



CODE OF CONDUCT

ŠKODA-GRUPPE

WERTE DER ŠKODA-GRUPPE



VERANTWORTUNG (ACCOUNTABILITY)

- | WIR SIND FÜR UNSERE ARBEIT VERANTWORTLICH
- | WIR TUN DAS, WOZU WIR UNS VERPFLICHTEN
- | WIR SUCHEN NACH LÖSUNGEN, - OHNE WENN UND ABER



UNTERNEHMERTUM (ENTREPRENEURSHIP)

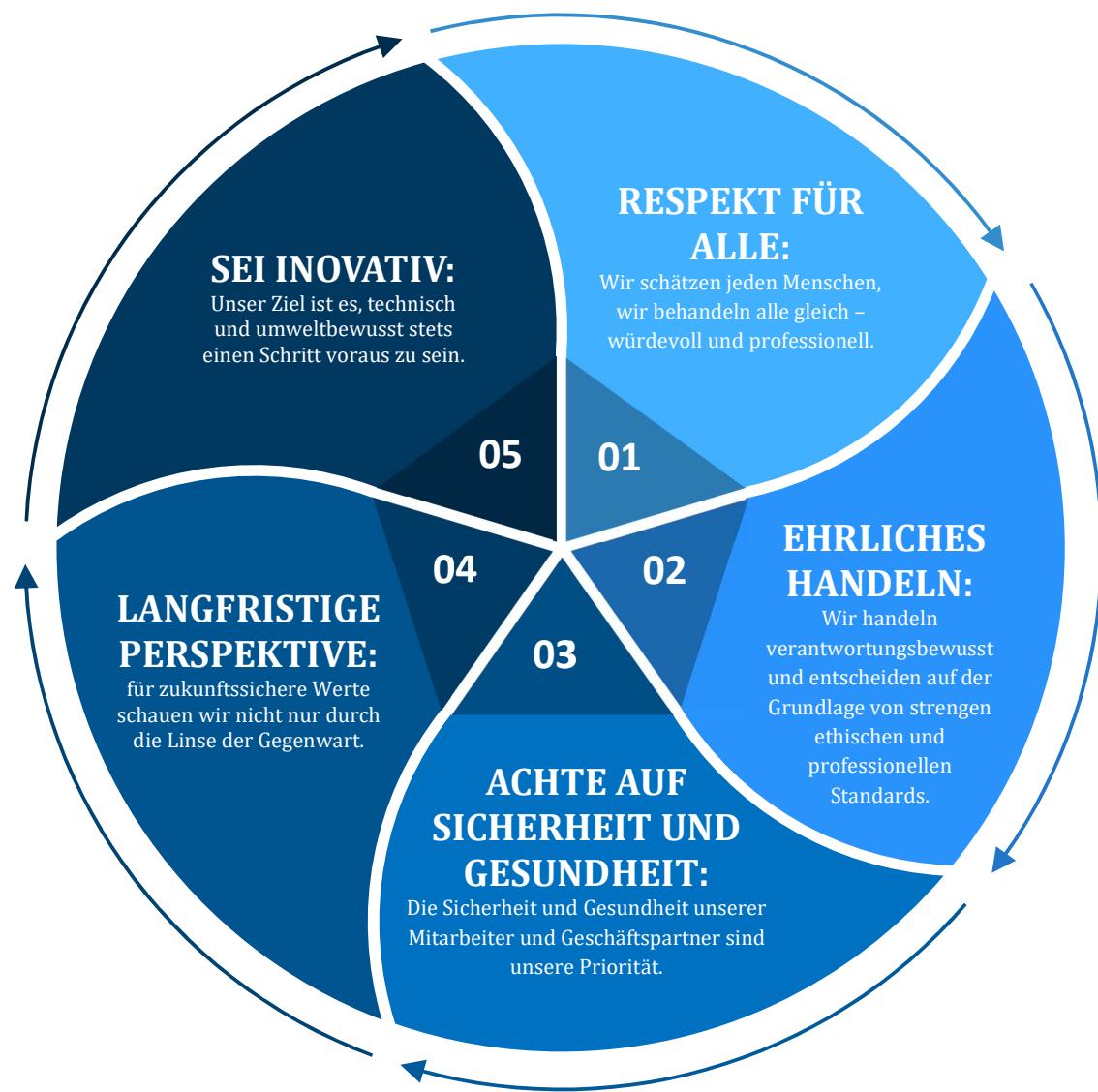
- | WIR WACHSEN ÜBER UNS HINAUS
- | WIR TREFFEN ENTSCHEIDUNGEN UND SETZEN SIE UM
- | WIR LERNEN STÄNDIG DAZU UND VERBESSERN UNS,
UNSERE ARBEIT UND UNSERE PRODUKTE



ZUSAMMENARBEIT (COOPERATION)

- | WIR KOMMUNIZIEREN KLAR UND TRANSPARENT
- | WIR RESPEKTIEREN UND UNTERSTÜTZEN UNS GEGENSEITIG
- | WIR ARBEITEN ALS EINHEIT - EINE STIMME, EIN TEAM. WIR
SIND ŠKODA

DIE WERTE DER ŠKODA-GRUPPE:





Überprüfungs-/Genehmigungsverfahren

Version	Genehmigungsstelle	Rolle	Datum
1.0	Der Vorstand	Endgültige Genehmigung	02.05.2023



INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG.....	7
1.1. Zweck.....	7
1.2. Umfang	8
1.3. Datum des Inkrafttretens und der Überarbeitung des Code of Conduct.....	8
2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	8
3. DIE EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE UND VORSCHRIFTEN.....	9
3.1. Die Pflichten der Mitarbeiter	10
3.2. Die Pflichten der Führungskräfte der Škoda-Gruppe.....	11
4. MENSCHENRECHTS- UND ARBEITSPRAKTIKEN.....	12
4.1. Gegenseitiger Respekt	12
4.2. Chancengleichheit für Arbeitnehmer und Nichtdiskriminierung	13
4.3. Verbot von Zwangsarbeit	14
4.4. Verbot von Kinderarbeit	15
4.5. Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen	15
5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	16
6. UMWELTSCHUTZ.....	17
6.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Verringerung des Ressourcenverbrauchs	17
6.2. Gefährliche Substanzen.....	17
6.3. Feststoffabfälle.....	17
6.4. Luftemissionen.....	17
6.5. Beschränkungen bei der Verwendung von Materialien	17
6.6. Wasserwirtschaft	18
6.8. Ökologische Energiequellen.....	18
7. ETHISCHE UNTERNEHMENSSTANDARDS.....	18
7.1. Beziehungen zu öffentlichen Behörden	18
7.2. Geschäftsbeziehungen und Aktivitäten der Škoda Gruppe.....	19
7.3. Ablehnung von Bestechung und Bekämpfung von Korruption	20
7.4. Geschenke und Bewirtungen.....	21
7.5. Fairer Wettbewerb.....	22



7.6. Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	23
7.7. Handelsvorschriften, restriktive Maßnahmen und internationale Sanktionen	24
8. VERTRAULICHE INFORMATIONEN ODER "INSIDER-INFORMATIONEN"	24
9. INFORMATION UND DATENSCHUTZ	25
10. SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS	26
11. INTERESSENKONFLIKT	26
12. POLITISCHE AKTIVITÄT	27
13. SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE VERWENDUNG DES VERMÖGENS DER ŠKODA-GRUPPE	28
13.1. Genauigkeit der Aufzeichnungen	28
13.2. Vermögenswerte der Škoda-Gruppe	28
13.3. E-Mail und Internet	29
14. WIE MAN UNETHISCHES VERHALTEN MELDET	29



1. EINLEITUNG

1.1. Zweck

Die Škoda-Gruppe ist ein internationaler Maschinenbaukonzern, der Niederflurstraßenbahnen, Oberleitungsbusse, Elektrolokomotiven, Nahverkehrszüge, Elektromotoren und komplette Antriebe für Verkehrssysteme herstellt. Darüber hinaus ist sie an der Entwicklung von Digitalisierung, IT und natürlich Technologie für Fahrzeuge und andere Industrien beteiligt.

Sie ist Teil der internationalen Investmentgruppe PPF Group, die weltweit Unternehmen in den Bereichen Finanzdienstleistungen, Maschinenbau, Telekommunikation, Medien, Immobilien und Biotechnologie verwaltet.

Die Škoda-Gruppe ist ein vertrauenswürdiger Geschäftspartner, der sich in seinen Managementmethoden und in allen Bereichen seiner Tätigkeit an die Grundsätze der Ehrlichkeit und Integrität hält. Für die Škoda-Gruppe ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter den guten Namen der Škoda-Gruppe schützen, sich an diese Grundsätze halten und bestehende vertrauliche Beziehungen zu allen Geschäftspartnern pflegen. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter bekennen sich zu diesen Grundsätzen und verlangen von ihren Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze, wie in diesem Code of Conduct dargelegt, teilen und respektieren.

Alle Mitarbeiter sind in unterschiedlichem Maße Hüter dieses Rufes, und dieser Code of Conduct soll uns dabei helfen, unsere ethischen und rechtlichen Verpflichtungen bei der Ausübung unserer Tätigkeit zu verstehen.

Natürlich kann dieser Code of Conduct nicht alle eventuell aufkommenden Probleme abdecken, bietet jedoch Richtlinien an, die den Mitarbeitern in Situationen helfen können, in denen nicht ganz klar ist, wie sie sich verhalten sollen. Bei Fragestellungen zu bestimmten Grundsätzen, Verfahren oder Richtlinien und deren Anwendung auf ihren eigenen Verantwortungsbereich, können Mitarbeiter sich an eine der im Abschnitt "Wie kann ich Rat einholen oder unethisches Verhalten melden" aufgeführten Stellen wenden.

Der Code of Conduct der Škoda-Gruppe folgt den im Code of Conduct der PPF-Gruppe beschriebenen Prinzipien und ist auch Teil des Corporate Compliance-Programms der PPF-Gruppe. Zweck dieses Programms ist es, einen Prozess zur Beseitigung von Missständen oder unethischem Verhalten und zur Überwachung der Einhaltung aller in diesem Code of Conduct festgelegten Regelungen zu schaffen.

Die Škoda-Gruppe verfügt über separate Richtlinien für verschiedene Abschnitte dieses Code of Conduct, die im Intranet und auf der Website der Škoda-Gruppe unter „Compliance“ veröffentlicht sind. Es gelten die folgenden Richtlinien:

- Richtlinie über die Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Zuwendungen - regelt die Annahme und Vergabe von Geschenken oder Dienstleistungen;
- Code of Conduct für Lieferanten - befasst sich mit den Verhaltensstandards, die die Škoda-Gruppe von ihren Lieferanten und deren Mitarbeitern erwartet
- Grundsätze zur Verhinderung von Korruption und Bestechung - definiert den Ansatz der Škoda-Gruppe zur Verhinderung von Bestechung und anderen Formen von Korruption;
- Richtlinien der Vielfalt und Eingliederung - mit dem Ziel, ein einladendes und vielfältiges Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist;
- Richtlinien zur Überprüfung von Geschäftspartnern - legt die Regeln für die Überwachung der Compliance unserer Geschäftspartner fest.

Die Škoda-Gruppe ist bestrebt, dass alle Mitarbeiter diese Richtlinien kennen und mit ihren Inhalten vertraut sind.



