



ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI TECHNICKÁ SPRÁVA KOMUNIKACÍ HL. M. PRAHY, a.s.

Obsah

| | |
|--|----|
| PREAMBULE..... | 3 |
| 1 ÚVOD..... | 4 |
| 1.1 Účel Etického kodexu..... | 4 |
| 1.2 Rozsah znalostí Etického kodexu..... | 4 |
| 1.3 Závaznost a důsledky porušení Etického kodexu..... | 4 |
| 1.4 Prosazování Etického kodexu..... | 4 |
| 1.5 Řešení porušení pravidel Etického kodexu..... | 5 |
| 2 OBECNÁ PRAVIDLA..... | 5 |
| 2.1 Zásady a principy platné pro zaměstnance a vedoucí zaměstnance TSK..... | 5 |
| 2.1.1 Zákonnost..... | 5 |
| 2.1.2 Předvídatelnost..... | 5 |
| 2.1.3 Zákaz diskriminace a nerovného zacházení..... | 5 |
| 2.1.4 Transparentnost..... | 6 |
| 2.1.5 Široká aplikovatelnost..... | 6 |
| 2.1.6 Apolitičnost..... | 6 |
| 2.1.7 Používání „selského rozumu“..... | 6 |
| 2.2 Zásady a principy výkonu práce zaměstnanci a vedoucími zaměstnanci TSK..... | 6 |
| 2.2.1 Spolupráce..... | 6 |
| 2.2.2 Osobní odpovědnost..... | 7 |
| 2.2.3 Proaktivita..... | 7 |
| 2.2.4 Posuzování rizik a prevenční povinnost předcházet škodám..... | 7 |
| 2.2.5 Snižování byrokracie a podpora/rozvoj automatizace..... | 7 |
| 2.2.6 Zvýšené požadavky na vedoucí pracovníky..... | 7 |
| 3 POŽADAVKY NA JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ TSK..... | 7 |
| 3.1 Korupce a úplatkářství/přijímání a poskytování prospěchu..... | 8 |
| 3.2 Férová hospodářská soutěž..... | 9 |
| 3.3 Střet zájmů..... | 10 |
| 3.4 Zákaz diskriminace a zajištění rovných příležitostí..... | 10 |
| 3.5 Bezpečné pracovní prostředí..... | 11 |
| 3.6 Zákaz šikany a sexuálního obtěžování..... | 11 |
| 3.7 Bezpečnost informací a osobních údajů / vyjadřování se jménem společnosti..... | 12 |
| 3.8 Mezinárodní a národní sankce a prevence praní špinavých peněz..... | 14 |
| 3.9 Ekologicky šetrné chování..... | 15 |
| 3.10 Interní a externí spolupráce..... | 15 |
| 4 VYMEZENÍ NĚKTERÝCH POJMŮ..... | 16 |
| 5 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ..... | 17 |
| 5.1 Časová působnost..... | 17 |

Definice pojmů

Viz bod 4 tohoto vnitřního předpisu.

Definice zkratk

| Zkratka | Pojem/definice |
|-------------|--|
| CMS | Compliance Management System |
| HMP | Hlavní město Praha |
| IAC | Oddělení interního auditu a compliance |
| Společnost | Technická správa komunikací hl. m. Prahy, a.s. |
| TSK | Technická správa komunikací hl. m. Prahy, a.s. |
| Vedoucí IAC | Vedoucí oddělení interního auditu a compliance |

Případně viz vnitřní předpis Interní slovník pojmů a zkratk (pokud existuje).

PREAMBULE

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

tento etický kodex („*Etický kodex*“), který právě držíte v ruce, je důležitou součástí Compliance Management Systému („*CMS*“) naší společnosti Technická správa komunikací hl. m. Prahy, a.s. („*TSK*“ nebo „*Společnost*“). Byl zpracován proto, aby jasně definoval zásady a pravidla žádoucího chování v TSK a zajistil prosazování požadavků našeho zakladatele, Hlavního města Prahy („*HMP*“), zejména pak Protikorupční strategie HMP.

TSK se chce jakožto moderní a otevřená obchodní společnost přihlásit k jednoznačnému dodržování právních a etických standardů, které jsou obvyklé v demokratické společnosti, a to v rámci veškerých svých činností. Zásady a pravidla, o kterých se níže dočtete, se proto musí stát nedílnou součástí našich pracovních životů – musíme je společně dodržovat a prosazovat, a to nejen na pracovišti, ale i vůči našim dodavatelům, obchodním partnerům nebo zákazníkům.

TSK odmítá jakékoliv neetické, nemorální či dokonce protiprávní jednání. A dodržování tohoto Etického kodexu by mu mělo zabránit.

Jestliže však i přesto budete mít podezření nebo se dozvíte o porušení Etického kodexu, je nezbytné, abyste jej neprodleně oznámili. Věřím ve Vaši plnou podporu a ze své pozice předsedy představenstva vám dávám své slovo, že s Vámi nikdo nebude zacházet nepříznivě jen proto, že jste takové oznámení učinili.

Jsem přesvědčen, že naše společná snaha o morální a etické jednání má velkou hodnotu, protože bude přispívat k pozitivnímu vnímání pražské samosprávy, která dlouhodobě usiluje o zlepšování životní úrovně v hlavním městě. Na tom se podílíme i my jako TSK, ať už v oblasti investic do infrastruktury, projektovou a inženýrskou činností nebo zajišťováním funkčnosti dopravních systémů.

Věřím, že tento Etický kodex nám všem pomůže naplňovat základní hodnoty a cíle naší organizace a představuje krok správným směrem.

Za celé vedení Společnosti

Mgr. Jozef Sinčák, MBA
předseda představenstva

1 ÚVOD

V této části Etického kodexu naleznete odpovědi na základní otázky, které se týkají jeho vzniku. Pokládáme za nezbytné, aby bylo toto pozadí objasněno, protože jen tak je možné dosáhnout jeho plného pochopení. Budou-li nám všem v TSK zřejmé tyto důvody, věříme, že budeme mít společný zájem dodržovat a prosazovat hodnoty, které Etický kodex deklaruje.

