb, pričom bude vo všetkých prípadoch zaručená ochrana totožnosti a osobných pomerov osoby, ktorá podáva sťažnosť.
- ✓ Prednostné a bezodkladné spracovanie.
- ✓ Dôkladné vyšetrenie skutočností, v prípade potreby vedené špecializovanými odborníkmi.
- ✓ Záruka, že sa podniknú kroky a prijmú sa potrebné opatrenia – v prípade potreby aj disciplinárneho charakteru – proti osobe alebo osobám, ktorých obťažujúce správanie sa preukáže, ako aj vo vzťahu ku každému, kto v zlej viere vznesie nepravdivé obvinenie alebo sťažnosť.
- ✓ Zabezpečenie voči odplate, ktoré zaručuje, že nedôjde k žiadnemu nepriaznivému zaobchádzaniu alebo nepriaznivému vplyvu na jednotlivca v dôsledku podania sťažnosti alebo vyjadrenia v dobrej viere s cieľom akýmkoľvek spôsobom zabrániť obťažovaniu a iniciovať toto konanie (bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek disciplinárne opatrenia, ktoré sa môžu prijať v situáciách zjavne nepravdivého nahlásenia).
- ✓ Záruka, že údajná obeť, ak si to želá, môže naďalej vykonávať svoju prácu za rovnakých podmienok.

6.2 Iniciovanie postupu

Na všetky účely, vo všetkých záležitostiach, ktoré nie sú uvedené v tomto dokumente, sa bude oznamovanie informácií a vyšetrowanie akéhokoľvek údajného správania alebo udalostí, ktoré by mohli byť chápané ako obťažovanie, riadiť postupom stanoveným v dokumente s názvom Predpisy o Etickom kanáli.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	9 z 12

S cieľom prispôbiť stratégiu vyšetrovania nahlásených udalostí existujúcim odporúčaniam o vyšetrovaní situácií, ktoré by mohli predstavovať obťažovanie, v akomkoľvek z jeho aspektov, a/alebo násilie na pracovisku, bude akékoľvek oznámenie informácií o týchto záležitostiach vyšetrené výborom.

6.3 Výbor

V prípade, že sa dospeje k záveru, že nahlásené udalosti môžu do určitej miery predstavovať obťažovanie, výbor začne príslušné vyšetrovanie.

Každý závod alebo výrobné stredisko Skupiny bude mať svoj vlastný výbor, ktorý môžu tvoriť:

- Riaditeľ pre HR závodu alebo výrobného strediska, kde je sťažnosť zaregistrovaná, alebo ak to nie je možné, riaditeľ pre HR divízie alebo osoba určená vrcholovým manažmentom.
- Technik prevencie pracovných rizík.
- Delegát pre prevenciu, alebo ak to nie je možné, zákonný zástupca pracovníkov, alebo ak takýto zástupca neexistuje alebo sa nemôže zúčastniť procesu, osoba s najvyšším postavením v službe.

Okrem toho existuje korporátny výbor, ktorý bude mať na starosti dohľad nad globálnym dodržiavaním tohto protokolu, ktorý budú tvoriť:

- Riaditeľ pre HR alebo osoba určená vrcholovým manažmentom.
- Hlavný úradník pre dodržiavanie predpisov (Chief Compliance Officer).

Výbory závodov alebo výrobných stredísk sú povinné nahlásiť korporátnemu výboru všetky informácie týkajúce sa vyšetrovania.

V prípade neprítomnosti kvôli dovolenke, chorobe, konfliktu záujmov alebo inému právnomu dôvodu bude ako náhradník konať osoba určená na tento účel v súlade s postupmi každého oddelenia alebo funkcie, ktoré sú súčasťou oboch výborov.

Riešenia budú schválené polovicou plus jedným z jeho členov.

Kompetencie výborov budú nasledovné:


- Vykonať vyšetrovanie nahlásených udalostí, pripraviť akékoľvek listinné dôkazy alebo rozhovory, ktoré môžu byť potrebné, a vo všetkých prípadoch zaručiť najprísnejšiu dôvernú čos sa týka danej záležitosti a zainteresovaných osôb.
- Požiadať o vystúpenie pred výborom iných osôb, ktoré sa považujú za zaujímavé alebo ktoré by mali byť schopné prispieť k lepšej analýze a riešeniu nastolených problémov. Tieto osoby, ktoré vystúpia, budú mať právo hovoriť, ale nie hlasovať.
- Pripraviť podrobnú správu obsahujúcu záver o nahlásených a vyšetrovaných udalostiach, ako aj opatrenia navrhnuté výborom.

a) Iniciovanie postupu

Výbor bude zodpovedný za začatie vyšetrovania. Keď Chief Compliance Officer prijme prostredníctvom Etického kanála oznámenie o obťažovaní, po predbežnej analýze to postúpi príslušnému výboru na vyšetrenie.