1.2. Umfang

Dieser Code of Conduct gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter der Škoda-Gruppe, unabhängig von ihrer Position. Die hierin enthaltenen Regeln und Grundsätze sind verbindlich und müssen weltweit von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern beachtet werden.

Die verwendeten Bezeichnungen Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Geschäftspartner gelten gleichermaßen für alle Geschlechter m/w/d. Der besseren Lesbarkeit wegen werden einheitlich die Worte Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Geschäftspartner verwendet.

Dieser Code of Conduct legt gemeinsame Mindeststandards für das Verhalten fest. In Ländern, in denen die lokale Gesetzgebung strengere Anforderungen stellt, müssen diese eingehalten werden.

Die Mitarbeiter dürfen diesen Code of Conduct niemals ignorieren oder versuchen, ihn aus welchen Gründen auch immer zu umgehen.

1.3. Datum des Inkrafttretens und der Überarbeitung des Code of Conduct.

Der vorliegende Code of Conduct tritt zu dem auf Seite 4 angegebenen Zeitpunkt in Kraft.

Der Code of Conduct kann geändert werden, wenn:

- es notwendig ist, Änderungen des anwendbaren Rechts in den Bestimmungen dieses Code of Conduct zu berücksichtigen;
- innerhalb der Škoda-Gruppe weitere Verbesserungen im Geschäftsverhalten bzw. bei den ethischen Maßstäben der Škoda-Gruppe angestrebt werden.

2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

In diesem Code of Conduct werden die folgenden Begriffe definiert:

(1) **Bestechung oder Bestechlichkeit** - das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annehmen oder Fordern eines (finanziellen oder sonstigen) Vorteils mit dem Ziel, einen ungerechtfertigten oder unlauteren Vorteil zu erhalten oder jemanden zu beeinflussen, um einen solchen ungerechtfertigten oder unlauteren Vorteil zu ermöglichen (insbesondere, wenn ein solcher ungerechtfertigter oder unlauterer Vorteil gegen geltende Gesetze oder Vorschriften verstößt oder einen Vertrauensmissbrauch darstellt).

(2) **Geschäftspartner** - jede juristische Person, die nicht Teil der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe ist, und/oder jede natürliche Person, die kein Mitarbeiter ist. Zu den Geschäftspartnern gehören unter anderem Kunden, Lieferanten, Joint-Venture-Partner, Vertriebspartner, Dienstleister (wie Anwälte und Wirtschaftsprüfer), Vertreter, kommerzielle Finanzpartner und andere Dritte, die mit der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe zusammenarbeiten;

(3) **Corporate Compliance** - ist eine Maßnahme, die darauf abzielt, die Einhaltung und Umsetzung von Gesetzen und geltenden Vorschriften innerhalb der Škoda-Gruppe und des Systems von Kontrollmechanismen zu überwachen, deren Zweck die Verhinderung von illegalem und/oder unethischem Verhalten der Škoda-Gruppe und ihrer Mitarbeiter ist;

(4) **CCII-Verordnung** - die Verordnung der Škoda-Gruppe über den Prozess der Untersuchung von Meldungen;

(5) **Compliance-Abteilung** - die Rechtsabteilung der Škoda-Gruppe, die für die Entgegennahme und Beurteilung von Meldungen in Bezug auf die Škoda-Gruppe zuständig ist; die Compliance-Abteilung besteht aus ordnungsgemäß benannten Personen im Sinne der geltenden Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern;

(6) **Benannte Person** - eine benannte Person (tschechisch: příslušná osoba) im Sinne des §§ 10 ff. des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing Act), die von der jeweiligen Gesellschaft der



Škoda-Gruppe und/oder von dem Unternehmen, die Rahmen des Outsourcings Bestandteil der CCII ist, ordnungsgemäß zur benannten Person ernannt wurde;

(7) **Mitarbeiter** - jede Person, die direkt in der Škoda-Gruppe beschäftigt ist oder im Namen oder zugunsten der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe handelt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen, Mitarbeiter einer juristischen Person außerhalb der Škoda Gruppe, die vorübergehend an die Škoda-Gruppe delegiert werden, Mitglieder von gesetzlichen Organen, Aufsichtsorganen und Manager;

(8) **Intranet** - Netzwerk innerhalb der Škoda Gruppe, das nur den Mitarbeitern zugänglich ist;

(9) **Haupt-Compliance-Abteilung** - die Rechtsabteilung von PPF, die für die Entgegennahme und Beurteilung von Meldungen zuständig ist; die Haupt-Compliance-Abteilung setzt sich aus ordnungsgemäß ernannten designierten Personen im Sinne der geltenden Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern zusammen;

(10) **Manager** - eine Person, die den betreffenden Mitarbeiter direkt beaufsichtigt und der dieser Mitarbeiter gemäß der Organisationsstruktur unterstellt ist;

(11) **Meldung** - Mitteilung über potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen den Code of Conduct, Korruption, Betrug, illegales oder unethisches Verhalten oder andere Gesetzesverstöße im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Škoda Gruppe, die zumindest eine grundlegende Beschreibung der mutmaßlichen Ereignisse enthält, die eine weitere Untersuchung ermöglicht, an ein Mitglied der Compliance-Abteilung oder der Haupt-Compliance-Abteilung und/oder durch eine der in Abschnitt 14 dieses Code of Conduct genannten zur Meldung vorgesehenen Methoden.

Mitteilungen über Reklamationen oder Beschwerden über von der Škoda-Gruppe gelieferte Waren oder erbrachte Dienstleistungen gelten nicht als Meldung, es sei denn, die Compliance-Abteilung oder die Haupt-Compliance-Abteilung kommt im Hinblick auf eine mögliche Schädigung des Rufes oder eine mögliche Haftung der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe zu dem Schluss, dass eine solche Mitteilung als Meldung zu betrachten ist;

(12) **Betroffene Person** - eine Person, die von der Meldung betroffen ist, d.h. insbesondere eine Person, die angeblich das in der Meldung beschriebene Verhalten begangen hat oder eine Person, die angeblich in einer bestimmten Weise an einem solchen Verhalten beteiligt war oder eine Person, die angeblich einen bestimmten ungerechtfertigten wirtschaftlichen oder nichtwirtschaftlichen Vorteil aus dem in der Meldung beschriebenen Verhalten erhalten hat;

(13) **PPF** - PPF a.s., mit Sitz in Evropská 2690/17, 16041 Prag 6, Tschechische Republik, ID-Nr.: 250 99 345, eingetragen im Handelsregister des Stadtgerichts Prag unter der Aktennummer B 4495;

(14) **PPF Group** - PPF und jedes Unternehmen (einzelne oder gemeinsam), das von PPF Group N.V. kontrolliert wird, mit Sitz in Strawinskylaan 933, 1077XX Amsterdam, Niederlande, eingetragen im Handelsregister der Handelskammer für Amsterdam, Registernummer 33264887, im Sinne von § 74 des Gesetzes Nr. 90/2012 Slg. über Handelsgesellschaften in seiner geänderten Fassung;

(15) **Škoda-Gruppe** - Škoda a.s. mit Sitz in Evropská 2690/17, 16041 Prag 6, Tschechische Republik, ID-Nr.: 14070421, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts in Prag unter der Aktennummer B 26902. und jedes Unternehmen (jedes von ihnen einzeln oder gemeinsam), das von ihr kontrolliert wird, im Sinne von § 74 des Gesetzes Nr. 90/2012 Slg. über Wirtschaftsgesellschaften in der geltenden Fassung.

(16) **Whistleblowing-Gesetz** - bezeichnet das tschechische Gesetz Nr. 171/2023 Slg. über den Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern).

3. DIE EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Die Škoda-Gruppe handelt als sozial verantwortungsbewusstes Unternehmen, das die Menschenrechte achtet und sich an die höchsten Standards für ethisches Verhalten und professionelles Handeln hält. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind daher dazu verpflichtet, weltweit alle lokalen, nationalen oder internationalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die für die Aktivitäten der Škoda-Gruppe gelten.



Die Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass viele Aktivitäten der Škoda-Gruppe durch komplexe und sich ständig weiterentwickelnde nationale und internationale Gesetze und Vorschriften geregelt werden. Unkenntnis der Gesetze wird im Allgemeinen nicht als Befreiung von der Haftung im Falle eines Verstoßes angesehen, unabhängig davon, unter welcher Gerichtsbarkeit die Škoda-Gruppe tätig ist.

Ein solcher Verstoß zieht die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den betreffenden Mitarbeiter nach sich. Die Škoda Group ist verpflichtet, jedem Verdacht und jeder Meldung über einen tatsächlichen oder auch angeblichen Verstoß nachzugehen.

Die Škoda-Gruppe ermutigt die Mitarbeiter, alle Fälle von unethischem Verhalten zu melden. Die rechtzeitige Meldung eines solchen unethischen Verhaltens kann dazu führen, dass Sanktionen gemildert oder gar nicht erst verhängt werden.

Wenn Mitarbeiter unsicher sind, ob eine bestimmte Rechtsvorschrift anwendbar ist, oder wie diese in einem bestimmten Fall ausgelegt werden könnte, lesen Sie bitte den Abschnitt "Wie man unethisches Verhalten meldet".

3.1. Die Pflichten der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter der Škoda-Gruppe müssen ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Anforderungen des Code of Conduct erfüllen.

Die Škoda-Gruppe schult ihre Mitarbeiter regelmäßig im Hinblick auf diesen Code of Conduct und die Einhaltung der anderen Richtlinien. Die Škoda-Gruppe sammelt die Rückmeldungen der Mitarbeiter und passt infolgedessen die Schulungsinhalte entsprechend der Bedürfnisse regelmäßig an.

Mitarbeiter werden im Arbeitsalltag ständig mit Entscheidungen konfrontiert, wobei die Beantwortung der folgenden Fragen in schwierigen Situationen hilfreich sein kann:

- Steht das im Einklang mit dem Code of Conduct?
- Steht es im Einklang mit meinen persönlichen Werten?
- Ist das legal?
- Steht es im Einklang mit den Werten der Škoda-Gruppe?
- Ist es sicher? Könnte es jemanden gefährden oder verletzen?
- Kann das die Škoda-Gruppe oder mich persönlich in eine schwierige Lage bringen?
- Ist das die beste Möglichkeit?

Wenn ein Mitarbeiter bei der Beantwortung einer dieser Fragen unsicher ist, kann er sich an seinen Vorgesetzten wenden. Wenn dieser keine näheren Informationen hierzu geben kann, oder es aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, den jeweiligen Vorgesetzten, um Rat zu fragen, lesen Sie bitte den Abschnitt "Wie man unethisches Verhalten meldet".

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen geltende Gesetze und Vorschriften oder den Code of Conduct so schnell wie möglich zu melden und die Škoda-Gruppe bei der Untersuchung solcher Verstöße zu unterstützen.

Wenn Mitarbeiter feststellen, dass ihre Meldung unbeantwortet bleibt und das Problem nicht gelöst wurde, sollten sie auf eine Reaktion durch andere verfügbare Meldeinstrumente bestehen. In diesem Fall sind die Škoda-Gruppe und die Compliance-Abteilung verpflichtet, den Mitarbeiter über das Ergebnis und die weiteren Schritte zu informieren.

