

Z vnitřního předpisu P_110_245_2021 „Etický kodex finanční skupiny Národní rozvojové banky, a.s.“

- znění účinné od 1. 4. 2022

1 Základní ustanovení

1.1 Cíl a účel vnitřního předpisu

Cílem Předpisu je určení klíčových principů firemní a podnikatelské kultury Národní rozvojové banky, a.s., úprava základních pravidel chování zaměstnanců a členů orgánů Národní rozvojové banky, a.s., stejně jako hodnot uznávaných Národní rozvojovou bankou, a.s., a dále deklarování závazků Národní rozvojové banky, a.s., k jejím zaměstnancům, členům orgánů, klientům, akcionářům, obchodním partnerům a jiným třetím stranám, to vše s ohledem na existenci finanční skupiny Národní rozvojové banky, a.s., a zájmu všech společností finanční skupiny Národní rozvojové banky, a.s., na ustanovení pro ně společných principů firemní a podnikatelské kultury.

Účelem tohoto Předpisu je jasné a srozumitelné zdůraznění hodnot, vybraných závazných pravidel chování a morálních zásad, ke kterým se Národní rozvojová banka, a.s., jako součást její finanční skupiny hlásí, a jejichž dodržování vyžaduje a očekává, a jejichž nedodržování nehodlá nečinně přehlížet. Tento Předpis je jedním z důležitých nástrojů strategického řízení a formování firemní kultury Národní rozvojové banky, a.s.

1.5 Definice klíčových pojmů a zkratk

pojem	vysvětlení
Pracovník	Zaměstnanec nebo člen představenstva Společnosti ve výkonné řídicí funkci.
Skupina	Národní rozvojová banka, a.s., Národní rozvojová investiční, a.s., Národní rozvojový fond SICAV, a.s.
Společnost	Národní rozvojová banka, a.s.
Vedoucí zaměstnanec	Zaměstnanec pověřený řízením organizačního útvaru Společnosti, jejichž členění upravuje Předpis „Organizační řád Národní rozvojové banky, a.s.“

2.1 Úvod

Kodex představuje základ firemní kultury společný pro všechny společnosti Skupiny, které se k jeho dodržování zavázaly dobrovolně. Společnosti Skupiny však existují samostatně a Kodex i proto nemůže pokrývat každou oblast jejich činnosti detailně. Každá ze společností Skupiny proto může, a v některých případech i musí, pravidla uvedená v Kodexu podrobněji rozpracovat ve vlastních vnitřních předpisech. Může stanovit i pravidla přísnější, či některá chování přímo zakázat, ale nesmí snížit úroveň zavedenou Kodexem. Kodex má zajistit, aby chování pracovníků v obchodních vztazích a etických záležitostech a postupy a procesy společností Skupiny odpovídaly nejvyšším možným standardům.

Kodex definuje zásady chování ve Společnosti i Skupině a jednání jménem Společnosti. Je založen jak na respektu k právnímu řádu, tak na vysokých morálních standardech.

2.1.1 Charakter a závaznost Etického kodexu

Kodex je důležitou součástí předpisové základny společností Skupiny a je závazný pro každého z nás, ať už jde o řadového nebo vedoucího zaměstnance, člena představenstva nebo dalších orgánů společností Skupiny, včetně orgánů poradních. Jelikož náš závazek chovat se v souladu s Kodexem nebereme na lehkou váhu, jeho zjevné porušení zásadně nebudeme tolerovat. Zároveň usilujeme o to, aby v Kodexu obsažené zásady respektovali i naši obchodní partneři.

Kodex chování pracovníků obsahuje standardy chování v rámci Skupiny i jednotlivé společnosti, které jsou založeny na poslání a hodnotách či etických zásadách Skupiny a zajišťují čestný a spravedlivý přístup ke klientům, obchodním partnerům, pracovníkům, komunitám, ve kterých Skupina působí, i celé společnosti, a dále zajišťují plnění závazků k těmto subjektům.

Kodex má pracovníkům napomoci rychle rozpoznat situace, které jsou v rozporu s etickými zásadami Skupiny a poskytnout jim informace o tom, co dělat, pokud mají pochybnosti, zda je to které jednání etické a správné či ne. Je třeba mít neustále na paměti, že je to každodenní práce každého jednotlivého pracovníka, jeho jednání a rozhodnutí, co v konečném důsledku ovlivňuje přístup ke Skupině či společnosti Skupiny a jejich dobré jméno.

2.1.2 Prosazování Etického kodexu

Formování a prosazování společensky odpovědné a etické firemní kultury je dlouhodobým procesem a cílem. Abychom tohoto cíle dosáhli, požadujeme, aby každý zaměstnanec přijal osobní odpovědnost za jeho prosazování.

2.1.3 Role vedoucích zaměstnanců

Osobní příklad vedoucích zaměstnanců na všech úrovních považujeme za klíčový, i proto klademe na vedoucí zaměstnance zvýšené nároky.

Vedoucí zaměstnanci:

- jdou příkladem při dodržování Kodexu, vysvětlují otázky při jeho aplikaci a přesvědčují se, že zaměstnanci Kodexu rozumějí,
- poukazují na jednání, která nejsou akceptovatelná,
- vytváří pracovní prostředí, ve kterém nepanuje strach z pokládání otázek ani oznámení o porušení Kodexu,
- aktivně řeší přijatá oznámení o porušení Kodexu a dojde-li k jeho porušení, přijmou přiměřená disciplinární opatření,
- zavádí opatření předcházející porušení Kodexu.