1.1 Účel Etického kodexu

- 1) Má za cíl navázat na stávající firemní kulturu TSK a rozvíjet ji dle očekávání vedení Společnosti a zakladatele HMP.
- 2) Jasně deklarovat nulovou toleranci k trestné činnosti.
- 3) Bude přispívat k pozitivnímu vnímání TSK jakožto společnosti nejen mezi zaměstnanci, ale i obchodními partnery, dodavateli a zákazníky.
- 4) Naplňuje požadavky zakladatele HMP v oblasti Protikorupční strategie HMP.
- 5) Zajistí udržování certifikace CMS vůči ISO 37001 a ISO 37301.
- 6) Splní očekávání obyvatel hlavního města na vysoké morální a etické standardy chování zaměstnanců společností zakládaných HMP.
- 7) Poskytne ochranu před případnou trestní odpovědností TSK v případě, že někdo Etický kodex svévolně poruší spácháním trestného činu. Za tím účelem bude Etický kodex důsledně dodržován a prosazován.

1.2 Rozsah znalostí Etického kodexu

- 1) Od zaměstnanců TSK se vyžaduje znalost Etického kodexu tak, aby se jeho pravidly mohli řídit nebo samostatně jednat.
- 2) V případě, že daným pravidlům nerozumí nebo mají pochybnosti, jak je aplikovat v konkrétní situaci, požádají o pomoc vedoucího oddělení interního auditu a compliance („vedoucí IAC“).

1.3 Závaznost a důsledky porušení Etického kodexu

- 1) Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance, vedoucí zaměstnance i nejvyšší management TSK.
- 2) Osoby, na které Etický kodex dopadá, nesou za jeho dodržování osobní odpovědnost.
- 3) Porušování pravidel může vést k postihu. Charakter postihu se bude odvíjet od formy zavinění (úmysl/nedbalost) a následku, který nastane.
- 4) Postih může být udělen interně v rámci společnosti, navenek vůči dodavatelům/obchodním partnerům, nebo být předán k řešení kompetentním orgánům.

1.4 Prosazování Etického kodexu

- 1) Za prosazování Etického kodexu by měl převzít odpovědnost každý zaměstnanec TSK nebo osoba v obdobném postavení.
- 2) Povinnost prosazovat Etický kodex mají však všichni vedoucí zaměstnanci, a to počínaje funkcí vedoucího oddělení.
- 3) Vedoucí zaměstnanci a nejvyšší management TSK jdou ostatním zaměstnancům při dodržování pravidel Etického kodexu příkladem.

- 4) Vedoucí zaměstnanci a nejvyšší management TSK vysvětlují problematiku při aplikaci Etického kodexu a přesvědčují se, že jejich podřízení pravidlům rozumějí.
- 5) Vedoucí zaměstnanci a nejvyšší management TSK aktivně řeší přijatá oznámení o porušení Etického kodexu, jako Compliance incident, v souladu s Compliance programem a dalšími vnitřními předpisy. Dojde-li k jeho porušení, přijmou přiměřená disciplinární opatření; zavádí také opatření předcházející porušení Etického kodexu.

1.5 Řešení porušení pravidel Etického kodexu

- 1) Zaměstnanci TSK mají povinnost neprodleně oznamovat všechny Compliance incidenty, tj. jednání k nimž došlo na pracovišti nebo v souvislosti s plněním pracovních povinností, a která mohou být trestným činem nebo přestupkem, případně jiným porušením právních nebo vnitřních předpisů, včetně porušení Etického kodexu.
- 2) Při oznamování Compliance incidentů zaměstnanci TSK postupují v souladu s Compliance programem a dalšími vnitřními předpisy.
- 3) Společností byla ustanovena Příslušná osoba či osoby k řešení Compliance incidentů, jejíž odpovědností je posouzení všech přijatých oznámení a navržení přijetí adekvátních opatření k nápravě.

2 OBECNÁ PRAVIDLA

Obecná pravidla předurčují základ všech ostatních povinností, které jsou dále Etickým kodexem uloženy. Jedná se o zásady a principy představující hodnotové vyjádření Etického kodexu jako celku. Mají mimo jiné sloužit i k výkladu jeho jednotlivých ustanovení a k snazšímu pochopení problematiky při aplikaci Etického kodexu. Všechny právní vztahy a situace, do kterých bude TSK vstupovat, se budou posuzovat na základě těchto zásad a principů.

2.1. Zásady a principy platné pro zaměstnance a vedoucí zaměstnance TSK

2.1.1. Zákonnost

Veškeré postupy a činnost TSK, všech jejích zaměstnanců a nejvyššího managementu při plnění pracovních úkolů/povinností nebo v přímé souvislosti s nimi, musí být v souladu s právním řádem České republiky.

2.1.2. Předvídatelnost

Veškeré postupy a činnosti musí být jasné a předvídatelné, aby nepředstavovaly zásah do právní jistoty. Nikdy nesmí být použita lest či úskok.

V obdobných (srovnatelných) situacích se postupuje stejně, ledaže je odlišný přístup opodstatněný na základě specifických aspektů daného případu.

2.1.3. Zákaz diskriminace a nerovného zacházení

Veškeré postupy a činnosti se nesmí zakládat na předsudcích. Naopak vycházejí z dobré víry v korektní vzájemné vztahy, lidskou slušnost, poctivost, rozmanitost a toleranci. Bezdůvodně odlišné zacházení s osobami na základě zástupných důvodů/kritérií se netoleruje.

2.1.4. Transparentnost

TSK je otevřenou společností, která komunikuje s veřejností a informuje o své činnosti. Odepření poskytnutí určité informace je možné jen tehdy, vyžaduje-li to příslušná právní úprava.

Veškeré postupy a činnosti TSK jsou zachyceny v písemné (v listinné nebo elektronické) podobě, ledaže to není z podstatných důvodů možné, nebo to neodpovídá obvyklé praxi Společnosti. Kdokoliv by takto pořízené záznamy o postupech a činnosti TSK zpětně přezkoumával, musí být na jejich základě schopen posoudit, zda nedošlo k porušení Etického kodexu.