Lassen Sie nicht locker!



- + Wir lesen den Code of Conduct
- + In schwierigen oder unklaren Situationen bitten wir andere um Rat
- + Wir helfen alle mit, die Wirksamkeit des Code of Conduct zu gewährleisten, in dem wir im Einklang mit seinen Bestimmungen handeln
- + Wir melden Sie jeden potenziellen oder tatsächlichen Verstoß der gültigen Verordnungen des Code of Conduct.

- Wir ignorieren keine Angelegenheiten

3.2. Die Pflichten der Führungskräfte der Škoda-Gruppe

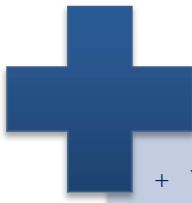
Die Škoda-Gruppe ist der Ansicht, dass die Führungskräfte ein wichtiger Teil des Prozesses zur Sicherstellung der Effizienz und Glaubwürdigkeit der internen Regelungen sind und betont daher, wie wichtig es ist, die Einhaltung der geltenden Compliance-Vorschriften durch die Geschäftsführung sicherzustellen.

Die Škoda-Gruppe verlangt daher von ihren Führungskräften, dass sie durch ihr Verhalten und ihre Handlungen ein Beispiel für die Einhaltung der Vorschriften darstellen. Alle Führungskräfte der Škoda-Gruppe müssen die Durchsetzung hoher Standards im Arbeitsalltag fördern. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Einhaltung der in den internen Vorschriften festgelegten Regelungen vor allem innerhalb ihrer Abteilungen bzw. zu verantwortenden Bereiche durchgesetzt wird. Führungskräfte müssen alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter den Code of Conduct kennen und seine Bestimmungen so weit wie möglich einhalten. Die Führungskräfte müssen sich eingehend mit den Regelungen des Code of Conduct vertraut machen um mögliche Risiken erkennen und beheben zu können.

Alle Führungskräfte der Škoda-Gruppe müssen das Bewusstsein für die Bedeutung wirksamer interner Regelungen der Škoda-Gruppe verbreiten, einschließlich des Code of Conduct, die Mitarbeiter dazu anleiten, zu deren Wirksamkeit beizutragen und sie dazu ermutigen, zu ihrer Effektivität beizutragen sowie sie zur kontinuierlichen Verbesserung der internen Regelungen anregen.

In Bezug auf tatsächliche oder vermutete Verstöße müssen die Führungskräfte der Škoda-Gruppe sicherstellen, dass jede Meldung in Übereinstimmung mit den internen Regelungen und allen geltenden Gesetzen behandelt wird.

Führungskräfte sind außerdem dazu verpflichtet, einzugreifen, wenn sie Zeugen oder Beteiligte einer Situation sind, in der ein (potentieller) Verstoß gegen interne Vorschriften, gegen geltendes Recht oder unangemessenes Verhalten oder Handlungen vorliegt.



- + Wir bewahren die Werte der Škoda-Gruppe
- + Wir verhalten uns im Einklang mit den Bestimmungen des Code of Conduct
- + Wir schaffen und erhalten eine Firmenkultur, in der sich alle ihrer Pflichten bewusst sind, den Code of Conduct einhalten, keine Angst haben, Fragen zu stellen und weder Belästigung noch Benachteiligung fürchten müssen
- + Die Bestimmungen des Code of Conduct erklären wir anderen einfach und verständlich
- + Wir integrieren die Anforderungen des Code of Conduct in relevante Geschäftsprozesse
- + Auf die Fragen unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu den Geschäftsvorgängen antworten wir rechtzeitig und verantwortungsvoll
- + Wir melden jegliches unangemessene Verhalten im geschäftlichen Umfeld
- + Wir stellen Sie stets sicher, dass im Falle eines unangemessenen Geschäftsgebarens entsprechende Maßnahmen ergriffen werden
- Wir ermutigen niemanden zur Erzielung von Ergebnissen auf Kosten von Verstößen gegen rechtliche, ethische und Sicherheitsanforderungen.
- Wir übersehen oder ignorieren keine Fälle von unethischem Verhalten
- wir untergraben niemals die Bedeutung des Einhaltens der Bestimmungen

4. MENSCHENRECHTS- UND ARBEITSPRAKTIKEN

Die Unternehmenskultur der Škoda-Gruppe verfolgt das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem keine Form von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder sonstiger Belästigung, weder innerhalb der Mitarbeiterschaft noch durch externe Personen, Platz hat.

4.1. Gegenseitiger Respekt

Jeder von uns ist in erster Linie ein menschliches Wesen.

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter respektieren die Menschenwürde und die Rechte der anderen. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind gegenüber Kollegen respektvoll und höflich, um Beziehungen aufzubauen und zu festigen, die auf gegenseitigem Vertrauen basieren. Unhöflichkeit, Nötigung und aggressives Verhalten werden im Umgang mit Mitarbeitern oder anderen Personen nicht geduldet. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter respektieren andere Kulturen und Traditionen; sollten lokale Gepflogenheiten mit dem Code of Conduct in Konflikt geraten, sind solche Diskrepanzen unverzüglich dem zuständigen Manager und der Compliance-Abteilung zu melden.

Die gesamte Kommunikation innerhalb der Škoda Gruppe, der PPF-Gruppe und nach außen mit Geschäftspartnern basiert auf gegenseitigem Respekt und Höflichkeit.

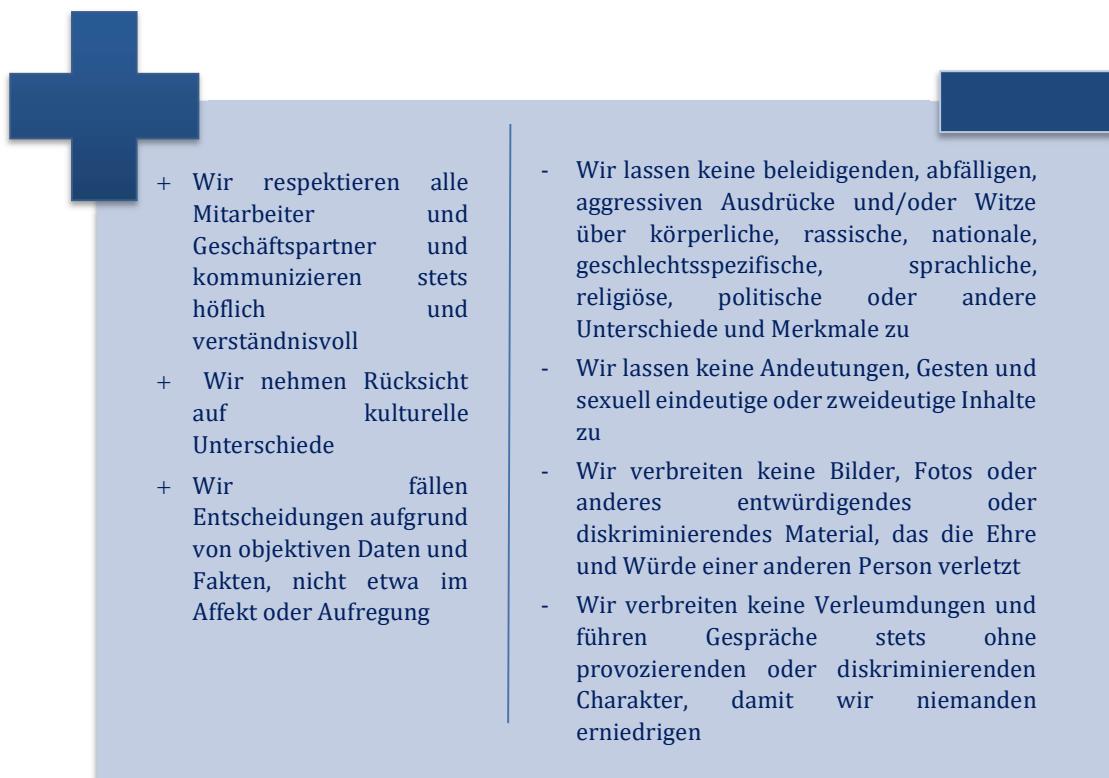
Die Mitarbeiter der Škoda-Gruppe haben Anspruch auf:

- offene und konstruktive Diskussionen ihrer Leistungen mit ihrem Vorgesetzten;
- Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten;
- Anerkennung und Belohnung für geleistete Arbeit;

Entscheidungen, die andere Mitarbeiter und Geschäftspartner betreffen, müssen auf objektiven Daten und Fakten beruhen und so fair wie möglich getroffen werden.

Drohungen und körperliche Gewalt im Arbeitsumfeld oder in der Kommunikation mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern sind in der Škoda-Gruppe inakzeptabel, z. B.:

- Drohungen (explizit und/oder implizit) oder körperliche Gewalt oder aggressives Verhalten gegenüber einer anderen Person, Familie, Freunden oder anderen;
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Beschädigung oder Androhung der Beschädigung von Eigentum der Škoda-Gruppe oder von Eigentum der Mitarbeiter; und Geschäftspartner;
- Drohanrufe oder Drohbotschaften.



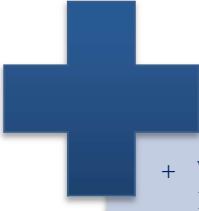
4.2. Chancengleichheit für Arbeitnehmer und Nichtdiskriminierung

In der Škoda-Gruppe erhält jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, sein Potenzial zu entfalten und zur Erreichung der Unternehmensziele beizutragen. Zu den Unternehmenszielen der Škoda-Gruppe gehört es, ein sicheres Umfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Form der Diskriminierung ist.

Die Škoda-Gruppe duldet keine Diskriminierung, insbesondere keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht oder anderer Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand oder eingetragener Partnerschaft, Sprache, Religion, politischer Zugehörigkeit, sozialer Herkunft und Vermögen, Beruf, Wohnort usw. Dies gilt unabhängig von den gesetzlich ausdrücklich erlaubten Diskriminierungsformen. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich jeder Mitarbeiter sicher fühlen und sein berufliches und kreatives Potenzial entfalten kann. Die Škoda-Gruppe bietet allen Mitarbeitern Chancengleichheit, unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, körperlichen Merkmalen, Religion oder politischer Einstellung.

Die Diskriminierung von Personen im Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub oder von Personen, die Angehörige betreuen, ist nicht zulässig. Unterschiedliche Behandlung der oben genannten Personen ist nur innerhalb des gesetzlich zugelassenen Rahmens und auch nur, solang eine Diskriminierung ausgeschlossen werden kann, zulässig.

Die Škoda-Gruppe ermutigt ihre Mitarbeiter, aktiv zu werden oder dem zuständigen Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung zu melden, wenn sie Fälle von Diskriminierung beobachten.