2.2 Co formuje naše chování

Chování každého z nás je formováno prostřednictvím tří složek – základních hodnot, závazných pravidel a etických principů, které všichni musíme respektovat. Tyto složky v souhrnu utváří naši firemní kulturu.

2.2.1 Základní hodnoty

Žijeme hodnotami, které jsou klíčem pro současný i budoucí úspěch a rozvoj Skupiny. Jsou jimi:

2.2.1.1 Otevřenost

hlásíme se ke všem svým rozhodnutím. Otevřeně komunikujeme s klienty, obchodními partnery, zaměstnanci i širokou veřejností.

2.2.1.2 Poctivost

ve všech situacích jednáme korektně, důvěryhodně a se vzájemným respektem.

2.2.1.3 Odpovědnost

děláme vše pro spokojenost našich klientů, zároveň jsme dobrým obchodním partnerem a spolehlivým a příkladným zaměstnavatelem. Vyžadujeme osobní odpovědnost každého jednotlivce. Jsme si vědomi, že naše rozhodnutí ovlivňují budoucnost nejen Skupiny, ale i kvalitu života mnoha lidí.

2.2.2 Závazná pravidla

Dodržíme závazná pravidla, která dopadají na naši činnost, a jednáme vždy v souladu s nimi, ať už se jedná o obecně závazné právní předpisy, nebo o vnitřní předpisy společností Skupiny.

2.2.3 Etické principy

Základní hodnoty a závazná pravidla určují pravidla pro velkou většinu z našich činností. Existují však situace, které musíme posoudit i z pohledu základních etických principů.

Etické principy dodržujeme tím, že:

- jednáme čestně, poctivě a s nejvyšší mírou slušnosti,
- chráníme svou nestrannost a k řešeným záležitostem jsme objektivní,
- nenecháme bez povšimnutí chování, které je v rozporu s Kodexem,
- chráníme a zajišťujeme bezpečnost klientů, zaměstnanců i obchodních partnerů, a dat v informačních systémech a aplikacích,
- zachováváme mlčenlivost o skutečnostech týkajících se klientů, obchodních partnerů, Společnosti i o Skupině samotné,
- jsme loajální ke Skupině a jejím společnostem a chráníme jejich zájmy,
- podporujeme rovný přístup – nediskriminujeme,
- činíme-li rozhodnutí, vždy hodnotíme, zda neporušíme naše závazky k dotčeným skupinám, a zvažujeme dopady našeho jednání.

2.3 Naše závazky

2.3.1 Ke klientům

Klientům se věnujeme s maximální péčí a individuálně, neboť každý z nich je pro nás důležitý. Přestože společnosti Skupiny nemusí cílit na stejný klientský segment, snažíme se všechny klienty obsloužit efektivně, rychle a v maximálním rozsahu elektronicky.

2.3.2 K obchodním partnerům

Vztahy s našimi obchodními partnery jsou založené na férovosti a jejich základním určujícím faktorem je vždy korektně nastavený smluvní vztah a důsledné plnění povinností oběma (případně všemi) stranami. Právo obchodního partnera na ochranu důvěrných informací je pro nás samozřejmostí.

2.3.3 K zaměstnancům

Uznáváme veškerá legitimní práva zaměstnanců, včetně práva vytvářet odbory. Vytváříme vždy bezpečné, odpovídající pracovní podmínky, prostředí důvěry a vzájemného respektu. Podporujeme rovné příležitosti a pracovní prostředí, ve kterém vítězí různorodost a inkluze a je nulová tolerance obtěžování a veškerých forem nepřijatelné diskriminace. Dbáme na spravedlivé odměňování, oceňujeme vysoké nasazení, poctivost a morální integritu.

2.3.4 K akcionářům

Aplikujeme principy efektivní správy a řízení obchodních korporací, které nás zavazují udržovat vyvážený vztah mezi společnostmi Skupiny a těmi, kteří je tvoří, tj. klienty, obchodními partnery, zaměstnanci, statutárními orgány, akcionáři, popř. i dalšími zainteresovanými subjekty. Děláme všechno pro zajištění finanční stability každé společnosti Skupiny. Chráníme majetek společností Skupiny a její dobré jméno.

2.3.5 Ke komunitám, v nichž žijeme

Vztah k životnímu prostředí a jeho ochrana jsou prioritou, kterou se snažíme promítat do každé naší činnosti. Chováme se tak, abychom životní prostředí naší činností nepoškozovali. Aktivně se zapojujeme do údržby krajiny a výsadby stromů a vyhledáváme další příležitosti k zapojení do zlepšování životního prostředí.

2.3.6 K celé společnosti

Českou republiku nebereme pouze jako jediného akcionáře mateřské společnosti Skupiny, ale především jako toho, komu má naše činnost ve svém konečném výsledku prospět. Využíváním všech dostupných finančních zdrojů jak samotné České republiky, tak i ze strany Evropské unie nebo soukromého sektoru zpřístupňujeme financování zejména malým a středním podnikatelům, napomáháme uskutečňování infrastrukturních projektů, přičemž trvalá udržitelnost u nás není jen reklamním sloganem bez reálného obsahu. Naší činností přispíváme k tomu, aby Česká republika byla lepším místem k životu pro všechny její obyvatele.