2.1.5. Široká aplikovatelnost

Etický kodex se bez výjimky vztahuje na všechny postupy a činnosti TSK. Finanční hodnota právního vztahu není rozhodující.

2.1.6. Apolitičnost

TSK je apolitickou společností. Nepodporuje žádnou politickou stranu, sdružení či uskupení. Je nepřípustné provádět mezi zaměstnanci TSK navzájem politickou agitaci či nábor do jakékoliv strany, sdružení či uskupení. Tyto aktivity zaměstnanců musí být čistě soukromé a nelze je spojovat s TSK, ani její jméno v dané souvislosti jakkoliv využívat.

2.1.7. Používání „selského rozumu“

TSK předpokládá, že všichni její zaměstnanci mají takovou rozumovou vyspělost, že jsou schopni porozumět běžnému textu či životním situacím a zvážit jejich dopady do běžného právního jednání, při čemž jednají s obvyklou péčí a opatrností, a že toto od nich tedy může být důvodně očekáváno jak v právním styku, tak i při výkonu činnosti pro TSK.

TSK apeluje na své zaměstnance, aby při výkonu činnosti postupovali v souladu s uvedeným předpokladem, a zároveň dodržovali i většinovou společností obecně uznávaná pravidla morálky a slušného chování navzájem.

2.2. Zásady a principy výkonu práce zaměstnanci a vedoucími zaměstnanci TSK

2.2.1. Spolupráce

Zaměstnanci TSK spolu spolupracují a vycházejí si vstříc. Vždy dbají na kolegiální a korektní vztahy na pracovišti.

Jakákoliv forma šikany, obtěžování, napadání nebo dokonce jakýkoliv projev násilí je zcela nepřípustný. Vedoucí zaměstnanci jsou vnímaví vůči těmto negativním projevům a aktivně je řeší.

Zaměstnanci TSK spolupracují a vycházejí vstříc obchodním partnerům, dodavatelům nebo zákazníkům, nejsou-li tím ohroženy zájmy Společnosti. Platí, že v případě potenciální trestní či správní odpovědnosti jsou zájmy TSK ohroženy vždy. V ostatních případech o tom rozhoduje vedoucí IAC. V komplikovaných případech si může vyžádat vyjádření představenstva TSK.

Zaměstnanci TSK spolupracují podle pokynů vedoucího IAC s případnými externími orgány, které provádí kontroly, audity či vyšetřování jakýchkoliv záležitostí TSK. Dozví-li se konkrétní zaměstnanec TSK o těchto úkonech dříve než vedoucí IAC, je povinen mu tuto skutečnost okamžitě oznámit.

2.2.2. Osobní odpovědnost

Zaměstnanci TSK mají osobní odpovědnost za úkoly, které jim byly svěřeny. V případě, že zadaný úkol nelze splnit, je nezbytné včas informovat nadřízeného. Za nesplnění uloženého úkolu může být zaměstnanec sankciován.

2.2.3. Proaktivita

Zaměstnanci TSK při plnění svěřených úkolů projevují vlastní invenci a aktivitu, která může dosažení výsledku usnadnit, snížit jeho pracnost či náklady, nebo ušetřit čas. V případě, že si nejsou zadaným pracovním úkolem jisti, ověří si jeho zadání a očekávaný výsledek.

2.2.4. Posuzování rizik a prevenční povinnost předcházet škodám

Zaměstnanci TSK vždy usilují o to, aby předcházeli vzniku rizik a/nebo z nich vyplývajících škod, které mohou nastat v činnosti, kterou provádí. Jestliže se i přesto riziko objeví a/nebo škoda vznikne, oznamují tuto skutečnost okamžitě svému nadřízenému.

2.2.5. Snižování byrokracie a podpora/rozvoj automatizace

Zaměstnanci TSK při výkonu své pracovní činnosti hledají nejpraktičtější řešení a snaží se o minimalizaci administrativní zátěže. Současně dbají, aby takový postup nebyl v rozporu se zákonem ani neohrozil zájmy TSK. Při opakující se činnosti či postupu hledají možnosti automatizace.

2.2.6. Zvýšené požadavky na vedoucí pracovníky

Vedoucí pracovníci TSK počínaje pozicí vedoucího oddělení musí jít svým podřízeným příkladem a zároveň dbát o dobré jméno Společnosti navenek. Projevují soustavnou snahu o zvyšování kvalifikace a kompetencí. Rozšiřují své odborné znalosti a získávají zkušenosti nezbytné pro výkon funkce. Mají vysoké pracovní nasazení. Vždy prosazují požadavky etického, morálního a zákonného jednání. Vytváří podmínky pro oznamování jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem a musí se podílet na jeho řešení, pokud je o to vedoucí IAC požádá.

3 POŽADAVKY NA JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ TSK

Tato část Etického kodexu definuje konkrétní pravidla chování, která musí zaměstnanci TSK při výkonu pracovní činnosti pro Společnost respektovat a jednat v souladu s nimi.

Aby se zaměstnanci TSK nedostali do rozporu s pravidly Etického kodexu, jsou povinni dodržovat zásadu legality (tj. dodržování právních a vnitřních předpisů a jednání v souladu s nimi) a zásadu prevence (tj. počínat si tak, aby k případnému Compliance incidentu vůbec nedošlo).

Společnými prvky těchto zásad jsou (i) nevytváření prostoru pro korupční jednání; (ii) netolerování porušování pravidel a smluvních závazků; (iii) všímavost vůči okolí a hlášení nežádoucího jednání způsobem, který tento Etický kodex a další právní nebo vnitřní předpisy předpokládají, (iv) předběžná opatrnost a ověření/vysvětlení nejasných skutečností; a konečně, (v) naplňování cílů CMS a Protikorupční politiky TSK.

Kromě pravidel chování jsou v této části Etického kodexu uvedeny i modelové situace a jejich možná řešení. Veškerá zde stanovená pravidla chování zaměstnanců TSK podléhají obecným výše stanoveným zásadám a principům.