	<ul style="list-style-type: none">+ Wir bemühen uns darum, dass Entscheidungen über die Einstellung, Beförderung, Entwicklung, Vergütung und Entlassung ausschließlich auf den beruflichen Qualitäten der Mitarbeiter und den Bedürfnissen des Unternehmens beruhen+ Wir berücksichtigen lokale Gesetzgebung und die kulturellen Traditionen+ Wir vermeiden Handlungen, die als jegliche Form der Diskriminierung ausgelegt werden könnten <ul style="list-style-type: none">- Wir diskriminieren niemanden aufgrund der Rasse, der Nationalität, der Geschlechtsidentität, der Sprache, der Religion, der politischen Zugehörigkeit, der sozialen Herkunft, des Besitzes, des Berufs, der physischen Merkmale, des Wohnorts usw.- Wir verletzen keine Menschenrechte
---	--

4.3. Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, Arbeit zur Tilgung von Schulden (einschließlich Schuldnechtschaft), Arbeit in Verbindung mit ungünstigen Bedingungen für die Arbeitnehmer, unfreiwillige und ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei und Menschenhandel sind verboten. Dies umfasst die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Entsendung oder Aufnahme von Personen durch Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zum Zwecke der Erlangung von Arbeit oder Dienstleistungen. Die Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz darf nicht unangemessen eingeschränkt werden, einschließlich unangemessener Beschränkungen beim Betreten oder Verlassen des Geländes der Škoda-Gruppe, einschließlich der Schlaf- oder Wohnräume der Mitarbeiter. Als Teil des Einstellungsverfahrens muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in einer für sie gut verständlichen Sprache ausgehändigt werden, in dem die Arbeitsbedingungen beschrieben sind. Ausländische Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sollten vor der Abreise aus ihrem Heimatland einen Arbeitsvertrag erhalten, der in



der Zeit vor ihrer Ankunft im Gastland nicht ersetzt oder geändert werden darf, es sei denn, solche Änderungen werden vorgenommen, um den örtlichen Gesetzen zu entsprechen und gleiche oder bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Alle Arbeitsverträge beruhen auf dem freien Willen beider Parteien, und die Arbeitnehmer können ihr Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Vertragsstrafe kündigen, vorausgesetzt, der betreffende Arbeitnehmer kündigt gemäß dem Gesetz und/oder dem Arbeitsvertrag unter Einhaltung der entsprechenden Frist. Die Škoda-Gruppe, ihre Prokuristen und andere Bevollmächtigte sind nicht berechtigt, Identitäts- oder Einwanderungsdokumente wie Personalausweise, Reisepässe oder von der Regierung ausgestellte Arbeitserlaubnisse einzubehalten oder anderweitig zu vernichten, zu verbergen oder zu beschlagnahmen. Die Škoda-Gruppe ist nur dann berechtigt, Dokumente einzubehalten, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. In einem solchen Fall darf den Mitarbeitern jedoch unter keinen Umständen der Zugang zu ihren Dokumenten verweigert werden. Von den Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, dass sie Provisionen oder andere unangemessene Vermittlungsgebühren an die Škoda Gruppe, ihre Prokuristen und andere Bevollmächtigte zahlen.

4.4. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit darf in der Škoda-Gruppe nicht eingesetzt werden. Der Begriff "Kind" bezeichnet jede Person, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet, die Schulpflicht nicht beendet, oder, je nach gesetzlicher Bestimmung des jeweiligen Landes, das Mindestalter für die Beschäftigung in dem Land, in dem die Škoda-Gruppe tätig ist, noch nicht erreicht hat. Die Škoda-Gruppe und ihre Geschäftspartner sind verpflichtet, einen geeigneten Mechanismus zur Überprüfung des Alters der Mitarbeiter einzurichten. Die Škoda-Gruppe empfiehlt nachdrücklich die Nutzung von legitimen Ausbildungsprogrammen am Arbeitsplatz, die alle gesetzlichen und behördlichen Anforderungen erfüllen. Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit, Entwicklung oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nacharbeit und Überstunden.

Die geltende Gesetzgebung enthält weitere spezifische Regeln für die Arbeit von Personen unter 18 Jahren. Nach geltendem Recht müssen Arbeitnehmer unter 18 Jahren zusätzliche Ruhe- und Essenspausen einlegen und es muss ihnen stets ermöglicht werden, diese Pausen zu nehmen.

Die Škoda-Gruppe stellt sicher, dass die Mitarbeiter während ihrer Ausbildung ordnungsgemäß angeleitet werden, indem sie ordnungsgemäße Ausbildungsunterlagen führt, die Ausbildungspartner überprüft und die Rechte der Auszubildenden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften schützt.

Die Škoda-Gruppe unterstützt und schult alle Mitarbeiter während ihrer Ausbildung. Wird Kinderarbeit festgestellt, wird den betroffenen Personen sofort Hilfe und Unterstützung gewährt.

4.5. Arbeitszeiten, Löhne und Sozialeistungen

Studien aus der Unternehmenspraxis belegen eindeutig, dass eine zunehmende Arbeitsbelastung zu einem Rückgang der Produktivität, einer höheren Fluktuationsrate und einer Zunahme von Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz führt. Die Dauer der Arbeitszeit und der Überstunden sollte das gesetzlich zulässige Maximum nicht überschreiten, außer in außergewöhnlichen oder betriebsgefährdenden Situationen. Den Arbeitnehmern müssen in diesem Fall gemäß den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen zusätzliche freie Tage gewährt werden.

Die Entlohnung der Mitarbeiter muss allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derer, die sich auf Mindestlöhne, vertraglich festgelegter Jahresgehälter, Überstundenvergütung und andere gesetzlich vorgeschriebene Vergütungen beziehen. Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist den Arbeitnehmern rechtzeitig eine Lohnabrechnung vorzulegen, die ausreichende Informationen enthält, um

die Richtigkeit der Vergütung für die geleistete Arbeit zu bestätigen. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften, entsandten Mitarbeitern und externen Mitarbeitern muss in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und den internen Vorschriften der Škoda-Gruppe erfolgen.

5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Škoda-Gruppe hält sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, die für die Aktivitäten der Škoda-Gruppe gelten. Alle Arbeitsplätze müssen sicher sein. Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind davon überzeugt, dass Berufskrankheiten und Unfälle vermieden werden können. Um dies zu erreichen, müssen die Mitarbeiter der Škoda-Gruppe und Geschäftspartner bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die Anforderungen in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vollständig einhalten.

Die Škoda-Gruppe stellt den Arbeitnehmern relevante Gesundheits- und Sicherheitsinformationen und Schulungen in ihrer Muttersprache oder in einer für die Arbeitnehmer verständlichen Sprache, zur Verfügung. Die Gesundheits- und Sicherheitsinformationen sind an einem für die Arbeitnehmer zugänglichen Ort auszuhängen. Alle Mitarbeiter werden vor Aufnahme und während der Beschäftigung regelmäßig geschult.

Die Führungskräfte sind für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht nur innerhalb der Škoda Gruppe, sondern auch im Umgang mit Geschäftspartnern verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist berechtigt, die Ausführung einer Arbeitsaufgabe abzulehnen, wenn sie nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Škoda-Gruppe an die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz durchgeführt werden kann oder die Mitarbeiter ihre eigene Sicherheit gefährden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Arbeitsunfälle oder sog. Beinah-Unfälle unverzüglich ihrem Vorgesetzten und dem für den Arbeitsschutz zuständigen Mitarbeiter zu melden. Alle Arbeitsunfälle werden von den zuständigen Mitarbeitern eingehend analysiert, um Ursachen zu ermitteln und Maßnahmen zu ergreifen, die ein erneutes Auftreten verhindern. Alle Fälle von absichtlichem Verschweigen von Vorfällen werden als grober Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin gewertet.

Mitarbeiter dürfen keine Informationen über einen arbeitsbedingten Schaden zurückhalten und müssen wahrheitsgemäße und unvoreingenommene Angaben machen. Insbesondere dürfen die Mitarbeiter nicht vortäuschen oder den Eindruck erwecken, dass ein Arbeitsunfall vorliegt, um finanzielle oder andere Vorteile zu erhalten.



- + Wir halten unbedingt die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -Vorschriften ein
- + Wir stellen die Arbeit ein, wenn deren Fortführen gefährlich wäre
- + Verstöße gegen Arbeitsschutzregeln und -Vorschriften melden wir sofort dem Vorgesetzten und dem für Arbeitsschutz zuständigen Mitarbeiter
- + Wir führen nur Arbeiten aus, für die wir entsprechend geschult, ausgebildet und geeignet sind
- + Wir tragen persönliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung / -Schuhe.

- Weder verschweigen wir, noch stellen wir Fakten und Umstände von Arbeitsunfällen falsch dar

- Wir beginnen unsere Arbeit nicht ohne erfolgte Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



6. UMWELTSCHUTZ

Ökologische Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasse-Produkten. Im Rahmen kontinuierlicher Audits identifiziert die Škoda Gruppe Umweltbelastungen und minimiert nachteilige Belastungen für die Gesellschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen, indem sie ihre Produktion und ihre Betriebsabläufe modernisiert und gleichzeitig die öffentliche Gesundheit und Sicherheit schützt.

Alle erforderlichen Umweltschutzgenehmigungen (z. B. Emissionsüberwachung), Zulassungen und Zertifizierungen sowie Betriebs- und Berichtspflichten müssen vorhanden sein, auf dem neuesten Stand gehalten und eingehalten werden.

6.1. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Verringerung des Ressourcenverbrauchs

Schadstoffemissionen und -ableitungen sowie das Abfallaufkommen sollten an der Quelle minimiert oder eliminiert werden, z. B. durch die Installation von Anlagen zur Schadstoffreduzierung, die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Standortprozessen oder durch andere Maßnahmen. Der Verbrauch natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, ist durch Methoden wie die Aktualisierung von Produktions- und Instandhaltungsprozessen und Prozessen am Arbeitsplatz, Materialersatz, Wiederverwendung, Ressourcenschonung, Recycling oder andere Mittel wirtschaftlich zu reduzieren.

6.2. Gefährliche Substanzen

Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die für Menschen oder die Umwelt gefährlich sein können, sind zu identifizieren, zu kennzeichnen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sicher zu handhaben, zu lagern, zurückzugewinnen, zu recyceln, wiederzuverwenden und zu entsorgen.

6.3. Feststoffabfälle

Die Škoda-Gruppe verfolgt einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Reduzierung und verantwortungsvollen Entsorgung, Recycling und Management von festen Abfällen (die nicht als gefährlich eingestuft sind).

6.4. Luftemissionen

Die Škoda-Gruppe überwacht regelmäßig die Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Feinstaub, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten und reinigt sie, falls erforderlich, bevor sie in die Luft gelangen. Die Škoda-Gruppe kontrolliert regelmäßig die Wirksamkeit ihrer Abgasreinigungssysteme.

6.5. Beschränkungen bei der Verwendung von Materialien

Die Škoda-Gruppe hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie an die Anforderungen der Geschäftspartner hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung der Verwendung bestimmter Stoffe in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung.