2.4 Odpovědnosti každého z nás

2.4.1 Činíme zodpovědná rozhodnutí

V práci děláme mnoho rozhodnutí. Hodně z nich je rutinních. Někdy se však můžeme ocitnout v situaci, kdy je výběr obtížný nebo kdy máme pocit neetického či nevhodného jednání. Kodex poskytuje pokyny, které využijete při řešení mnoha problémů, na které můžete při práci narazit. Nemůže však odpovědět na každou otázku ani vyřešit každou situaci. Většinou platí, že pokud vám něco připadá neetické nebo nevhodné, pravděpodobně to tak je.

Pokud v Kodexu nebo v jiných závazných pravidlech nemůžete najít odpověď, použijte níže uvedený test, abyste si vytrýbili možnosti a rozhodli o nejlepším postupu pro vás, vaše kolegy, Společnost i Skupinu a v neposlední řadě také klienty a obchodní partnery. Vyzýváme vás, abyste hledali odpovědi dříve, než podniknete jakékoli kroky, u nichž máte pochybnosti či podezření, že by mohly být v rozporu s Kodexem, a to dokud nebudete mít jistotu, že jednáte správně.

2.4.1.1 Test jako pomůcka pro rozhodnutí

Pokud si v individuálním případě nebudete jistí, zda je Vaše chování v souladu s Kodexem, položte si tyto otázky:

1. Přihlédl jsem při svém rozhodování ke všem relevantním záležitostem a zvážil jsem je správně?
(Test z hlediska odbornosti)
2. Mám pocit, že se při svém rozhodování pohybuji v rámci závazných pravidel (tj. zejména zákonů, vyhlášek a vnitřních předpisů)?
(Test z hlediska legality)
3. Budu si stát za svým rozhodnutím, pokud vejde ve známost?
(Test z hlediska nadřízeného)
4. Jsem pro, aby se v celé Společnosti ve všech srovnatelných případech rozhodovalo stejně, jako chci rozhodnout já?
(Test z hlediska zevšeobecnění)
5. Budu své rozhodování považovat i nadále za správné, když ho Společnost bude muset obhajovat na veřejnosti?
(Test z hlediska veřejnosti)
6. Akceptoval bych své vlastní rozhodnutí, pokud by se týkalo i mě samotného? Rozhodl bych ve vlastním případě stejně?
(Test z hlediska dotčené osoby)
7. Co by mému rozhodnutí řekli moji blízcí?
(Druhý názor)

Pokud jste na prvních 6 otázkách odpověděli „ano“ a odpověď na otázku 7 je rovněž kladná, bude vaše chování s nejvyšší pravděpodobností v souladu s Kodexem. Nejednoznačná odpověď na kteroukoliv otázku znamená, že potřebujete více informací nebo existuje více variant řešení.

Pokud si však stále nejste jisti, jak se zachovat, požádejte o pomoc svého přímého nadřízeného, a jestli ani on nedokáže uspokojivě váš problém vyřešit, využijte jiný způsob, jak problém řešit – více se dočtete v kapitole Nemlčíme.

2.4.2 Nemlčíme

Usilujeme o to, aby se dodržování Kodexu stalo součástí našeho každodenního pracovního života. Nepromluvíme-li v situacích jeho porušování, našeho cíle nikdy nedosáhneme. Promluvíme, máme-li obavy z konkrétního nedodržování Kodexu.

Skupina a představenstva společností Skupiny podporují prostředí důvěry mezi pracovníky, aby mohli diskutovat o jakýchkoli etických otázkách. **Existují však situace, u kterých vyžadujeme okamžité oznámení:**

- nabízení nebo přijetí úplatku nebo příslibu jeho poskytnutí, či jiné případy korupce,
- podezření ze střetu zájmů,
- podezření z podvodu či finanční zpronevěry,
- jednání, které mělo za cíl podávat nesprávné informace klientům nebo akcionářům,
- jednání vedoucí k prolomení bezpečnostního kontextu či k úniku dat,
- činnosti, které představují významné riziko pro Skupinu či Společnost z hlediska poškození dobrého jména, nebo činnosti, jež by mohly představovat právní rizika pro Společnost (např. porušení práv klientů, pracovníků a investorů, operace týkající se využívání důvěrných informací, legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu či porušení bezpečnosti),
- neetické chování, které způsobuje skutečné nebo potenciální poškození pracovníků nebo Společnosti, pod podmínkou, že oznámení je činěno pouze za účelem zabránění poškození nebo k jeho zastavení.

Pracovníkům, kteří sdělí své obavy z porušení Kodexu, vedení každé společnosti Skupiny zaručuje:

- ochranu před postihy ze strany nadřízených nebo jejich spolupracovníků, a to i v případech, kdy nedojde k prokázání porušení Kodexu, pokud oznámení bylo učiněno v dobré víře,
- zachování důvěrnosti oznámení, poskytnutých informací, včetně identity oznamovatele, pokud si nepřeje být uveden,
- důsledné prošetření všech oznámení. Všechna oznámení budou brána vážně a žádný oznamovatel nikdy nebude odmítnut.

Vedení každé společnosti Skupiny důrazně a bez výjimek zasáhne proti každému, kdo podnikne odvetné opatření vůči pracovníkovi, který sdělil své obavy.

Na řešení oznámených obav může participovat více útvarů, pokud není ohrožena ochrana oznamovatele. Vždy dbáme na to, aby všichni řešitelé byli nestranní. Je-li to účelné a možné, je oznamovatel kontaktován k ověření, zda byly získány úplné informace a bylo jim správně porozuměno. Na závěr poskytneme oznamovateli zpětnou vazbu, jak bylo oznámení vyřešeno, pokud si to bude přát a neoznámil obavy anonymně.