3.1. Korupce a úplatkářství/přijímání a poskytování prospěchu

Zaměstnanci TSK:

- 1) předchází tomu, aby se v pracovním kontaktu s dodavatelem nebo obchodními partnery dostali do postavení, v němž by byli zavázáni nebo cítili povinnost oplatit službu, dar či laskavost,
- 2) za všech okolností odmítají nabídky úplatků v jakékoliv formě, včetně případné diskuze o nich (i ta sama může vyvolat dojem, že zaměstnanec TSK přijetí úplatku zvažuje),
- 3) za žádných okolností nenabízejí úplatky ani jakýkoliv jiný neoprávněný majetkový prospěch (úředním osobám ani komukoliv jinému),
- 4) dodržují vnitřní pravidla pro přijímání a poskytování darů, pohoštění a jiných obdobných výhod, které souvisí s výkonem pracovní činnosti nebo jejich postavením ve Společnosti; tyto pravidla zahrnují zejména definice nepřijatelných darů a situací v nichž dary/pohoštění není vhodné přijímat či poskytovat, limity pro hodnotu přijímaných/poskytovaných darů a pohoštění, na které se vztahuje povinnost jejich oznámení či schválení,
- 5) v obecné rovině mohou přijímat pouze dary a reklamní předměty nebo pohoštění skromné hodnoty, jejichž odmítnutí by bylo zřejmě chápáno jako nezdvořilé (hodnota takového daru/reklamního předmětu musí být úměrná situaci a pozici daného zaměstnance/vedoucího zaměstnance),
- 6) dodržují další protikorupční opatření, která jsou upravena vnitřními předpisy, zejména v Compliance programu a Protikorupční politice.

Modelová situace č. 1:

Dlouhodobý obchodní partner zaslal zaměstnanci TSK několik lahví kvalitního francouzského vína. Je možné takovou pozornost přijmout?

Změnila by se nějak situace, kdyby byl zaměstnanec obdarován vstupenkami na sportovní utkání, do divadla nebo na jinou kulturní akci?

Řešení č. 1:

Zaměstnanci TSK mohou přijímat pouze dary skromné hodnoty, jejichž odmítnutí by působilo nezdvořile (ekvivalent částky se může lišit v závislosti na situaci a pozici daného zaměstnance). Pokud hodnota daru přesáhne finanční limit stanovený v Compliance programu, zaměstnanci TSK k přijetí takového daru musí získat souhlas svého přímého nadřízeného.

Zaměstnanci TSK by měli vyvinout snahu k ověření skutečné hodnoty daru, např. se pokusit dohledat cenu z veřejně dostupných zdrojů (web), což bude možné zejména u darovaných poživatin. Jestliže jde například o vstupenky na sportovní utkání, do divadla, nebo na jinou kulturní akci, které lze s ohledem na vysokou poptávku obtížně sehnat, existuje nebezpečí, že se nejedná o skromný dar.

| | |
|---|---|
| | Budou-li mít zaměstnanci TSK pochybnosti, zda mohou dar přijmout, měli by se poradit s vedoucím IAC. |
| <p><u>Modelová situace č. 2:</u></p> <p>Potenciální obchodní partner, který se uchází o získání veřejné zakázky, nabídne zaměstnanci TSK za ovlivnění výběru v jeho prospěch exotickou dovolenou v jihovýchodní Asii pro dvě osoby.</p> | <p><u>Řešení č. 2:</u></p> <p>Nabídka obchodního partnera vykazuje silné znaky korupčního jednání. Je potřeba ji důrazně odmítnout a tuto skutečnost neprodleně <u>oznámít jako Compliance incident, po jehož náležitém prošetření bude rozhodnuto o tom, je-li nutné podat trestní oznámení.</u></p> <p>TSK se od takového chování distancuje.</p> |

3.2. Férová hospodářská soutěž

Společnost se hlásí k hodnotám férové hospodářské soutěže a rovného přístupu k veřejným zakázkám Společnosti. Tím se rozumí zejména to, že zaměstnanci TSK za žádných okolností **neinicují ani se jakkoliv nepodílejí na jednání, které nese znaky pletich, sjednávání výhody, přijímání či poskytování úplatků v jakékoliv formě (finanční prostředky, dary, výhody, aj.),** a to bez ohledu na skutečnost, dosahuje-li intenzity relevantní z pohledu trestního práva.

| | |
|--|---|
| <p><u>Modelová situace č. 1:</u></p> <p>Zaměstnanec TSK, jehož pracovní náplní je zadávání veřejných zakázek, získá anonymní formou závažné informace o tom, že současný obchodní partner Společnosti, dodavatel z rámcové dohody, jejíž platnost se chýlí ke konci, působí na jiného dodavatele a snaží se jej odradit od účasti ve veřejné zakázce, na zavedení nové rámcové dohody, neboť má obavu, že by podruhé nemusel být vybrán.</p> | <p><u>Řešení č. 1:</u></p> <p>Jednání stávajícího dodavatele by mohlo v závislosti na jeho intenzitě a společenské nebezpečnosti naplňovat skutkovou podstatu trestného činu pletich při zadávání veřejné zakázky a při veřejné soutěži. Je na místě tyto skutečnosti <u>oznámít jako Compliance incident, po jehož náležitém prošetření bude rozhodnuto o tom, je-li nutné podat trestní oznámení.</u></p> <p>TSK se od takového chování distancuje.</p> |
| <p><u>Modelová situace č. 2:</u></p> <p>Na zaměstnance TSK v postavení člena hodnotící komise veřejné zakázky se obrátí jednatel společnosti dodavatele, jehož nabídka se v zadávacím řízení umístila jako druhá v pořadí. Nabídne mu finanční obnos za to, aby zajistil vyloučení dodavatele, který se umístil jako první v pořadí, ačkoliv jeho nabídka jinak zcela</p> | <p><u>Řešení č. 2:</u></p> <p>Jednání dodavatele by mohlo naplňovat skutkovou podstatu trestného činu podplacení a jednání zaměstnance TSK, pokud by nabízený úplatek přijmul, by mohlo naplňovat skutkovou podstatu trestného činu přijetí úplatku, příp. v závislosti na právní kvalifikaci i dalších (jiných) trestných činů. Je potřeba tuto skutečnost neprodleně <u>oznámít jako Compliance</u></p> |

| | |
|--|--|
| <p>vyhověla zadávacím podmínkám a měla by být zadavatelem akceptována.</p> | <p><u>incident, po jehož náležitém prošetření bude rozhodnuto o tom, je-li nutné podat trestní oznámení.</u></p> <p>TSK se od takového chování distancuje.</p> |
|--|--|

3.3. Střet zájmů

Zaměstnanci TSK jsou povinni předcházet jakémukoliv střetu zájmů při navazování obchodních vztahů, a to bez ohledu na jeho případnou formu. Tím se rozumí zejména propojení zaměstnanců TSK a dodavatelů, ať už na úrovni rodinné, bez ohledu na stupeň příbuzenství, přátelské, pracovní či jiné. Kromě prokazatelného střetu zájmů se zaměstnanci TSK rovněž zavazují v maximální možné míře předcházet i podezření, že střet zájmů nastal, protože už jen tato skutečnost má potenciál Společnost na veřejnosti poškodit.