6.6. Wasserwirtschaft

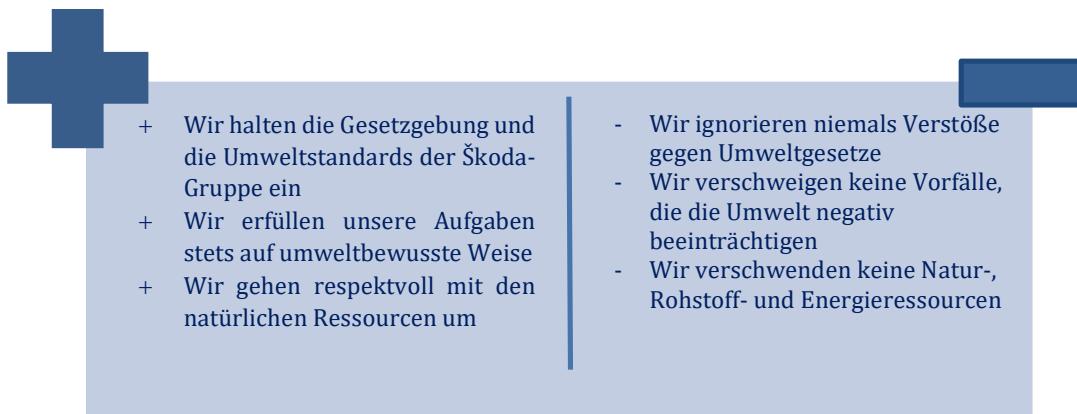
Die Škoda-Gruppe kontrolliert die Herkunft, Nutzung und Entsorgung von Ab-/Wasser.; Wir gehen verantwortungsbewusst mit Wasser um und suchen nach Möglichkeiten, Wasser zu sparen und Verschmutzungsquellen zu kontrollieren. Abwasser wird kategorisiert, überwacht und bei Bedarf vor der Einleitung oder Entsorgung aufbereitet. Die Škoda-Gruppe wartet regelmäßig und ordnungsgemäß ihre Abwasserbehandlungs- und Rückhaltesysteme, um eine optimale Leistung und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu gewährleisten.

6.7. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Die Škoda-Gruppe hat sich zum erklärten Ziel gesetzt, ihre Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Außerdem werden die Unternehmensprozesse und -Abläufe ständig hinsichtlich Möglichkeiten, die Energieeffizienz zu steigern und den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren, untersucht.

6.8. Ökologische Energiequellen

Die Škoda-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die Nutzung grüner Energiequellen (insbesondere Solarenergie) zu erhöhen und den Verbrauch fossiler Energieträger zu reduzieren.



7. ETHISCHE UNTERNEHMENSSTANDARDS

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, in allen geschäftlichen Angelegenheiten mit Geschäftspartnern die höchsten Standards der Geschäftsethik zu beachten.

Die Škoda-Gruppe akzeptiert keine Manipulation ihrer wirtschaftlichen Ergebnisse aus welchem Grund oder zu welchem Zweck auch immer, lehnt diese kategorisch ab und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung, Korruption, Betrug, Erpressung, Geldwäsche und/oder Beeinträchtigung des fairen Wettbewerbs bei öffentlichen Ausschreibungen und verbietet solches Verhalten in jeder Form.

7.1. Beziehungen zu öffentlichen Behörden

Die Škoda-Gruppe kooperiert offen mit den Behörden zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Die Škoda-Gruppe respektiert die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Behörden. Auf Basis einer respektvollen Zusammenarbeit sind die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter bereit, den Behörden bei Bedarf genaue, zuverlässige und aktuelle Informationen und Dokumente zur Verfügung zu stellen, soweit dies laut Gesetzen und Vorschriften erforderlich ist.



Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen versuchen, Entscheidungen und Verfahren von Behörden unangemessen zu beeinflussen, auch nicht durch Andeutungen oder nonverbale Gesten. Die Škoda-Gruppe lehnt mögliche Versuche einer solchen Einflussnahme ab und toleriert sie nicht.

Die Škoda-Gruppe hält sich an alle rechtsverbindlichen Entscheidungen und Anweisungen von Behörden.

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter dürfen keine Handlungen planen oder ausführen, die Zweifel an der Art ihrer Beziehung zu Personen aufkommen lassen könnten, die im Auftrag oder zugunsten von Behörden handeln.

7.2. Geschäftsbeziehungen und Aktivitäten der Škoda Gruppe

Die Škoda-Gruppe schätzt die freie Entwicklung der Märkte in den Ländern, in denen sie tätig ist und ist davon überzeugt, dass ihr Erfolg auf starken Beziehungen zu Geschäftspartnern auf einer Atmosphäre gegenseitigen Respekts und Vertrauens beruht. Um stabile Beziehungen zu pflegen, behandelt die Škoda-Gruppe jeden Geschäftspartner so, wie sie selbst behandelt werden möchte: fair, ehrlich und mit Respekt.

Die Škoda-Gruppe legt Wert auf die freie Entwicklung der Märkte in den Ländern, in denen sie tätig ist, und hält sich bei ihrer Tätigkeit an alle geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften.

Bevor Beziehungen mit einem potentiellen Geschäftspartner eingegangen werden, vergewissern sich die Mitarbeiter nach bestem Wissen und Gewissen, dass dieser nicht in illegale Aktivitäten verwickelt ist, dass dessen Ressourcen und Gewinne rechtmäßig erlangt wurden und dass das Eingehen von bzw. Handeln in einer Geschäftsbeziehung nicht gegen die Bestimmungen nach Abschnitt 7.7 "Handelsvorschriften, restriktive Maßnahmen und internationale Sanktionen" verstossen wird.

Die Mitarbeiter dürfen Informationen über andere Wettbewerber nur in Übereinstimmung mit dem Gesetz und aus rechtmäßigen Quellen einholen. Die Škoda Group und ihre Mitarbeiter dürfen im Rahmen ihrer Tätigkeit niemals wissentlich falsche oder irreführende Informationen über Wettbewerber, deren Produkte, Dienstleistungen oder Geschäftsergebnisse verbreiten. Die Mitarbeiter müssen bei Aussagen stets beachten, dass diese nicht falsch interpretiert werden können.

Die Mitarbeiter dürfen keine mündlichen, schriftlichen oder stillschweigenden, formellen oder informellen Vereinbarungen mit anderen Wettbewerbern treffen, die wirtschaftlich sensible Aspekte (insbesondere Preise, Verkaufsbedingungen, Produktmix oder Vorzugsbedingungen für Waren oder Dienstleistungen) betreffen, die den Wettbewerb einschränken könnten und/oder durch Gesetze und Vorschriften verboten sind.

Die Mitarbeiter müssen jegliches Verhalten vermeiden, das als unlauterer Wettbewerb bei einer öffentlichen Ausschreibung oder Auktion ausgelegt werden könnte oder den Verlauf, das Ergebnis einer Ausschreibung oder Auktion unangemessen beeinflussen könnten.

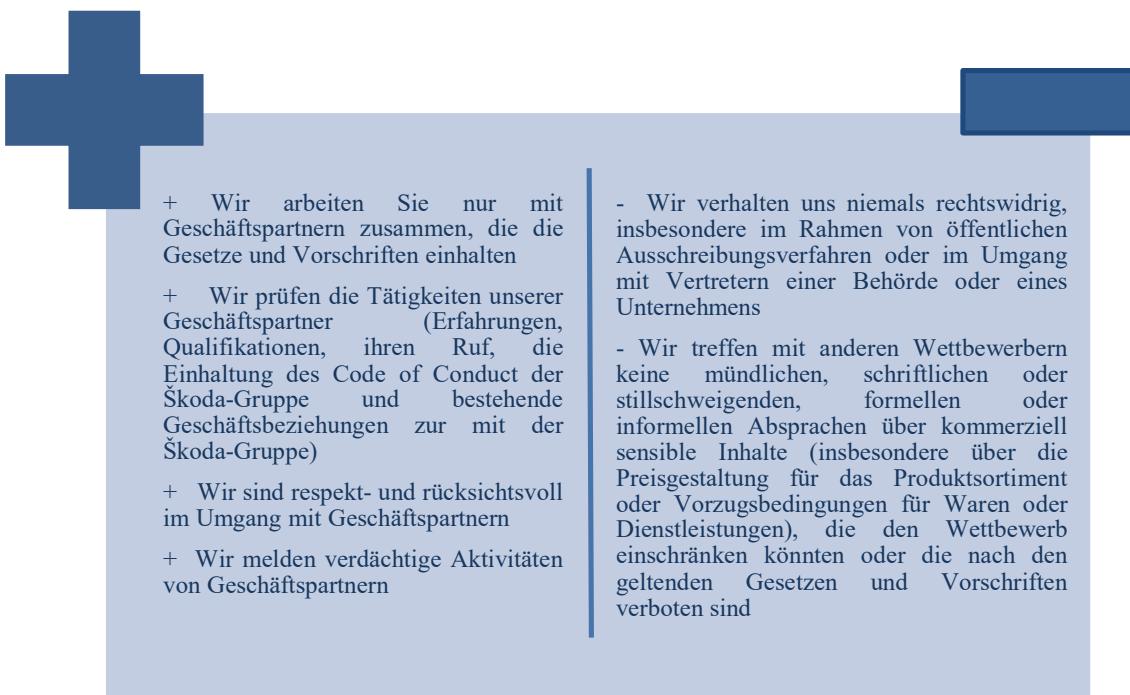
Vor Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung, muss der verantwortliche Mitarbeiter sicherstellen, dass der Geschäftspartner die in diesem Code of Conduct dargelegten Werte und die Geschäftsethik teilt und respektiert und/oder über eigene Compliance-Mechanismen und -kontrollen verfügt, die den in diesem Code of Conduct dargelegten Standards zumindest gleichwertig sind. Die Überprüfung der Mitarbeiter von Geschäftspartnern sollte dem Risiko der vertraglichen Beziehung, die die Škoda-Gruppe eingeht, angemessen sein. Einige Informationen können aus öffentlich zugänglichen Quellen gewonnen werden, insbesondere aus einschlägigen Handels- oder Insolvenzregistern. Artikel aus zuverlässigen Quellen können ebenfalls ein Indikator für die Situation eines Geschäftspartners sein. Die Mitarbeiter können von einem potenziellen Geschäftspartner weitere Informationen verlangen und sollten sich bei Geschäftspartnern erkundigen, ob gegen sie ein Strafverfahren läuft. Die Škoda-Gruppe strebt die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern an, die:

- ihre Geschäftstätigkeit ausschließlich in Übereinstimmung mit dem Gesetz ausüben;

- Arbeitsbedingungen gewährleisten, die den höchsten Standards für Gesundheit und
- Sicherheitsstandards entsprechen;
- sich bemühen, negative Umweltauswirkungen zu minimieren;
- die Rechte der Mitarbeiter respektieren;

Zu diesem Zweck werden die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter stets bestrebt sein, sicherzustellen, dass alle vertraglichen Bestimmungen die Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, der ethischen und moralischen Mindeststandards und der Grundsätze des fairen Umgangs beinhalten. Es wird außerdem empfohlen, eine vertragliche Klausel über die Zusammenarbeit zwischen den Parteien aufzunehmen, die den Geschäftspartner dazu verpflichtet, relevante entsprechende Informationen zu liefern. Zu diesem Zweck hat die Škoda-Gruppe Musterklauseln erstellt, die nach Möglichkeit verwendet werden sollten. Die Musterklauseln sind in Anhang 1 des Code of Conduct aufgeführt.