Osoby zapojené do vyšetrovania sú viazané povinnosťou zachovávať služobné tajomstvo o informáciách, ku ktorým majú v priebehu vyšetrovania prístup. Nesplnenie tejto povinnosti môže viesť k sankciám.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	10 z 12

b) Neformálny postup

Táto fáza je pre zúčastnené strany voliteľná a bude závisieť od vôle vyjadrenej obeťou.

Výbor iniciuje dôverný a rýchly postup na potvrdenie pravdivosti oznámenia, a na to môže požadovať vyjadrenia od kohokoľvek, od koho to považuje za potrebné, alebo získať akúkoľvek dokumentáciu, ktorú považuje za vhodnú.

Keď výbor potvrdí, že existujú náznaky, že predložené informácie týkajúce sa údajnej situácie obťažovania sú pravdivé, bude dôverne kontaktovať osobu, ktorá sa údajne dopustila nahláseného obťažovania, a to samu alebo v prítomnosti údajnej obete, podľa výberu údajnej obete, aby ju informoval o existencii nahlásených informácií týkajúcich sa jej obťažujúceho správania, ktoré, keby bolo pravdivé a opakované alebo pretrvávajúce v priebehu času, by mohlo viesť k disciplinárnym následkom alebo sankciám. Na tomto stretnutí môže údajný páchateľ poskytnúť akékoľvek vysvetlenia, ktoré uzná za vhodné.

Cieľom neformálneho postupu bude neformálne riešenie situácie, hľadanie riešenia problému a jeho skúmanie vytvorením atmosféry komunikácie a porozumenia medzi zúčastnenými stranami, s cieľom nájsť dohodnuté riešenie a zabrániť tomu, aby tento typ situácie eskaloval do obťažovania.

Neformálny postup sa ako taký uzavrie (i) vyhlásením, že k obťažovaniu nedošlo, (ii) keď osoba, ktorá sa cíti byť obťažovaná, a osoba, ktorá je predmetom oznámenia, identifikujú a analyzujú konanie, pričom druhá osoba sa zaviazá, že ho nebude opakovať, (iii) výbor navrhne určité kroky na vyriešenie prípadu a obe strany prejavia svoj súhlas a súlad.

Keď sa prípad začne a ak sa problém obťažovania nevyrieši do pätnástich kalendárnych dní od jeho začatia, nevyhnutne to povedie k začatiu formálneho konania. Táto lehota sa môže predĺžiť v prípade výnimočných okolností (napr. súbeh s dovolenkovým obdobím atď.).

c) Formálny postup

Formálny postup sa začne buď preto, že (i) výsledok neformálnej metódy nebol taký, ako sa očakávalo, (ii) výbor počas neformálneho postupu vyhodnotil správanie ako závažné alebo veľmi závažné, a v takom prípade výbor priamo eskaluje k formálnej metóde, alebo (iii) osoby, ktoré sa považujú za obeť obťažovania, sa môžu, ak si to želajú, uchýliť k tejto metóde bez toho, aby sa uchýlili k neformálnej metóde, a to tak, že to uvedú v oznámení podanom prostredníctvom Etického kanála alebo kedykoľvek inokedy.

Výbor sa zídne najneskôr 7 pracovných dní od prijatia oznámenia alebo od začiatku formálnej fázy, po dokončení neformálnej fázy, podľa okolností. Táto lehota sa môže predĺžiť v prípade výnimočných okolností (napr. súbeh s dovolenkovým obdobím atď.).


Fáza vyšetrovania:

Počas vyšetrovania sa môže uskutočniť toľko konaní, koľko sa považuje za potrebné na objasnenie nahlásených udalostí, pričom sa zachová formálnosť poskytnutia vypočutia zainteresovaným stranám.

Sem patria napríklad:

- Výpovede dotknutých a zainteresovaných osôb a svedkov.
- Písomné vyhlásenia.
- Správy od špecialistov, ktorí liečili dotknutú osobu (v tomto prípade sa bude vyžadovať výslovný písomný súhlas dotknutej osoby).