Zaměstnanci TSK oznamují svůj možný či skutečný střet zájmů dle pravidel upravených v Compliance programu.

Modelová situace č. 1:

Zaměstnanec TSK v postavení člena hodnotící komise s odborností ve vztahu k předmětu veřejné zakázky zjistí, že do zadávacího řízení podala nabídku společnost, ve které má majetkovou účast jeho švagr. Tuto skutečnost neoznámí předsedovi komise a dále se podílí na všech úkonech, které komise činí. Navíc úmyslně posuzuje tuto nabídku tak, aby byla komisí přijata, přestože jsou v nabídce nedostatky, které by měly být přinejmenším důvodem k žádosti o vyjasnění.

Řešení č. 1:

Popsaná situace by mohla představovat střet zájmů na straně zaměstnance TSK. Zaměstnanci TSK musí v takových případech situaci bezodkladně oznámit jako Compliance incident.

Compliance incident bude následně prošetřen a bude rozhodnuto o případných disciplinárních opatřeních. TSK se od takového chování distancuje.

3.4. Zákaz diskriminace a zajištění rovných příležitostí

Zaměstnanci TSK se tímto společně hlásí k hodnotám odsuzujícím diskriminaci v jakékoli podobě, resp. k hodnotám zajišťujícím rovné příležitosti všech skupin osob bez ohledu na rozdíly mezi nimi. Tím se rozumí zejména zamezování nerovného zacházení vznikajícího na základě rasy, etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, přesvědčení či světového názoru. Současně je nežádoucím a nepřijatelným jednáním také i neposkytování rovných příležitostí ve vedení společnosti a jiných řídicích funkcí a při odměňování.

Modelová situace č. 1:

Řešení č. 1:

| | |
|--|--|
| <p>TSK pořádá v rámci nábory zaměstnanců výběrová řízení na obsazení nových pozic. Výběrová komise najde uchazeče, který splňuje všechna deklarovaná kritéria, nebo očekávání dokonce převyšuje, ale výběrová komise se v průběhu pohovoru začala domnívat, že uchazeč o zaměstnání je homosexuální orientace. Výběrová komise proto dospěla k jednotnému závěru, že uchazeč by z tohoto důvodu nezapadl do pracovního kolektivu a do zaměstnání jej nepřijala.</p> <p>Změnila by se nějak popsaná situace, pokud by nebyla posuzovaná sexuální orientace, ale náboženské vyznání?</p> | <p>Chování popsané v modelové situaci je zcela nepřipustné. TSK zásadně vybírá zaměstnance pouze na základě toho, nakolik po odborné stránce odpovídají požadavkům popisu pracovní pozice a dosahují potřebných morálních a lidských kvalit. Pohlaví, sexuální orientace, náboženské vyznání, světový názor, nebo jiné skutečnosti, které nemají s výkonem práce žádnou souvislost, nemohou nijak předurčovat úspěch v pracovním pohovoru. Opačný přístup by byl nejen neetický, ale znamenal by i porušení Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona.</p> <p>TSK se od takového chování distancuje.</p> |
|--|--|

3.5. Bezpečné pracovní prostředí

Zaměstnanci TSK vytvářejí bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a řídí se pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a pravidly požární ochrany (PO). Účastní se všech školení na tato témata, na kterých je jejich účast vyžadována, bez ohledu na to, jsou-li realizována formou e-learningu, nebo osobně.

Zaměstnanci TSK používají svěšené pracovní pomůcky hospodárně a neohrožují jimi své kolegy nebo třetí osoby. Postupují také s obvyklou obezřetností a s ohledem na charakter své pracovní činnosti. Veškeré zjištěné nedostatky, které mohou mít dopad na BOZP a PO, okamžitě ohlásí. Na pracovišti se vždy snaží udržovat pořádek a čistotu.

Zaměstnanci TSK nikdy nevykonávají pracovní činnost pod vlivem návykových látek. Je zároveň přísně zakázáno kteroukoliv z těchto látek na pracovišti požívat. Tento požadavek se týká rovněž i obsluhy automobilů či strojů, které v rámci své pracovní doby používají.

Modelová situace č. 1:

Zaměstnanec TSK slaví životní jubileum 50 let. Při té příležitosti zvažuje, že přinese do kanceláře dvě lahve šumivého vína a se svými kolegy na oddělení je vypije.

Řešení č. 1:

Vůči alkoholu je na pracovišti TSK nulová tolerance a konzumovat jej na pracovišti není možné. Případný přípitek tedy nesmí proběhnout na pracovišti TSK.