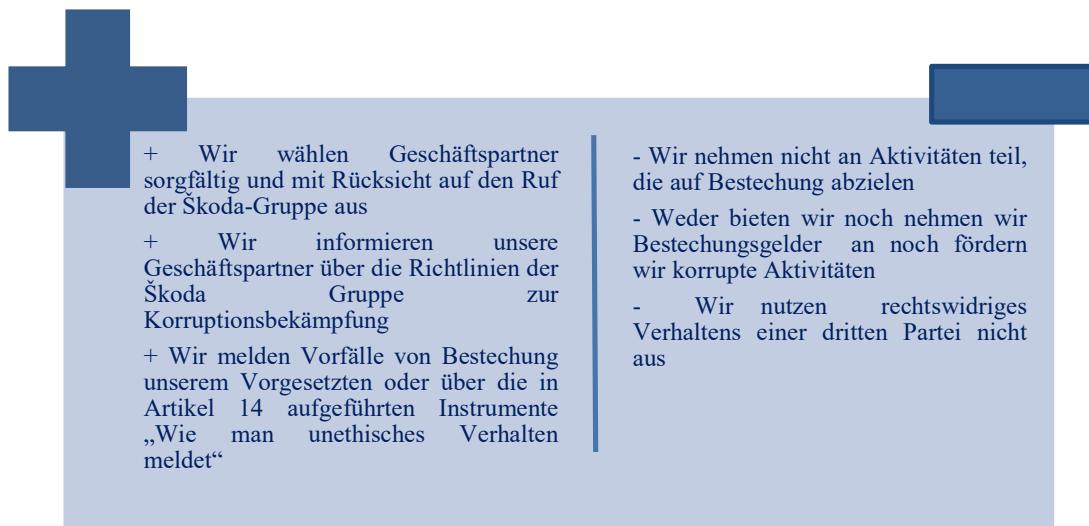
Die Škoda-Gruppe möchte, dass diese Musterklauseln in alle einschlägigen Verträge/Vereinbarungen mit Geschäftspartnern aufgenommen werden. Je nach Art des Vertragsverhältnisses müssen die entsprechenden Sanktionen für Verstöße gegen diese Klauseln klar angegeben werden (z. B. Verpflichtung zum Ersatz des entstandenen Schadens oder Beendigung des Vertragsverhältnisses mit dem Geschäftspartner).



7.3. Ablehnung von Bestechung und Bekämpfung von Korruption

Die Škoda-Gruppe lehnt jegliches Verhalten, das in der Erlangung oder Bereitstellung von Bestechungsgeldern besteht, strikt ab. Es ist verboten, Bestechungsgelder zu versprechen, anzubieten, zu genehmigen, zu geben oder anzunehmen, weder auf direktem Wege noch über Dritte. Die Regelungen für die Annahme oder Gewährung von Geschenken und anderen Vorteilen sind in der Richtlinie der Škoda-Gruppe über die „Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Zuwendungen“ sowie in der „Richtlinie zur Korruptionsprävention“ detaillierter dargelegt.

Die Regel ist einfach: Bestechen Sie nie jemanden, egal aus welchem Grund; nehmen Sie von niemandem Bestechungsgelder an.



Die Škoda-Gruppe verfolgt eine kompromisslose Politik gegen alle Formen der Bestechung im Rahmen ihrer eigenen Geschäftsaktivitäten. Die Škoda-Gruppe ist bestrebt, mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, deren Ruf nicht mit Bestechung in Verbindung gebracht wird.

7.4. Geschenke und Bewirtungen.

Angemessene und verhältnismäßige Ausgaben für Bewirtung oder Werbemaßnahmen mit dem Ziel, das Image der Škoda-Gruppe zu verbessern, die Produkte und Dienstleistungen der Škoda-Gruppe in einem besseren Licht zu präsentieren oder bessere Beziehungen zu Geschäftspartnern aufzubauen, sind willkommen und werden als normaler und wichtiger Teil der Geschäftspraxis angesehen. Die Škoda-Gruppe ist bestrebt, Situationen zu vermeiden, in denen ein Geschenk, eine Bewirtung oder eine andere Zuwendung als Bestechung angesehen werden könnte. Die Mitarbeiter müssen sorgfältig vorgehen, wenn sie im Namen der Škoda Gruppe Geschäftspartnern Geschenke geben oder annehmen oder für Bewirtung oder andere Zeichen der Gastfreundschaft für Geschäftspartner aufkommen.

Das Anbieten, Überreichen und Annehmen von Geschenken und Bewirtungen durch Mitarbeiter und Geschäftspartner wird durch die spezifische Richtlinie der Škoda-Gruppe über „das Überreichen und Annehmen von Geschenken und Bewirtungen“ geregelt.



- + Wir lehnen Geschenke, Bewirtungen und andere Zuwendungen, die von unverhältnismäßigem Wert sind, der normalen Geschäftspraxis widersprechen oder die in der Richtlinie für Geschenke und Bewirtungen der Škoda-Gruppe festgelegten Grenzen überschreiten, diskret ab
- + Wir bewerten das Potenzial für Interessenkonflikte bei der Annahme oder Gewährung von Geschenken und Bewirtungen

- Wir empfangen keine Geschenke oder Zuwendungen die die Klärung von geschäftlichen Konflikten beeinträchtigen könnten.

7.5. Fairer Wettbewerb.

Die Škoda-Gruppe beteiligt sich weltweit am freien und fairen Wettbewerb und ist der Ansicht, dass dieser für das effektive Funktionieren eines freien Wirtschaftssystems unerlässlich ist. In den meisten Ländern gibt es Gesetze und Vorschriften (oft als "Kartellgesetze" oder "Wettbewerbsgesetze" bezeichnet), die Handelsbeschränkungen durch Praktiken wie Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilung und Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verbieten. Die Škoda-Gruppe ist verpflichtet, diese Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Die Mitarbeiter müssen faire und ehrliche Beziehungen zu den Geschäftspartnern pflegen.

Die Mitarbeiter dürfen sich keine ungerechtfertigten Vorteile gegenüber anderen durch Manipulation, Zurückhaltung von Informationen, Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschaussagen oder andere Verhaltensweisen, die unlautere Geschäftspraktiken darstellen, verschaffen. Die Beteiligung an geheimen Absprachen, die Aushandlung unlauterer Vereinbarungen und der Abschluss solcher Vereinbarungen mit anderen Wettbewerbern und anderen ist verboten. Dazu gehören: (I) Preisabsprachen oder Absprachen über die Aufteilung oder Zuteilung von Märkten oder Geschäftspartnern; (II) Boykott von Geschäftspartnern oder die Weigerung, mit ihnen Geschäfte zu machen, ohne zugrunde liegen legitimer und wirtschaftlich vernünftiger Gründe; (III) Einschränkung und/oder Kontrolle von Produktion, Vertrieb oder technischer Entwicklung; (IV) Anwendung unterschiedlicher Bedingungen auf Geschäftspartner bei gleichartigen Geschäften; (V) den Vertragsabschluss von der Annahme anderer Leistungen durch die Vertragspartner abhängig zu machen, die weder sachlich noch handelsüblich mit dem Vertragsgegenstand in Zusammenhang stehen; und (VI) sonstiges Verhalten, das den Wettbewerb unzulässig einschränkt.

Die Auswahl von Geschäftspartnern, die Waren und Dienstleistungen für die Škoda-Gruppe anbieten, muss auf objektiven Kriterien beruhen, einschließlich Qualität, Preis, Service, Nachhaltigkeit und Gesamtnutzen für die Škoda-Gruppe.

Die Škoda-Gruppe lehnt jeden Regelverstoß zum Verbot des unlauteren Wettbewerbs durch Mitarbeiter im Namen und/oder im Interesse der Škoda Gruppe, der anderen Personen oder der Škoda-Gruppe Schaden zufügen oder einen unzulässigen Vorteil verschaffen würde, entschieden ab. Dazu gehören insbesondere die irreführende Werbung, die Schaffung einer Verwechslungsgefahr, die vergleichende Werbung, die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen oder die Gefährdung der Gesundheit der Verbraucher oder der Umwelt.



- + Bei Verhandlungen mit Wettbewerbern wahren wir die Interessen der Škoda-Gruppe und handeln stets gesetzeskonform
- + Wir beenden Diskussionen mit Wettbewerbern wenn die folgenden Themen zur Sprache kommen:
 - Preis-/Kostenabsprachen
 - Produktions-/oder Investitionsbeschränkungen
 - Aufteilung von Kunden oder Vertriebsgebieten
 - Verfälschung von öffentlichen Ausschreibungen
 - Verdrängung von Wettbewerbsteilnehmern vom Markt
- + Wir wenden uns bei Bedarf an die Compliance-Abteilung
- + Wir behandeln alle Geschäftspartner gleich - fair und transparent
- + Wir behalten bei Unternehmenszusammenschlüssen das Kartellrecht im Auge

- Wir lassen uns auf keine Absprachen bezüglich Preisen, Rabatten oder Zeitplänen mit unseren Wettbewerbern ein
- Wir verhandeln mit unseren Geschäftspartnern nicht über Geschäfts- oder Marketingstrategien Dritter
- Wir unterschätzen nicht die Auswirkungen unlauteren Wettbewerbs auf die Škoda-Gruppe

7.6. Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Unter "Geldwäsche" versteht man den Prozess und einzelne Aktionen, mit denen Privatpersonen oder Unternehmen Gelder kriminellen Ursprungs durch das Finanzsystem transferieren, um Spuren deren Ursprungs zu verbergen oder auf andere Weise zu versuchen, die Gelder als legal erworben erscheinen zu lassen. Der Begriff umfasst auch die Verwendung legitimer Geldmittel zur Unterstützung krimineller Aktivitäten oder Terrorismus. Die Škoda-Gruppe bekämpft das Waschen von Erträgen aus Straftaten in den Ländern, in denen sie tätig ist auch wenn Mitarbeiter selbst nicht direkt in der Lage sind, gegen Geldwäschegegesetze zu verstößen, müssen sie in der Lage sein, Ungereimtheiten bei der Abwicklung von Zahlungen zu erkennen. Zahlungen sollten nur mit Zahlungsmitteln erfolgen, die für die Škoda-Gruppe akzeptabel sind.

Die Mitarbeiter müssen mit den Verfahren zur Auswahl und Umgang mit Geschäftspartnern sowie zur Überprüfung der wesentlichen Informationen und deren Gültigkeit vertraut sein und diese befolgen, wie in der Business Associate Screening Policy dargelegt.

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter müssen sich strikt an alle Gesetze halten, die sich auf die Bekämpfung von Geldwäsche, der Finanzierung illegaler Aktivitäten und Bekämpfung von Terrorismus sowie dessen Finanzierung beziehen.

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter arbeiten nur mit Geschäftspartnern zusammen, deren Geschäfte nach bestem Wissen und Gewissen aus legalen Mitteln finanziert werden.

**Wir sind wachsam und haben eine Auge auf verdächtige Situationen mit einem Geschäftspartner,
z. B. wenn dieser:**

- ohne Angabe von Gründen keine persönlichen Daten oder Basisinformationen über das Unternehmen preisgibt;
- bar bezahlen will;
- Rechnungen oder Gutschriften in einer anderen als der vertraglich festgehaltenen Währung leisten will;
- eine andere Rechnungsanschrift als den eingetragenen Firmenstandort angibt;
- Zahlungen an ein/von einem Konto im Ausland fordert;
- Zahlungen an verschiedene Konten oder über Drittanbieter abwickeln will.