2.4.2.1 Jak sdělujeme své obavy a podezření

Využijeme některého ze způsobů pro podání oznámení upozorňujících na neetické jednání či protiprávní jednání, tj. využijeme kanály tzv. whistleblowingu, které upravuje příslušný vnitřní předpis Společnosti.

Obavy nesdělujeme osobě, která je v záležitosti angažována, nebo které se naše oznámení jakkoli přímo týká.

2.4.2.2 Možnost konzultace

Při práci pro Společnost se můžete dostat do složitých situací. Zdravý úsudek, rozumné uvažování, Kodex a jeho základní hodnoty, závazná pravidla a etické principy vám ve velké většině případů budou stačit ke správnému rozhodování. Může se však stát, že budete potřebovat poradit ohledně něčeho, co se týká Kodexu, a pak máte na výběr několik možností.

V první řadě byste se měli obracet na svého přímého nadřízeného.

Teprve nedokáže-li vám on s vaším dotazem pomoci, nebo existuje-li vážný důvod, proč právě s ním nechcete dotaz řešit, můžete se obrátit na kteréhokoli ze zaměstnanců útvaru Společnosti, který dle platného organizačního řádu nebo jiného vnitřního předpisu Společnosti má agendu Kodexu ve své kompetenci.

Způsob konzultace je zcela na Vás a na příslušné zaměstnance se můžete obracet telefonicky, e-mailem, případně i osobně. Pokud uvedete, že se konzultace týká Kodexu, tito zaměstnanci mají povinnost věnovat se vám bez zbytečného odkladu, případně zajistit jiného zaměstnance dotčeného útvaru, který vám bude pro konzultaci k dispozici.

2.4.3 Dodržujeme závazná pravidla

2.4.3.1 Obecné zásady

Předpokladem úspěšného podnikání Společnosti je dodržování obecně závazných právních předpisů (včetně oborových předpisů) i vnitřních předpisů Společnosti, z tohoto důvodu:

- jsme vždy obeznámení s požadavky obecně závazných právních předpisů, které se týkají naší činnosti, a zajišťujeme, aby vnitřní předpisy s nimi byly v souladu,
- své pochybnosti konzultujeme s přímým nadřízeným, nebo s osobou, která je odpovědná za podobu příslušného vnitřního předpisu,
- jsme otevření a transparentní vůči všem dohledovým orgánům.

2.4.3.2 Hospodářská soutěž

Odmítáme všechny postupy, které narušují hospodářskou soutěž. Z pozice zadavatele veřejné zakázky dodržujeme zásady transparentnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace. Chováme se v souladu s právní úpravou hospodářské soutěže, vstupujeme-li do kontaktu s konkurenty.

2.4.3.3 Finanční integrita

Nakládáme s finančními prostředky hospodárně a vyhýbáme se rozhodnutím, která snižují hodnotu Společnosti. Zpracováváme účetní a obchodní záznamy tak, aby byly úplné, přesné a včas byly schváleny oprávněnou osobou. Za tímto účelem přijímáme dostatečná kontrolní opatření.

Je naší povinností oznámit:

- transakci nebo účetní postup, který porušuje nebo obchází Kodex,
- ostatní významné nestandardní transakce, dohody, závazky a vztahy, které mohou významně negativně ovlivnit finanční ukazatele Společnosti.

2.4.3.4 Ochrana osobních údajů

Osobní údaje shromažďujeme pouze v nezbytném rozsahu a ke stanovenému účelu, nesdružujeme údaje získané k různým účelům. Chráníme získané osobní údaje před neoprávněným přístupem, minimalizujeme možnost jejich úniku a nesprávného použití či zneužití a nepředáváme ani nepřístupňujeme je dalším osobám bez řádného zmocnění. Při návrhu nebo změně produktů, procesů nebo systémů zvažujeme potenciální dopady a zajistíme dostatečnou ochranu soukromí a osobních údajů.

2.4.3 5 Prevence legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu

Dodržujeme veškerá závazná pravidla bránící legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu. Usilujeme o obchodování pouze s důvěryhodnými klienty podnikajícími v legitimních oborech, jejichž prostředky pochází z legitimních zdrojů.

Řídíme se zásadou „Know your customer“ a podnikáme tedy všechny potřebné kroky za účelem prevence a detekce podezřelých obchodů, čímž eliminujeme riziko legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu.

2.4.4 Předcházíme nekalým jednáním a střetu zájmů

2.4.4.1 Prevence nekalých jednání

Netolerujeme protiprávní jednání, zejména pokud mají charakter trestných činů jako podvod nebo porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže.

Osobně ani prostřednictvím třetích stran nenabízíme, neslibujeme, neposkytujeme, nepožadujeme ani nepřijímáme cokoli, co by mohlo být považováno za:

- úplatek,
- nepatřičnou výhodu,
- narušení objektivitu a nezávislosti.

2.4.4.2 Prevence střetu zájmů

Střet zájmů ohrožuje schopnost činit objektivní rozhodnutí ve prospěch Společnosti – může mít řadu podob, ale neznamená automaticky nečestné jednání. Představuje zvýšené riziko ohrožení naší nezávislosti, které může poškodit dobré jméno Společnosti či Skupiny.