3.6. Zákaz šikany a sexuálního obtěžování

Zaměstnanci TSK odsuzují sexuální obtěžování a všechny formy šikany na pracovišti. Zásadně se takových jednání nedopouští, a pokud by se s ním snad setkali, oznámí jej svému nadřízenému nebo prostřednictvím kanálů pro oznamování Compliance incidentů.

| | |
|---|--|
| <p><u>Sexuálním obtěžováním se rozumí zejména nevyžádaný sexuálně podbarvený verbální či fyzický kontakt. Je přitom lhostejné, je-li adresát jeden nebo jedná-li se o celý kolektiv.</u></p> <p><u>Šikanou se rozumí jakákoliv forma ponižování, útoků na lidskou důstojnost, mobbing, bossing, či jiné jednání rozporné s dobrými mravy a standardní profesní etikou.</u></p> | |
| <p><u>Modelová situace č. 1:</u></p> <p>Jeden ze zaměstnanců TSK činí ve vztahu k zaměstnankyni TSK, s níž je on v pracovním kontaktu, ustavičně sexuální a šovinistické narážky. Kromě toho jí explicitně a opakovaně nabízí sexuální sblížení, což ona rezolutně a opakovaně odmítla.</p> | <p><u>Řešení č. 1:</u></p> <p>Popsané jednání vykazuje znaky sexuálního obtěžování na pracovišti a musí být nahlášeno <u>nadřízenému nebo prostřednictvím kanálů pro oznamování Compliance incidentů.</u></p> <p>TSK se od takového chování distancuje a přijme opatření, aby se již neopakovalo.</p> |
| <p><u>Modelová situace č. 2:</u></p> <p>Do TSK nastoupí nový zaměstnanec-absolvent na odbornou pozici. Dva věkově i služebně starší kolegové si na něm neustále vynucují neoprávněné úsluhy, odebírají mu menší částky finanční hotovosti, vytváří úmyslné překážky a obstrukce při plnění jeho pracovních úkolů a několikrát jej za nepřítomnosti ostatních kolegů jeden z agresorů dokonce fyzicky napadl.</p> <p>Změnila by se nějak situace, kdyby jeden z výše uvedených zaměstnanců-agresorů byl vedoucím zaměstnance-nováčka, a kromě popsaného jednání by mu neustále z malicherných důvodů vracel k přepracování jím připravované dokumenty?</p> | <p><u>Řešení č. 2:</u></p> <p>Popsané jednání vykazuje znaky šikany na pracovišti a <u>musí být oznámeno jako Compliance incident.</u></p> <p>Druhá popsaná situace výše uvedenou odpověď v zásadě nijak nemění. Jde o specifickou formu šikany, tzv. bossing, kdy je zneužíváno postavení nadřízeného vůči podřízenému. I v tomto případě je důvodné nahlásit takové chování <u>jako Compliance incident.</u></p> <p>TSK se od takového chování distancuje.</p> |

3.7. Bezpečnost informací a osobních údajů / vyjadřování se jménem společnosti

Zaměstnanci TSK chrání osobní údaje, důstojnost, čest a dobrou pověst svých kolegů. Za každé situace respektují jejich soukromí.

S osobními údaji, pokud je v jakémkoliv smyslu toho slova zpracovávají, zacházejí podle pravidel stanovených obecně závaznými právními předpisy, zejména dbají zásady minimalizace a zákonnosti zpracování. Kromě toho zaměstnanci TSK s osobními údaji zacházejí obezřetně, předcházejí jejich

ztrátě či zneužití a nesdělují je osobám, které s nimi nejsou pověřeny jakkoliv nakládat. Mimo obecně závazných právních předpisů dodržují také vnitřní předpisy v rozsahu určeném TSK.

V případě zjištění jakékoliv technické nebo organizační překážky ochrany a/nebo zabezpečení osobních údajů, je zaměstnanec povinen neprodleně o ní informovat svého přímého nadřízeného.

Zaměstnanci TSK chrání přístupová hesla do informačních systémů, elektronické pošty, či k jakýmkoliv aplikacím nebo záznamovým zařízením. Zároveň také tuto služební elektronickou poštu nepoužívají k soukromým účelům. Jsou také povinni přiměřeně zajistit, že k nim nebude mít žádná nepovolaná osoba přístup.

Zaměstnanci TSK nesmí zjevně zneužívat přidělené mobilní nebo pevné telefonní linky k soukromým účelům či aktivitám, které jsou zvláště zpoplatněné nebo v rozporu s dobrými mravy či by mohly ohrozit bezpečnost údajů v TSK. Tím se rozumí zejména dlouhotrvající zahraniční hovory či datové připojení (nesouvisejí-li prokazatelně s výkonem zaměstnání), teleshopping, soutěže, sázky, hazard, stahování či instalace neschváleného software, či návštěva stránek se zjevně obscénním obsahem aj.

Přesné povinnosti v oblasti kybernetické bezpečnosti a ochrany osobních údajů ukládají další interní předpisy, s nimiž jsou zaměstnanci TSK povinni se seznámit.

Zaměstnanci TSK zachovávají mlčenlivost o všech interních informacích.

Všichni zaměstnanci TSK se vyvarují projevů, které by mohly být veřejností odsouzeny nebo dokonce považovány za protiprávní, např. šíření poplašné zprávy, pomluva, hanobení určitých skupin, podněcování k diskriminaci či nenávisti, schvalování trestné činnosti.

S médii jsou oprávněni komunikovat pouze ti zaměstnanci TSK, kteří jsou k této činnosti výslovně pověřeni nebo oprávněni z titulu funkce (např. členové představenstva, tiskový mluvčí).

Při soukromém vystupování na veřejnosti, při publikační činnosti či na sociálních sítích apod., všichni zaměstnanci TSK dbají na to, abych jejich chování a projevy neohrozily důvěrnost interních informací a zpracovávaných osobních údajů, bezpečnost zavedených interních procesů, dobré jméno Společnosti, nebo aby jiným závažným způsobem nebyly ohroženy její zájmy.

Modelová situace č. 1:

Rodinný přítel zaměstnance TSK pracuje jako pojišťovací agent. Ve chvíli, kdy má problém získat novou klientelu a dostane se do finanční tísně mu zaměstnanec TSK nabídne, že mu zprostředkuje setkání s kolegy v práci. Za tím účelem mu předá kompletní seznam jmen zaměstnanců sekce, ve které pracuje, včetně telefonních čísel a e-mailových adres).

Řešení č. 1:

Takové chování lze hodnotit jako porušení ochrany osobních údajů v prostředí TSK, a tedy Compliance incident. Jednání dotyčného zaměstnance by bylo přezkoumáno a zřejmě by i odpovídal za škodu, která by mohla vzniknout.