7.7. Handelsvorschriften, restriktive Maßnahmen und internationale Sanktionen

Wie jedes andere internationale Unternehmen ist die Škoda-Gruppe verpflichtet, alle geltenden nationalen und internationalen Handelsvorschriften einzuhalten, einschließlich der Vorschriften über die Einfuhr, Ausfuhr und Handel mit bestimmten Waren, Technologien, Software und Dienstleistungen sowie internationale Sanktionen und andere ähnliche Beschränkungen. Die Nichteinhaltung dieser geltenden Gesetze und Vorschriften kann zu hohen Geldstrafen, der Beschlagnahme von Waren oder dem Verlust von Ausfuhr- und Einfuhr genehmigungen sowie zur Schädigung des Rufes der Škoda-Gruppe oder zur Inhaftierung von Personen führen.

Vorsichtsmaßnahmen für Arbeitnehmer:

1. Unabhängig von den Umständen keine Geschäftsbeziehung/Geschäftstransaktion mit einem Geschäftspartner einzugehen, bis dieser Geschäftspartner und/oder diese Transaktion im Rahmen unseres Programms zur Überprüfung von Geschäftspartnern und Sanktionen überprüft wurde.
2. Unverzügliches Einbeziehen der Compliance-Abteilung hinsichtlich aller Hinweise oder Bedenken, die sich in Bezug auf Sanktionen und andere ähnliche Beschränkungen ergeben.

8. VERTRAULICHE INFORMATIONEN ODER "INSIDER-INFORMATIONEN"

Vertrauliche Informationen oder "Insider-Informationen" sind Informationen, die noch nicht öffentlich zugänglich sind und im Falle ihrer Offenlegung wesentliche nachteilige Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Škoda-Gruppe haben könnten (einschließlich Gewinnerzielung, Vertragsabschluss und Aufbau vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen). Dazu gehören Informationen über die von der Škoda-Gruppe verwendeten Technologien, Informationen über geistiges Eigentum, Geschäfts- und



Finanzinformationen über Verkäufe, Gewinne, Bilanzposten, Geschäftsprognosen, Geschäftspläne, Akquisitionsstrategien und andere ähnliche Informationen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren und sie während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses mit der Škoda-Gruppe sowie nach dessen Beendigung nur mit dem höchsten Maß an Vertraulichkeit zu verwenden.

Die Škoda-Gruppe gewährleistet den Schutz vertraulicher Informationen nicht nur in Bezug auf das Unternehmen selbst, sondern auch hinsichtlich ihrer Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Die Mitarbeiter stellen sicher, im Rahmen ihrer Tätigkeiten und Vertragsverhandlungen nur unbedingt erforderliche Informationen an Dritte weiterzugeben. Die Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass die Verpflichtung des Geschäftspartners zur Geheimhaltung der von der Škoda-Gruppe erhaltenen Informationen formeller Bestandteil jedweder Vertragsverhältnisse mit Geschäftspartnern wird. Die Mitarbeiter dürfen sich nicht in nicht ausdrücklich an sie gerichtete Kommunikation einmischen. Gleichzeitig müssen sie notwendige Vorkehrungen treffen, dass Dokumente, die vertrauliche Informationen enthalten, bei der elektronischen Übermittlung nicht an Unbefugte (einschließlich unbefugter Mitarbeiter) weitergegeben werden. Der Zugang zu vertraulichen Informationen und internen Informationen sollte auf die Mitarbeiter beschränkt werden, die sie zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Solche Informationen müssen angemessen vor Missbrauch geschützt werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Entsorgung von Dokumenten, die vertrauliche Informationen enthalten (unabhängig vom verwendeten Medium), entsprechende Sicherheitsvorkehrungen zu treffen.

Beim Verdacht, dass eine unbefugte Weitergabe oder Missbrauch vertraulicher oder interner Informationen stattgefunden hat oder unmittelbar bevorsteht, muss dies unverzüglich dem jeweiligen Vorgesetzten und der Compliance-Abteilung gemeldet werden.

Die Škoda-Gruppe gibt Informationen an Dritte rechtzeitig und in angemessener, gesetzeskonformer Weise weiter. Die Škoda-Gruppe legt sonstige Informationen gemäß den Grundsätzen der Offenheit und Transparenz in dem Umfang offen, den sie in der jeweiligen Situation für angemessen hält. Die Škoda-Gruppe erkennt an, dass alle offengelegten Informationen stets korrekt, zuverlässig und überprüfbar sein müssen.

Nur der Vizepräsident für Kommunikation und Marketing der Škoda-Gruppe und die Mitarbeiter der Abteilung Kommunikation und Marketing sind befugt, im Namen der Škoda-Gruppe mit den Medien zu kommunizieren.

Die Mitarbeiter dürfen den Medien keine unabhängigen Informationen über die Škoda-Gruppe und/oder die PPF-Gruppe zur Verfügung stellen oder Informationen über die Škoda-Gruppe und/oder die PPF-Gruppe veröffentlichen, auch nicht über soziale Medien. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, den Vizepräsidenten für Kommunikation und Marketing der Škoda-Gruppe oder den Direktor für Kommunikation der PPF-Gruppe über alle Anfragen von Medienkommentaren oder Anfragen zur Bereitstellung von Informationen über die Škoda-Gruppe und/oder die PPF-Gruppe (einschließlich ihrer Aktivitäten und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern) zu informieren.

9. INFORMATION UND DATENSCHUTZ.

Im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit speichern Mitarbeiter personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und anderen Personen oder greifen auf diese zu.

Die Škoda-Gruppe respektiert die Privatsphäre der Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie den Schutz und die Vertraulichkeit ihrer personenbezogenen Daten. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist auf das gesetzlich zulässige Maß beschränkt.

Weitere Informationen finden Sie in der Datenschutzrichtlinie.



10. SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Die Škoda-Gruppe fördert die Initiative, Kreativität und Innovation ihrer Mitarbeiter.

Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass immaterielle Vermögenswerte wie Erfindungen, Ergebnisse geistiger Tätigkeit, Dokumente, Software, Patente und andere Formen des geistigen Eigentums, die mit der Tätigkeit der Škoda-Gruppe in Zusammenhang stehen und von den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Tätigkeit geschaffen oder entwickelt werden, der Škoda-Gruppe gehören.

Die von der Škoda-Gruppe entwickelte oder erworbene Software darf nicht kopiert/reproduziert oder verändert werden und darf nicht für andere Zwecke als die der Škoda-Gruppe verwendet werden. Die Škoda-Gruppe darf keine Software verwenden, die nicht in ihrem Eigentum steht oder für die sie keine Lizenz besitzt.

Die Škoda-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, die Rechte am geistigen Eigentum zu schützen und alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geistigen Eigentumsrechte der Škoda-Gruppe zu schützen.

Alle Mitarbeiter haben die Urheberrechte anderer Personen und Unternehmen zu respektieren und müssen vor der Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke sicherstellen, dass sie zur deren Nutzung berechtigt sind.

Wenn Mitarbeiter glauben, dass Rechte an geistigem Eigentum missbraucht oder verletzt wurden oder werden könnten, müssen sie ihren Vorgesetzten und die Compliance-Abteilung informieren.

11. INTERESSENKONFLIKT

Die Škoda-Gruppe erkennt an, dass ihre Mitarbeiter individuelle Interessen haben und unterstützt deren Entwicklung, insbesondere, wenn sie für das Unternehmen als Ganzes von Nutzen sind. Die Mitarbeiter müssen ihre privaten Interessen im Fall eines Konflikts ihrer Pflichten gegenüber der Škoda-Gruppe hintenanstellen, selbst wenn Angehörige oder Bekannte involviert sind.

Die Škoda-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern, dass sie potenzielle Interessenkonflikte, die innerhalb der Škoda-Gruppe auftreten, der Compliance-Abteilung melden, sobald sie erkannt werden, damit Risiken richtig eingeschätzt und die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden können. In den meisten Fällen reicht die Meldung eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts an die Compliance-Abteilung aus, um diesen zu klären; in komplexeren Situationen können zusätzliche Maßnahmen erforderlich sein.

Mitarbeiter dürfen weder aus persönlichem Interesse noch für Familienangehörige, Personen aus dem eigenen Haushalt oder Dritte:

1. Finanzielle Vorteile verfolgen, welche sie an der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber beeinträchtigen könnten, oder Geschäfte zwischen der Škoda-Gruppe und Geschäftspartnern durch ihre Position dahingehend beeinflussen, dass sie einen finanziellen Vorteil aus diesen ziehen könnten; oder

2. versuchen Entscheidungen der Škoda-Gruppe zu beeinflussen, um daraus direkte oder indirekte persönliche Vorteile zu ziehen.

Interessenkonflikte sind nicht immer als Verstöße gegen den Code of Conduct zu werten und können durch entsprechende Kommunikation häufig gelöst werden. Die Škoda-Gruppe bittet ihre Mitarbeiter sich bei Unklarheiten an die Compliance-Abteilung zu wenden. Das Versäumnis von Meldungen entsprechender Situationen, stellt einen Verstoß gegen den Code of Conduct dar, denn der Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten ermöglicht es der Škoda Gruppe, Risiken zu minimieren, die die unternehmerischen Entscheidungen der Mitarbeiter beeinflussen könnten.



Beispiel: Der Bruder eines Arbeitnehmers besitzt Anteile an einer Zulieferfirma der Škoda-Group. Der Mitarbeiter ist nicht direkt in Angelegenheiten involviert, die das Vertragsverhältnis zwischen dem Zulieferunternehmen und der Škoda-Gruppe betreffen.

Aber auch in diesem Fall ist der Mitarbeiter verpflichtet, diese Information der Compliance-Abteilung zu melden, da dies einen indirekten Interessenkonflikt darstellen kann.

12. POLITISCHE AKTIVITÄT

Entsprechend der Gesetzeslage hinsichtlich der Beteiligung von Unternehmen an politischen Aktivitäten beteiligt sich die Škoda-Gruppe weder direkt an politischen Aktivitäten noch übt sie solche aus. Die Škoda-Gruppe hat keine Einwände gegen persönliches politisches Engagement von Mitarbeitern, solange dies im privaten Rahmen bleibt und in keinen Interessenkonflikt mit den Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber gerät. Es wird vorausgesetzt, dass politische Aktivitäten von Mitarbeitern in deren eigenem Namen, aus rein persönlicher Überzeugung und auf eigene Verantwortung basieren.

Mitarbeiter dürfen zum Beispiel nicht:

- den Namen, die Marke oder Markenelemente der Škoda-Gruppe verwenden
- Gelder oder andere Vermögenswerte der Škoda-Gruppe zur Unterstützung einer politischen Partei, eines Kandidaten oder von Ideen verwenden, die der Mitarbeiter persönlich unterstützt,
- sich während der Arbeitszeit und/oder am Arbeitsplatz an persönlichen politischen Aktivitäten beteiligen,
- Betriebsmittel der Škoda-Gruppe benutzen,
- ihren Status als Mitarbeiter der Škoda - Gruppe ausnutzen, um Spenden zu sammeln oder andere Vorteile für sich selbst oder andere Kandidaten im Wahlkampf zu erzielen;
- sich an Aktivitäten beteiligen, die die Erfüllung der Pflichten des Mitarbeiters negativ beeinträchtigen könnten.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die politischen Aktivitäten eines Mitarbeiters oder dessen Familienmitglieds die Erfüllung seiner Pflichten beeinträchtigen könnten. Tritt ein Interessenkonflikt auf, muss dies der Compliance-Abteilung gemeldet werden. Gleiches gilt für die Meldung einer Amtsausübung, wenn dadurch die Erfüllung der Aufgaben des Mitarbeiters in der Škoda-Gruppe beeinträchtigt werden könnte. Eine solche Beeinträchtigung kann eintreten, wenn der Mitarbeiter in Ausübung eines gewählten Amtes Entscheidungen treffen oder sonstige Handlungen in Bezug auf die Angelegenheiten der Škoda-Gruppe vornehmen soll oder wenn der Mitarbeiter ein gewähltes Amt während der Arbeitszeit, an seinem Arbeitsplatz oder in anderen Räumlichkeiten der Škoda-Gruppe ausüben soll.