Jednáme vždy v nejlepším zájmu Společnosti a snažíme se vyvarovat situací, které by mohly vyvolávat i pouhé zdání střetu zájmů, zejména:

- zamezíme situaci, kdy můžeme ovlivnit rozhodnutí ve svůj vlastní prospěch nebo v zájmu osoby blízké (např. při výběru nového zaměstnance nebo udílení odměn),
- neposkytujeme interní informace konkurenci ani třetím stranám,
- nepřijímáme dary a pohoštění v rozporu s příslušnými vnitřními předpisy,
- neužíváme času (svého a svých kolegů), informací, majetku nebo vlivu Společnosti či společnosti Skupiny ke svému prospěchu nebo podpoře třetích stran bez příslušného předchozího formalizovaného souhlasu.

Získáme předchozí souhlas k:

- výdělečné činnosti, která je shodná nebo obdobná s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- členství ve statutárním orgánu společnosti mimo společnosti Skupiny, která má shodný nebo obdobný předmět činnosti jako zaměstnavatel.

Oznámíme aktivitu, které mohou být považovány za střet zájmů nebo mohou vyvolávat pouhé zdání střetu zájmů, zejména skutečnost, že (jednotlivě dle každého pracovníka):

- jsme členem statutárního orgánu společnosti mimo společnosti Skupiny, bez ohledu na její předmět činnosti,
- jsme vlastníkem podílu nebo jsme zainteresováni ve společnosti, která je obchodním partnerem některé ze společností Skupiny nebo o obchodní partnerství usiluje,
- působíme v neziskové organizaci, která má vztah k některé ze společností Skupiny,
- řídíme, kontrolujeme anebo hodnotíme podřízeného zaměstnance, který může být považován za osobu blízkou.

Za účelem získání souhlasu nebo oznámení shora uvedených aktivit **vyplníme formulář „Střet zájmů“**, který bude umístěn na intranetu. K udělení souhlasu vydává stanovisko příslušný útvar Společnosti dle platného organizačního řádu nebo jiného vnitřního předpisu Společnosti.

K udělení souhlasu je po posouzení konkrétní situace a s ní souvisejících rizik oprávněno:

- představenstvo pro zaměstnance přímo řízeného jedním z jeho členů,
- přímo nadřízený vedoucí zaměstnanec pro ostatní zaměstnance, pokud udělení souhlasu není v rozporu se stanoviskem příslušného útvaru; v případě takového rozporu o udělení souhlasu rozhoduje představenstvo.

2.4.4.3 Pravidla pro dary a pohoštění

Společnost považuje pravidla pro poskytování a přijímání darů a pohoštění za jeden z klíčových prvků prevence korupčního jednání.

Řídíme se zásadami:

- dary a pohoštění **nikdy** nevyžadujeme,
- přijímání darů a pohoštění se vyhýbáme.

Pokud by nepřijetí daru anebo pohoštění mohla protistrana vnímat jako hrubou neslušnost, smíme je přijmout pouze za splnění těchto podmínek (není-li výslovně povoleno jinak):

- známe identitu dárce/poskytovatele (např. název a sídlo právnické osoby),
- dárce/poskytovatelem je náš současný nebo potenciální obchodní partner,
- druh daru/pohoštění, frekvence poskytnutí a jeho hodnota (jednotlivě i v souhrnu) nevybočuje z obvyklých a rozumných mezí, které jsou standardní a přijatelnou součástí obchodní praxe,
- přijetí daru/pohoštění nevytváří zdání nepatřičného vlivu, střetu zájmů nebo dokonce korupce,
- dar/pohoštění není svým charakterem nevhodný nebo nevzbuzuje pohoršení,
- darem není finanční hotovost, ani její ekvivalent.

Nejsou-li **všechny** uvedené podmínky splněny, nabídku odmítneme nebo již doručený dar prokazatelně vrátíme.

Smíme přijmout pohoštění nebo si ponechat dar v podobě propagačních a reklamních předmětů, jehož obvyklá cena nepřesáhne částku stanovenou vnitřním předpisem Společnosti, který upravuje i podmínky přijetí jiných než propagačních a reklamních darů.

Dary nabízíme a poskytujeme pouze za předpokladu, že:

- příjemcem není rodinný příslušník nebo jiná osoba blízká,
- poskytujeme věcný dar, který je dostupný prostřednictvím katalogu produktů (v kategorii reklamních předmětů), katalogu vánočních darů apod.

Dbáme o to, abychom poskytnutím daru/pohoštění nevyvolali zdání nepatřičného vlivu, domnělého střetu zájmů nebo dokonce podezření z korupce.

Každé **přijetí a poskytnutí daru/pohoštění** v obvyklé ceně přesahující částku stanovenou vnitřním předpisem Společnosti **registrujeme** bez zbytečného odkladu prostřednictvím k tomu určených formulářů. Máme na paměti, že opomenutí registrace vždy vzbuzuje pochybnosti, zda k němu došlo jen nedopatřením, nebo bylo úmyslné.

2.4.4.4 Zneužívání vnitřních informací

Vnitřní informací zde rozumíme významnou neveřejnou (veřejně nedostupnou) informaci o jakékoli firmě, kterou se dozvíte při své práci ve Společnosti, kterou by rozumný investor pravděpodobně považoval za důležitou při rozhodování o koupi nebo prodeji cenných papírů.

Kteroukoli z následujících neveřejných informací by investor mohl považovat za důležitou:

- skutečné nebo předpokládané příjmy nebo finanční situace firmy,
- významné změny v úrovních operací,
- úvahy o větších transakcích, jako jsou akvizice nebo dispozice,
- získání nebo ztráta významných kontraktů,
- vývoj nových produktů nebo služeb,
- významný soudní spor.