Modelová situace č. 2:

Zaměstnanci TSK, který byl uveden jako kontaktní osoba v zadávací dokumentaci

Řešení č. 2:

Zaměstnanec TSK by se v takovém případě dopustil pochybení s dalekosáhlým dopadem. Nejen, že nebyl

| | |
|---|--|
| <p>na veřejnou zakázku, volá investigativní novinář. Má dotazy k průběhu veřejné zakázky a chce zjistit, jaké společnosti podaly nabídku a jejich ceny. Odvolává se přitom na zákonné právo na přístup k informacím. Zaměstnanec TSK mu požadované informace sdělí.</p> | <p>oprávněn vyjadřovat se za Společnost do médií, ale zároveň narušil i důvěrnost zadávacího řízení. Žádost dle zákona o svobodném přístupu k informacím nelze podat ústně; a navíc, důvody pro vyhovění nebo odmítnutí žádosti musí posuzovat oddělení právní a corporate governance.</p> |
|---|--|

3.8. Mezinárodní a národní sankce a prevence praní špinavých peněz

Zaměstnanci TSK jsou si vědomi právní úpravy uplatňující národní a mezinárodní sankce. Ve vztahu k činnosti TSK tyto sankce mohou spočívat zejména v zákazu zadat veřejnou zakázku anebo nechat plnit smlouvu na veřejnou zakázku sankciované osobě nebo subjektu. Příslušná právní úprava rovněž vyžaduje, aby každý, kdo se hodnověrným způsobem dozví, že se u něj nachází majetek, na který se vztahují mezinárodní sankce, učinil o tom bez zbytečného odkladu oznámení Finančnímu analytickému úřadu.

TSK za tímto účelem vyžaduje od všech dodavatelů prohlášení o absenci uplatnění národních a mezinárodních sankcí a má zaveden monitoring sankčních listů. Všichni zaměstnanci TSK mají povinnost oznámit podezření z uplatnění národních a mezinárodních sankcí jako Compliance incident.

Zaměstnanci TSK rovněž odsuzují snahu o praní špinavých peněz či o legalizaci nezákonných zisků. Praní špinavých peněz lze definovat jako situace, kdy držitel peněz pocházejících z trestné činnosti usiluje o zastření jejich pravého původu prostřednictvím realizace transakce.

TSK plní svou zákonnou povinnost zjistit skutečného majitele dodavatele veřejných zakázek a neakceptuje požadavky svých dodavatelů a obchodních partnerů na podezřelé či neobvyklé praktiky, např. dělení plateb či jejich poukázání na bankovní účet, který neodpovídá číslu účtu uvedenému ve smlouvě či objednávce.

Modelová situace č. 1:

Zaměstnanec TSK při výkonu pracovních povinností zjistí, že jeden z dodavatelů má příjmy z činnosti, která je nezákonná. Dodavatel provozuje neoprávněné podnikání v oboru projektování, ačkoliv nemá příslušné oprávnění / autorizaci.

Řešení č. 1:

Zaměstnanec TSK informuje o této skutečnosti vedoucího IAC, který rozhodne o dalších krocích.

Modelová situace č. 2:

Na zaměstnance TSK se obrátí obchodní partner s prosbou, aby cenu za zboží, které bylo TSK dodáno, zaslal na jiné číslo účtu, než které je uvedené v příslušné smlouvě.

Řešení č. 2:

Zaměstnanci TSK jsou vždy povinni poukázat platby na číslo účtu, které je uvedeno ve sjednané smlouvě nebo objednávce, bez ohledu na to, jestli by případná žádost směřovala k jednomu či více neznámým účtům.

| | |
|--|--|
| <p>Změnila by se nějak situace, kdyby byl zaměstnanec TSK místo toho požádán o rozdělení platby na různá čísla účtů?</p> | <p>Smlouvu lze změnit na základě dodatku, nikoliv na základě zpětně obtížně průkazné telefonické nebo i e-mailové žádosti. Takový způsob komunikace je zapotřebí odmítnout a nahlásit vedoucímu IAC, který rozhodne o dalších krocích.</p> |
|--|--|

3.9. Ekologicky šetrné chování

Zaměstnanci TSK se hlásí k hodnotám ekologicky šetrného chování a ochrany životního prostředí. Při výkonu své pracovní činnosti nepoškozují přírodu v jakékoliv formě a jsou si vědomi případné odpovědnosti podle správních nebo trestních předpisů.

| | |
|--|--|
| <p><u>Modelová situace č. 1:</u></p> <p>Zaměstnanec TSK, který má na starost zadávání veřejných zakázek, nepromítl do zadávací dokumentace připravovaného tendru požadavky na tzv. sociální/enviromentální odpovědnost a inovace, ačkoliv mu to ukládá jiná vnitřní směrnice, resp. zákon.</p> | <p><u>Řešení č. 1:</u></p> <p>Zaměstnanec TSK se dopustil porušení vnitřního předpisu o zadávání veřejných zakázek a současně i porušení zákona, v jehož důsledku může společnost čelit námitkám proti takovému postupu.</p> <p>Zaměstnanci TSK jsou povinni vyvinout maximální snahu, aby takovým chybám předcházeli – a pokud se stanou, musí se aktivně zasadit o jejich nápravu.</p> <p>Zaměstnanec TSK může za toto pochybení svému zaměstnavateli odpovídat podle pracovního řádu, resp. Zákoníku práce.</p> |
|--|--|

3.10. Interní a externí spolupráce

Zaměstnanci TSK vystupují navenek vždy slušně a zdvořile. Spolupracují s orgány státními správy při výkonu jejich působnosti. Sdělují (z vlastní iniciativy nebo na vyžádání tazatele) všechny informace a předkládají dokumenty, s výjimkou těch, jejichž zpřístupnění jsou povinni na základě zákona nebo vnitřního předpisu odepřít.

V případě výkonu kontroly nebo vyšetřování v prostorách TSK je potřeba okamžitě informovat přímého nadřízeného a vedoucího IAC; následně pak postupovat v souladu s jejich pokyny.

Je nepřipustné, aby zaměstnanci TSK předkládali orgánům státní správy nebo osobám pověřeným Společností ke kontrole či prošetření nepravdivé informace, či zfalšované údaje nebo dokumenty.