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	11 z 12

- Akékoľvek ďalšie dôkazy, ktoré poskytujú procesu užitočné informácie.

Výbor môže, ak to považuje za potrebné, požiadať o externé právne poradenstvo.

Ak nenastanú výnimočné okolnosti (napr. súbeh s dovolenkovým obdobím atď.), fáza vyšetrovania sa začne najneskôr 10 pracovných dní od podania oznámenia alebo od začiatku formálnej fázy, nasledujúcej po dokončení neformálnej fázy, podľa okolností.

Odovzdanie správy

Správa bude obsahovať minimálne nasledujúce informácie:

- Základné informácie o prípade.
- Skutočnosti, ktoré boli zistené po vyšetrovaní.
- Zhrnutie konaní a dôkazov.
- Závery a prípadne navrhované opatrenia na nápravu problému a prípadne na určenie akéhokoľvek disciplinárneho opatrenia, ktoré sa môže prijať. Navrhované riešenia musia byť prijaté jednomyselne, aby sa zabezpečila realizácia riešení.

V každom prípade v nej musí byť uvedené, či vyšetrojúca strana je alebo nie je presvedčená, že údajné skutky boli skutočne spáchané, s vysvetlením skutočností, ktoré boli na základe vykonaných konaní objektívne preukázané.

Výbor vydá podrobnú správu najneskôr 10 pracovných dní od dokončenia fázy vyšetrovania.

Vyšetrovanie vrátane vydania správy nebude trvať dlhšie ako tri mesiace, pričom táto lehota môže byť predĺžená o ďalšie tri mesiace na základe zložitosti prípadu a/alebo výnimočných okolností.

Správa bude odoslaná korporátnemu výboru spoločnosti, ktorý pristúpi k prijatiu a implementácii rozhodnutí s ohľadom na obsah správy.

d) Dočasné opatrenia

Počas spracúvania prípadu môže manažment pre HR závodu na odporúčanie výboru prijať potrebné dočasné opatrenia zamerané na okamžité zastavenie situácie obťažovania bez toho, aby tieto opatrenia mali za následok akékoľvek poškodenie pracovných podmienok zainteresovaných osôb.

e) Pomoc zainteresovaným stranám

Počas spracúvania prípadu môže zainteresovaným stranám pomáhať a sprevádzať ich dôveryhodná osoba, ktorá bude zachovávať mlčanlivosť o informáciách, ku ktorým má prístup.


Táto dôveryhodná osoba môže byť prítomná pri prijímaní vyhlásení a pri oznámeniach, ktoré vyšetrojúca strana adresuje zainteresovaným osobám.

f) Uzavretie prípadu

Výbor s prihliadnutím na závažnosť a dôležitosť preukázaných skutočností prijme potrebné nápravné opatrenia a uloží aj disciplinárne opatrenia podľa platného práva a/alebo dohody.

V prípade, že sa zistí, že nedochádza k obťažovaniu v žiadnej z jeho foriem, a tiež sa zistí, že informácie oznámené prostredníctvom Etického kanála boli poskytnuté v zlej viere, budú uplatnené príslušné disciplinárne opatrenia.

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------

	PROTOKOL NA PREDCHÁDZANIE A RIEŠENIE SITUÁCIÍ OBŤAŽOVANIA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Revízia:	2
		Strana:	12 z 12

7. Klasifikácia a sankcie

Zistenie, že dochádza k akémukoľvek typu obťažovania podľa ustanovení tohto protokolu, bude mať za následok uloženie sankcií za veľmi závažné pochybenie v súlade s príslušným článkom kolektívnej zmluvy, ktorá je v súčasnosti v spoločnosti platná, alebo, ak to nie je možné, v súlade s platnými miestnymi právnymi predpismi.

8. Platnosť tohto protokolu a prístup k nemu

Tento protokol nadobudol platnosť dňom jeho schválenia Výborom pre audit a dodržiavanie predpisov vo februári 2024.

Kedykoľvek počas jeho platnosti sa môže zrevidovať s cieľom prispôbiť alebo preorientovať ho v súlade s jeho účinnosťou, vývojom spoločnosti CIE Automotive a/alebo právnymi alebo spoločenskými zmenami.

Tento protokol bude k dispozícii na webovej stránke, aby ho poznala celá organizácia: [link](#)

Vydal a revidoval: Korporátny riaditeľ pre HR	Schválil: Výbor pre audit a dodržiavanie predpisov	Dátum: Február 2024
---	--	-------------------------------