Obecně lze říct, že pokud vás znalost něčeho, co jste se dozvěděli v práci, vede k tomu, že obchodování s konkrétními cennými papíry považujete za výhodné, pak se nejspíš jedná o vnitřní informaci.

Zneužívání vnitřních informací v obchodě (insider trading) znamená nepřípustné používání takových informací k osobnímu prospěchu nebo prospěchu třetích stran (poskytnutím investičních „típů“) při obchodování s cennými papíry. Toto zneužívání informací může mít závažné následky dle trestního práva, a pro zaměstnance znamená obvykle také ukončení pracovního poměru, protože může vážně poškodit dobré jméno Společnosti či Skupiny a s tím související důvěru veřejnosti.

Obchodování s cennými papíry jakékoliv firmy, o níž má pracovník k dispozici vnitřní, tj. významné a neveřejné, informace, je zakázáno. Toto omezení platí minimálně po dobu, dokud nebudou informace zpřístupněny veřejnosti a dokud veřejnost nebude mít dostatek času je vyhodnotit.

Netolerujeme žádné pokusy o manipulaci cen cenných papírů, opcí, futures kontraktů či jiných finančních nástrojů.

2.4.5 Chráníme naše dobré jméno – pravidla vyjadřování se na veřejnosti

2.4.5.1 Ochrana dobrého jména

Vždy vystupujeme tak, aby naše jednání a chování – včetně chování na sociálních médiích – neškodilo dobrému jménu Společnosti, Skupiny nebo našich obchodních partnerů. Nezapomínáme, že dobré jméno můžeme poškodit i nevhodným chováním v soukromí.

2.4.5.2 Vyjadřování se jménem Společnosti

Pokud nejsme oprávněni mluvit jménem Společnosti, nečiníme tak v práci ani mimo ni. Zdržujeme se jakéhokoli vyjádření osobního názoru vztahujícího se ke Společnosti, Skupině, obchodním partnerům, konkurentům apod. Veškeré dotazy třetích stran, k jejichž zodpovězení nejsme oprávněni, odkazujeme na představenstvo Společnosti nebo pracovníka pověřeného stykem s veřejností.

2.4.5.3 Vztahy k médiím

Bez formalizovaného pověření se za Společnost nikdy nevyjadřujeme do médií, a to ani v případech mimořádných událostí. Budeme-li požádáni o vyjádření za Společnost, odkážeme žadatele na představenstvo Společnosti nebo pracovníka pověřeného stykem s veřejností.

2.4.5.4 Používání sociálních médií

Při komunikaci prostřednictvím sociálních médií:

- jednáme vždy profesionálně a zdvořile s ohledem na ostatní,
- každou informaci, kterou chceme publikovat, pečlivě zvážíme, neboť existuje riziko, že kdokoli, včetně našich kolegů, klientů a obchodních partnerů, se může dostat k obsahu, který jsme zveřejnili na sociálních médiích,
- nezveřejňujeme interní informace týkající se Společnosti, Skupiny nebo našich obchodních partnerů,
- nezapojujeme se do šíření fám nebo spekulací,
- nevyjadřujeme se k příspěvkům jménem Společnosti. Informujeme přímého nadřízeného zaměstnance, víme-li o komentářích nebo zprávách poškozujících dobré jméno Společnosti nebo Skupiny.

2.4.6 Chráníme majetek, informace a duševní vlastnictví

2.4.6.1 Ochrana hmotného majetku

Majetek Společnosti či určený k výkonu práce užíváme šetrně, hospodárně, v souladu s jeho účelem a vnitřními předpisy či pokyny a instrukcemi. Dbáme, abychom neužívali majetek způsobem, který může poškozovat práva třetích stran (např. užití výpočetní techniky k přenosu hanlivých, diskriminačních nebo obscénních materiálů). Při práci si počínáme tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku.

2.4.6.2 Ochrana informací

Chráníme důvěrné informace Společnosti, klientů a obchodních partnerů tak, aby nedošlo k jejich úniku nebo zneužití. Interní informace nesdělujeme mimo okruh oprávněných zaměstnanců. Vyvarujeme se diskuzí v prostorách, kde interní informace mohou být zachyceny neoprávněnou osobou (ve výtahu, při cestě autobusem, v restauraci apod.).

Dodržujeme pravidla a postupy týkající se klasifikace informací, nakládání s informacemi a zásad informační bezpečnosti. Třetí straně poskytneme interní informace pouze, je-li k tomu oprávněna. Současně učiníme opatření, aby s těmito informacemi bylo nakládáno obezřetně.

2.4.6.3 Ochrana duševního vlastnictví

Používáme pouze autorská díla, k nimž máme oprávnění. Nezneužíváme firemní prostředky ke kopírování děl chráněných autorskými právy ani jejich prostřednictvím neprovádíme činnost nad rámec povolených licencí nebo zákona.