Zaměstnanci TSK vždy spolupracují s vedoucím IAC nebo s jím určenou osobou.

| | |
|--|--|
| <p><u>Modelová situace č. 1:</u></p> <p>Zaměstnanec TSK se ráno dostaví na pracoviště a zjistí, že tam probíhají úkony trestního řízení (prohlídka jiných prostor), a to z důvodu podezření, že došlo ke</p> | <p><u>Řešení č. 1:</u></p> <p>Zaměstnanci TSK jsou povinni spolupracovat s orgány činnými v trestním řízení. Musí však informovat svého přímého nadřízeného a vedoucího IAC.</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>zmanipulování výsledku veřejné zakázky jedním z členů hodnotící komise (rovněž zaměstnanec TSK).</p> <p>Jaká jsou pravidla chování v popsané situaci?</p> | <p><u>Podrobná pravidla pro postup Zaměstnanců TSK jsou upravena v Compliance programu.</u></p> |
| <p><u>Modelová situace č. 2:</u></p> <p>Zaměstnanec TSK se obrátí na svého kolegu, do jehož pracovní náplně spadají zákonné odvozy související se sociálním zabezpečením, s žádostí, aby v jeho pracovní evidenci byly pro účely veřejného pojištění evidovány nepravdivé údaje.</p> | <p><u>Řešení č. 2:</u></p> <p>Takové žádosti nelze vyhovět. Pokud by TSK neplnilo své povinnosti v rámci veřejného pojištění podle právních předpisů, vystavuje se riziku sankce ze strany příslušných orgánů. Zároveň je nutno takové chování oznámit <u>jako Compliance incident.</u></p> |

4 VYMEZENÍ NĚKTERÝCH POJMŮ

TSK klade důraz na to, aby všichni zaměstnanci i vedoucí zaměstnanci společnosti byli řádně a úplně seznámeni a v každém okamžiku znali podmínky porušení Etického kodexu a jiných interních předpisů, nebo i právních předpisů (včetně těch, za které lze uložit správní či trestní sankce). V této souvislosti je pak nutná znalost některých pojmů, jejichž základní (neuzavřený) výčet je uveden níže.

| Pojem: | Definice: |
|---------------------|---|
| Vedoucí IAC | Zaměstnanec jmenovaný/vykonávající funkci vedoucího příslušného oddělení, který zároveň vykonává působnost compliance manažera. Vedoucí IAC zajišťuje plnění svých odpovědností prostřednictvím podřízených zaměstnanců oddělení interní audit a compliance, případně externích specialistů (konzultantů či advokátních kanceláří). |
| Compliance incident | <u>Porušení obecně závazných právních předpisů České republiky a/nebo Evropské unie a/nebo interních pravidel Společnosti ze strany jejího představitele, zaměstnance nebo třetí strany.</u> |
| Přestupek | Společensky škodlivý zaviněný protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen, a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin. |
| Trestný čin | Zaviněný protiprávní čin, který trestní zákoník označuje za trestný, a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně. |
| Střet zájmů | Situace, kdy osoba, která má rozhodovat, je přímo či nepřímo osobně zainteresována na výsledku svého rozhodnutí. |
| Osobní zájem | Takový zájem, který přináší subjektu tohoto zájmů osobní výhodu nebo zamezuje snížení případného majetkového či jiného prospěchu. Soukromý zájem přitom zahrnuje jakoukoliv výhodu pro dotčenou osobu, její rodinu, osoby blízké a další právnické nebo fyzické osoby, se kterými má vztahy nebo na něž má blízké vazby. |

| | |
|---|---|
| Veřejný zájem | Tento zájem jsou subjekty zájmů osobních povinny prosazovat či hájit z titulu svého postavení či funkce. |
| Úplatek | Neoprávněná výhoda spočívající v přímém majetkovém obohacení nebo jiném zvýhodnění, které se dostává nebo má dostat určité osobě, na které tato nemá nárok. |
| Korupce | Zneužití postavení, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování. Je motivováno snahou po materiálním zisku nebo jiných výhodách, a to v důsledku předchozího pochybení v rozhodovacím a řídicím systému. |
| Nemorální jednání | Rozpor s dobrými mravy, tj. se souborem hodnotových kritérií, která jsou velkou většinou společnosti sdílena a pokládána za slušné, správné a etické jednání. Cílem nemorálního jednání je nedůvodné nerespektování či dokonce poškozování cizích zájmů |
| Protiprávní jednání | Jednání, které je v rozporu s objektivním právem (textem právního předpisu), včetně jednání, které jej jakýmkoliv způsobem obchází (nereflektuje smyslu a účelu právního předpisu). Protiprávním jednáním se rozumí i naplnění skutkové podstaty přestupku nebo trestného činu. |
| Návyková látka | Alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobivé nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací či rozpoznávací schopnosti a sociální chování. |
| Diskriminace | Neodůvodněné znevýhodnění jedince, zejména kvůli jeho rase, náboženství, sexuální orientaci, národnosti, původu, politickým nebo oborovým činnostem nebo jejich věku, pohlaví nebo jakémukoli postižení. |
| Osobní údaje | Veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě. |
| Disciplinární/správní/trestní odpovědnost | Schopnost zaměstnance TSK unést (akceptovat) sankci za následek, tj. zaviněné porušení povinností, které vyplývá z interních či právních předpisů, a to včetně všech materiálních či jiných negativních důsledků v jeho osobní sféře. |
| Zavinění | Vnitřní psychický stav osoby ke skutečnosti, která v příčinné souvislosti s jejím jednáním nebo opominutím nastala. V základu se rozlišuje zavinění z nedbalosti a úmyslné zavinění. |

5 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

5.1. Časová působnost

Na právní vztahy vzniklé přede dnem účinnosti Etického kodexu se použijí dosavadní předpisy. K obecným zásadám jako jsou zákonnost, předvídatelnost, zákaz diskriminace, rovné zacházení, osobní odpovědnost a proaktivita, které platí bez ohledu na verzi vnitřního předpisu, však bude přihlíženo i u právních vztahů vzniklých přede dnem účinnosti tohoto Etického kodexu.