- **Situation 1**

Frage:

Der Bürgermeister meiner Heimatstadt hat mich zum Mitglied im Planungsausschuss der Gemeinde ernannt. Diese Aufgabe könnte Reisen außerhalb der Stadt und Sitzungen während der Arbeitszeiten erfordern. Wie soll ich vorgehen?

Antwort:

Die Unternehmenspolitik der Škoda-Gruppe verbietet es mir nicht, die Stelle anzunehmen. Dennoch sollte ich dies mit meinem Vorgesetzten besprechen, damit wir sicherstellen, dass meine tägliche Arbeit nicht durch die Arbeit im Ausschuss beeinträchtigt wird. Gegebenenfalls muss ich erforderliche Abwesenheiten durch Urlaub oder Freistellung kompensieren.

- **Situation 2**

Frage:

Mein Kollege schickt mir wiederholt E-mails zu einem Politiker, dessen Sichtweisen ich nicht unterstütze. Als ich ihn bat, mir keine solchen E-Mails mehr zu schicken, lachte er nur und sagte, ich sei zu sensibel. Sollte ich das der Compliance-Abteilung melden?

Antwort:

Mein Kollege sollte den Unternehmens-Mailaccount nicht verwenden, um politische Inhalte zu teilen. Außerdem sollte er meine Ansichten respektieren. Es ist richtig, dass ich mich an die Compliance-Abteilung wende.

13. SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE VERWENDUNG DES VERMÖGENS DER ŠKODA-GRUPPE

13.1. Genauigkeit der Aufzeichnungen

Sämtliche Bücher, Unterlagen und Geschäftsberichte der Škoda-Gruppe müssen alle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten der Škoda-Gruppe sowie alle Transaktionen, Operationen und sonstigen Ausgaben im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit korrekt und unter Einhaltung aller geltender Gesetze und Vorschriften wiedergeben, ohne das etwas ausgelassen oder verheimlicht wird.

Sämtliche Transaktionen bedürfen unter Einhaltung der unternehmensextern geltenden Prozesse die Zustimmung der Geschäftsführung. Diese müssen ordnungsgemäß dokumentiert werden, um lückenlose und korrekt geführte Bücher zu gewährleisten.

Unterlagen dürfen nicht ohne die Zustimmung des Vorgesetzten und auch nur, wenn dies im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Richtlinien der Škoda-Gruppe steht, vernichtet werden.

13.2. Vermögenswerte der Škoda-Gruppe

Verlust, Diebstahl oder Missbrauch von Vermögenswerten der Škoda-Gruppe wird sich früher oder später auf die Rentabilität des Unternehmens auswirken. Der Schutz des Vermögens der Škoda-Gruppe ist eine Frage der Integrität, nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für Geschäftspartner.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen von der Škoda-Gruppe anvertrauten Betriebsmittel sachgemäß zu verwenden, sicher zu verwahren und Diebstahl, Beschädigung und vorzeitigen Verschleiß so



gut es geht zu verhindern. Sämtliches Eigentum der Škoda-Gruppe darf ausschließlich für die geschäftlichen Zwecke der Škoda-Gruppe ohne vorherige Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten nicht für persönliche Zwecke genutzt werden.

13.3. E-Mail und Internet

Die am Arbeitsplatz genutzten E-Mail- und Internet-Systeme gehören der Škoda-Gruppe und sind von Mitarbeitern und Geschäftspartnern in erster Linie für die geschäftliche Kommunikation zu nutzen. Obwohl jeder Mitarbeiter sein eigenes Passwort für den Zugang zu den E-Mail- und Internet-Systemen hat, behält sich die Škoda-Gruppe das Recht vor, sich unter bestimmten Umständen, und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, Zugang zu diesen Systemen zu verschaffen und die Nutzung zu überwachen.

Es ist strengstens verboten, die E-Mail- und Internet-Systeme für unangemessene oder illegale Zwecke zu nutzen, einschließlich der Übermittlung von Nachrichten, die von anderen als beleidigend oder unethisch angesehen werden könnten, insbesondere Nachrichten, Bilder oder Witze, die als Belästigung anderer aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung angesehen werden können.

14. WIE MAN UNETHISCHES VERHALTEN MELDET

Die Škoda-Gruppe ermöglicht und ermutigt jeden, jedes Verhalten oder jede Situation zu melden, die als Verstoß gegen diese Richtlinie oder gegen geltende Gesetze sowohl von der Škoda-Gruppe als auch von Dritten angesehen werden kann. Zu diesem Zweck hat die Škoda-Gruppe TrustLine-Tools eingerichtet, die es ermöglichen, auf sichere Weise Meldungen über jegliches Fehlverhalten abzugeben.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website: www.skodagroup.com/page/trustline.

**Musterklausel gemäß Artikel 7.2 des Code of Conduct
der Škoda-Gruppe**



Exemplar Nr. 1

1. Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Richtlinien der Škoda-Gruppe.

1.1. Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften.

Jede Vertragspartei stellt sicher und gewährleistet, dass ihre Mitglieder der satzungsmäßigen Organe, Leiter der Vertretungen, Mitarbeiter, Lieferanten, Sublieferanten und Treuhänder ("Mitarbeiter") sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften halten, einschließlich jener hinsichtlich Korruption, Geldwäsche und Bestechung, Steuerhinterziehung, Wirtschaftssanktionen und Sicherheitsverfahren und illegales Verhalten weder begehen noch unterstützen.

1.2. Einhaltung der Richtlinien der Škoda-Gruppe.

Der Geschäftspartner garantiert, dass er (i) den Code of Conduct und (ii) den Code of Conduct für Lieferanten (im Folgenden als "Code of Conduct" bezeichnet) gelesen hat. Diese sind verfügbar unter auf der Website Škoda-Gruppe: <https://www.skodagroup.com/page/compliance>. Bei der Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung und bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit im Rahmen dieser Vereinbarung hat der Geschäftspartner die in den Grundsätzen enthaltenen Prinzipien einzuhalten und dafür zu sorgen, dass die von ihm beschäftigten Mitarbeiter diese Prinzipien einhalten.

2. Verantwortung des Geschäftspartners.

Die vorstehenden Absätze beschränken oder schließen keine Verpflichtung oder Haftung aus, die dem Geschäftspartner oder seinen Mitarbeitern und/oder den Mitgliedern seines satzungsgemäßen Organs, leitenden Angestellten, Mitarbeitern, Auftragnehmern, Unterauftragnehmern, Vertretern oder deren Mitarbeitern gesetzlich auferlegt werden.

2.1. Verstößt der Geschäftspartner gegen die vorstehenden Bestimmungen, so ist die Škoda-Gruppe berechtigt:

2.1.1. den Geschäftspartner aufzufordern, die Tätigkeit seines Mitarbeiters und/oder einer anderen vom Geschäftspartner eingestellten Person einzustellen. Geschäftspartner, die die oben genannten Verstöße begangen haben, bei Arbeiten oder Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Leistung des Geschäftspartners im Rahmen der Vereinbarung,

2.1.2. im Falle eines erheblichen Verstoßes gegen die vorgenannten Bestimmungen durch den Geschäftspartner den Vertrag als betriebliche Sanktion einseitig mit sofortiger Wirkung kündigen.

Exemplar Nr. 2

1. Einhaltung der Rechtsvorschriften

Jede Vertragspartei sichert zu und gewährleistet, dass sie (i) die Gesetze und Vorschriften in den Mitgliedstaaten eingehalten hat und einhält, die für die betreffende Vertragspartei geltenden Bereiche der Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, insbesondere, dass weder von der betreffenden Vertragspartei noch von ihren letztendlichen wirtschaftlichen Eigentümern, Gesellschaftern oder Aktionären, Mitgliedern ihres satzungsmäßigen Organs, Mitarbeitern, Beauftragten oder anderen in ihrem Namen handelnden Personen direkt oder indirekt Bestechungsgelder gezahlt wurden, Rabatte, Vergünstigungen, Zahlungen zur Beeinflussung von Entscheidungen, illegale Zahlungen, illegale politische Beiträge oder andere Zahlungen in Form von Bargeld, Geschenken oder anderem, noch sich an einem anderen Verhalten beteiligt, das gegen die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (die "Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung") verstößt.

Die Parteien verpflichten sich, während der Laufzeit dieses Abkommens die Rechtsvorschriften zur Betrugs-, Geldwäsche- und Korruptionsbekämpfung einzuhalten und stellen sicher, dass ihre letztendlichen wirtschaftlichen Eigentümer, Partner oder Anteilseigner, Mitglieder ihrer satzungsgemäßen Organe, Mitarbeiter, Vertreter oder andere in ihrem Namen handelnde Personen die Rechtsvorschriften zur Betrugsbekämpfung und zur Erzielung von Erträgen aus Straftaten sowie die Rechtsvorschriften zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung während der Laufzeit dieses Abkommens einhalten. Jede Vertragspartei kann dieses Abkommen mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Mitteilung an die andere



Vertragspartei kündigen, wenn die andere Vertragspartei gegen eine der vorstehenden Zusicherungen und Gewährleistungen und/oder Verpflichtungen verstößt oder wenn die andere Vertragspartei oder einer ihrer letzten wirtschaftlichen Eigentümer Partner oder Anteilseigner, Mitglieder ihres Leitungsorgans, Mitarbeiter, Vertreter oder eine andere in ihrem Namen handelnde Person in einem Staat wegen eines Verbrechens oder einer schweren Ordnungswidrigkeit (einschließlich eines Kartellvergehens) verurteilt und für schuldig befunden wurde.

Definition der Begriffe:

Geschäftspartner - jede juristische Person, die nicht Teil der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe ist und/oder jede natürliche Person, die kein Mitarbeiter ist. Zu den Geschäftspartnern gehören unter anderem Kunden, Lieferanten, Joint-Venture-Partner, Verkäufer, professionelle Dienstleister (z. B. Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer), Vermittler, kommerzielle Finanzpartner und andere Dritte, die mit der Škoda-Gruppe oder der PPF-Gruppe zusammenarbeiten.

Škoda-Gruppe - alle Unternehmen (jedes für sich oder gemeinsam), die von Škoda a.s. kontrolliert werden.

Vertrag - ein Vertrag zwischen der Škoda-Gruppe oder dem/den Geschäftspartner(n), der die Begründung, Änderung oder Beendigung eines Rechtsverhältnisses zum Gegenstand hat.

Vertragspartei - im Vertrag jeder Geschäftspartner oder die Škoda-Gruppe oder gemeinsam Parteien.