2.4.7 Vytváříme korektní vztahy

2.4.7.1 Vztahy na pracovišti

Vytváříme takové prostředí, ve kterém se budeme sami cítit dobře – prostředí důvěry, vzájemného respektu a efektivní spolupráce, které je založené na těchto principech:

SPOLUPRÁCE Jsme jeden tým! Hrajeme spolu, ne proti sobě. Jsme vždy k dispozici svým kolegům, pracujeme společně, bez ohledu na jakékoli organizační hranice, a máme na mysli společný cíl.	OTEVŘENOST Každý může prosadit svůj nápad. Nebojíme se pojmenovat věci, jak je vidíme a vnímáme. Využíváme náročné situace, kritiku či různost postojů k tomu, abychom přemýšleli, jak sami sebe zlepšovat, co dělat lépe pro naše klienty, obchodní partnery nebo komunity.
RESPEKT Vzájemně se respektujeme. Každý z nás je pro Společnost důležitý. Přebíráme osobní odpovědnost za svoji práci.	MOTIVACE Děláme věci, které mají smysl. Vytváříme motivační prostředí pro každého z nás. Jsme pozitivní. Hledáme způsoby, jak to jde, ne důvody, proč to nejde.
SOUSTAVNÉ ZDOKONALOVÁNÍ Nikdy se nespokojíme s daným stavem věcí. Soustavné úsilí o zlepšování je naším trumfem, díky němuž se rychleji rozhodujeme a reagujeme na požadavky klientů a lépe využíváme obchodních příležitostí.	

Podpora rovných příležitostí u nás znamená, že jedinými faktory, které zvažujeme při náboru, přístupu ke školení, odměňování, benefitům, interní mobilitě a rozvoji kariéry, jsou u každého zaměstnance (nebo uchazeče o práci): dovednosti, zkušenosti a osobní způsobilost.

Nikoho nediskriminujeme a nestrpíme jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, genderové identity, věku, původu (rasové, etnické či národnostní příslušnosti), vyznání, sexuální nebo citové orientace, fyzického vzhledu, zdraví, invalidity, činnosti odborů, politických názorů, státní příslušnosti, rodinné situace, sociálního původu či jakýchkoli jiných zákonem chráněných znaků.

Zásadně se zdržujeme chování, které by kdokoli z přítomných mohl vnímat jako nátlak nebo obtěžování (a to nejen sexuální).

Co si představit pod obtěžováním?

Obtěžující je takové chování, které je **zастраšující, urážlivé, ponižující nebo nepřátelské, nebo které nepřiměřeně zasahuje do práce.**

Obvykle postačí použít zdravý rozum, aby bylo zřejmé, co má potenciál obtěžovat druhého, který by ovšem také sám měl za použití zdravého rozumu vyhodnotit, zda původce jednal ve zlém úmyslu.

V případě, že budeme svědkem nebo obětí obtěžování či diskriminace, můžeme se bez obav obrátit na kohokoliv z vedoucích zaměstnanců, kterému důvěřujeme.

Odpovědnost za bezpečnost a zdraví pracovníků bereme velmi vážně a zajišťujeme ji důsledně a v rozsahu minimálně dle požadavků závazných pravidel. Snažíme se neustále zlepšovat pracovní podmínky, zachovávat a podporovat zdraví a výkonnost pracovníků a jejich spokojenost s prací, a to pomocí rozmanitých preventivních opatření a opatření na podporu zdraví.

2.4.7.2 Vztahy s obchodními partnery

Neposkytneme nikomu neoprávněné výhody nebo nerovné podmínky oproti ostatním. Sami neoprávněné výhody nebo nerovné podmínky nevyžadujeme ani nepřijímáme. Vyhýbáme se jakémukoliv střetu zájmů nebo situacím, které by zdání střetu zájmů mohly vzbuzovat. Chráníme svěřené důvěrné informace a osobní údaje.

Nepřipustíme výběr obchodního partnera jinak než postupem, který je v souladu s vnitřními předpisy Společnosti. Usilujeme o získání informací indikujících protiprávní nebo nekalé praktiky našich obchodních partnerů a jejich zástupců. Získáme-li je, záležitost oznámíme.

2.4.8 Usilujeme o ochranu životního prostředí

Zodpovědné chování k životnímu prostředí a jeho ochranu nechápeme jako konkurenční výhodu, ale jako nutnost, bez které v dnešním světě žádná firma již nemůže obstát. Je motorem inovací a investic do budoucnosti nás všech. Nejde o zbytečně vynaložené náklady, ale o imanentní součást všech našich činností. Chceme vytvářet hodnotu pro klienty a zároveň zajistit dlouhodobý udržitelný růst Společnosti i Skupiny. Veškeré naše aktivity na poli ochrany životního prostředí chápeme jako logické propojení naší strategie být moderními a inovativními finančními institucemi a zároveň důsledně dbát o udržitelný rozvoj.

Financování nebo účast na obchodech či projektech, které ohrožují životní prostředí s trvalými následky (např. ničení deštných pralesů), pro nás není přijatelné.

Při každém rozhodování máme na paměti také možné riziko poškození dobrého jména Společnosti nebo Skupiny, jež by mohlo být způsobeno naší účastí na obchodu či projektu, který by měl negativní vliv na životní prostředí.

Chováme se ohleduplně k lidem i technice. Díváme se pozorně okolo sebe a oznámíme vše, co vnímáme jako poškozování životního prostředí. Třídíme odpad do sběrných nádob na pracovištích i ve veřejných prostorech Společnosti. Při výkonu naší pracovní činnosti vždy zvažujeme její dopady na životní prostředí.

2.4.9 Dress code

Na pozitivní image Skupiny má přímý vliv vzhled každého z nás. Profesionální vzhled podporuje důvěru klientů, obchodních partnerů i akcionářů. Proto je důležité dbát nejen na vhodné oblečení, ale také na svůj zevnějšek. Oblečení a vzhled jsou naší vizitkou a prozradí o nás mnohé ještě dříve, než promluvíme.

2.5 Kodexové desatero aneb Kodex ve zkratce

1. **Vyznáváme základní hodnoty** a svým jednáním napomáháme naplňovat závazky Společnosti ke skupinám, kterých se naše činnost dotýká.
2. **Činíme zodpovědná rozhodnutí:** pokládáme si otázky, které nám umožní získat dostatek informací, díky kterým pak můžeme zvážit možná rizika a dopady na všechny zúčastněné.
3. **Netolerujeme trestná jednání** – jejich výskyt vždy oznámíme. Oznámíme i jednání, která mohou významně ovlivnit dosažení cílů Společnosti nebo poškodit její dobré jméno.
4. **Postupujeme v souladu se závaznými pravidly** dopadajícími na naši činnost. V případě pochybností naše kroky konzultujeme.
5. **Chráníme svou objektivitu.** Neposkytujeme ani nepožadujeme nic, co by mohlo být považováno za úplatek. Předcházíme situacím, ve kterých bychom se mohli dostat do střetu zájmů. Jednáme transparentně jak ve vztahu ke Společnosti, tak vůči obchodním partnerům.
6. **Vystupujeme tak, aby naše jednání a chování neškodilo** dobrému jménu Společnosti nebo našich obchodních partnerů. Jménem Společnosti se vyjadřujeme, pouze pokud jsme k tomu byli zmocněni.
7. **Majetek Společnosti užíváme hospodárně** a v souladu s vnitřními předpisy. Používáme pouze autorská díla, k nimž máme oprávnění.
8. **Vytváříme pracovní prostředí, ve kterém se sami cítíme dobře.** Jednáme spravedlivě a s respektem. Neposkytneme nikomu neoprávněné výhody nebo nerovné podmínky oproti ostatním, ani je sami nepřijímáme.
9. **Chráníme osobní údaje a důvěrné informace** před jejich únikem nebo zneužitím.
10. **Trvale usilujeme o ochranu životního prostředí:** třídíme odpad, chováme se hospodárně, environmentální dopady zvažujeme při každé naší činnosti.

2.6 Vyhodnocování, monitoring a aktualizace

K zajištění náležitého obsahu a fungování a naplňování účelu Kodexu i celého compliance programu sloužícího k předcházení trestní odpovědnosti Společnosti je třeba neustále sledovat, kontrolovat, vyhodnocovat jejich implementaci z pohledu funkčnosti a efektivnosti zavedených opatření. Smyslem této činnosti je zajistit, aby Společnost měla vždy dostatečně účinný systém vnitřních pravidel, který jí umožní zprostit se trestní odpovědnosti v případném trestním řízení.

Příslušný útvar Společnosti, který dle platného organizačního řádu nebo jiného vnitřního předpisu Společnosti má v gesci agendu Kodexu, je povinen o průběžném vyhodnocování, monitoringu a aktualizaci vést přiměřené záznamy.

2.6.1 Vyhodnocování

Na základě průběžného vyhodnocování implementace Kodexu vypracuje příslušný útvar Společnosti dle platného organizačního řádu nebo jiného vnitřního předpisu Společnosti zprávu o plnění, která musí obsahovat alespoň:

- celkový počet oznámení na nežádoucí jednání nebo podezření na nežádoucí jednání včetně stručného popisu obsahu takových oznámení, uvedení informace o anonymně podaných oznámeních,
- stručný popis průběhu prošetřování jednotlivých oznámení, jejich výsledek a provedená opatření, zhodnocení spolupráce a součinnosti poskytované zaměstnanci,
- vymezení rizikových oblastí, v nichž došlo k nežádoucímu jednání, popis zavedených opatření k eliminaci rizik či minimalizaci jeho dopadu do budoucna,
- informace o proběhlých školeních,
- přehled skutečností s dopadem na Kodex, případně celý compliance program sloužící k předcházení trestní odpovědnosti Společnosti (např. změna organizační struktury, předmětu činnosti),
- popis návrhů a podnětů na aktualizaci ze strany zaměstnanců s uvedením odůvodnění jejich odmítnutí či akceptace, a

- celkové zhodnocení implementace Kodexu z pohledu funkčnosti a efektivnosti zavedených opatření.

Další obsahové náležitosti i periodicitu zprávy stanoví vnitřní předpis Společnosti.

2.6.2 Monitoring a aktualizace

Příslušný útvar Společnosti, který dle platného organizačního řádu nebo jiného vnitřního předpisu Společnosti má v gesci agendu Kodexu, a vedoucí zaměstnanci ve vzájemné spolupráci provádějí průběžný monitoring implementace Kodexu a posuzují nutnost jeho aktualizace s cílem vyhodnotit, zda funkčnost a efektivnost pravidel a zavedených opatření sloužících k předcházení trestní odpovědnosti Společnosti je dostatečná a účinně brání nežádoucímu jednání zaměstnanců Společnosti.

Vedoucí zaměstnanci předkládají příslušnému útvaru Společnosti své závěry, návrhy a podněty k aktualizaci pravidel a opatření sloužících k předcházení trestní odpovědnosti Společnosti, a to na základě žádosti tohoto útvaru nebo kdykoliv, pokud dojdou k závěru, že aktualizace je potřebná.

Pokud došlo k nežádoucímu jednání, musí vedoucí zaměstnanci, v jejichž útvaru došlo k nežádoucímu jednání, a příslušný útvar Společnosti ve vzájemné spolupráci vyhodnotit důsledky takového jednání na Kodex i compliance program a zajistit případnou aktualizaci.

Všichni zaměstnanci mohou podávat své návrhy na aktualizaci Kodexu, případně celého compliance programu sloužícího k předcházení trestní odpovědnosti Společnosti.