

# Kodex aktivní prevence protiprávního jednání

## VISTORIA CZ a.s.

2024



# Úvod

## Účel kodexu

- 1.1. Kodex aktivní prevence protiprávního jednání tvoří spolu s etickým kodexem základní stavební kameny compliance management systému (CMS) společnosti VISTORIA CZ a.s. (dále jen „společnost“).
- 1.2. Účelem kodexu aktivní prevence protiprávního jednání je stanovit základní parametry fungování CMS ve společnosti. CMS systém společnosti sestává ze tří základních pilířů. Prevence, detekce a reakce.
- 1.3. Tři pilíře CMS slouží jako mechanismus pro prosazování nastavené kultury ve společnosti, která je popsána mimo jiné Etickým kodexem, ale vyplývá také z chování managementu a vedení společnosti, která jde takto příkladem svým zaměstnancům. Jednání, které je v rozporu s právními předpisy, etickými či morálními principy je za pomoci těchto pilířů detekováno, prošetřeno a následně postiženo přiměřenými následky či opatřeními. V první řadě má však CMS zakotvit účinné nástroje prevence neetického nebo protiprávního jednání.

## Prevence

### Compliance manager

- 2.1. Compliance manager je osobou dohlížející na fungování CMS společnosti a rovněž příslušnou osobou pro přijímání oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému společnosti ve smyslu zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOO“).
- 2.2. K činnosti compliance managera společnosti patří:
  - a) Analýza fungování CMS ve společnosti
  - b) Správa vnitřního oznamovacího systému společnosti
  - c) Přijímání a vyhodnocování a následné uchování oznámení přijatých prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému
  - d) Vedení vnitřního šetření s cílem vyhodnocení důvodnosti podaného oznámení, vyhodnocení důvodnosti podaných oznámení, vyrozumění o vyhodnocení oznámení
  - e) Přijímání podnětů ke změnám a zlepšením CMS a jejich předání vedení společnosti spolu s návrhem na konkrétní změny
  - f) Vyhodnocování účinnosti CMS, analýza rizik protiprávního jednání ve společnosti, návrhy na implementaci aktualizací, vylepšení a rozšíření CMS

- 2.3. Oprávnění compliance managera:
- a) spravovat vnitřní oznamovací systém, přístup do emailové schránky [schranka@vistoria.cz](mailto:schranka@vistoria.cz)
  - b) vést vnitřní šetření za účelem zjištění důvodnosti přijatého oznámení
  - c) navrhopvat vedení společnosti příslušná opatření v reakci na důvodné oznámení
  - d) být slyšen vedením společnosti za účelem podání návrhu na zlepšení či úpravu fungování CMS
- 2.4. Povinnosti Compliance managera:
- a) řídit se při výkonu své funkce pokyny vedení společnosti, ledaže by tyto ohrožovaly nebo mařily výkon jeho funkce v souladu s ZOO či tímto kodexem
  - b) postupovat při výkonu své funkce nestranně a spravedlivě
  - c) zachovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděl v souvislosti s výkonem jeho činnosti ve smyslu ZOO, a to i po skončení jeho funkce compliance managera
  - d) chránit totožnost oznamovatele před prozrazením

## Pravidelná školení

- 3.1. Společnost pořádá každoroční, obligatorní školení pro své zaměstnance, vedoucí zaměstnance i vedení společnosti, zaměřené na fungování CMS ve společnosti a prevenci protiprávního jednání, k němuž může dojít při výkonu práce pro společnost. Součástí školení je rovněž kontrolní test, který vyplní všichni přítomní zaměstnanci.
- 3.2. Společnost o fungování CMS a prevenci protiprávního a neetického jednání řádně proškolí rovněž všechny nově nastupující zaměstnance, vedoucí zaměstnance či členy vedení společnosti, a to do 10 dnů od jejich nástupu do zaměstnání či počátku výkonu funkce ve společnosti. Proškolení nových zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců či členů vedení společnosti probíhá formou individuálního školení, jež je vedeno compliance managerem. Součástí proškolení nově nastupujících zaměstnanců je rovněž kontrolní test.
- 3.3. O provedení školení, jak řádných (3.1.) tak individuálních (3.2.), je proveden záznam s prezenční listinou, která obsahuje jména a podpisy všech přítomných, datum, předmět školení a jméno školitele.



## Prověřování rizikovosti obchodních partnerů a nových zaměstnanců

- 4.1. Smyslem prověřování rizikovosti obchodních partnerů a nových zaměstnanců je především prevence vzniku pro společnost negativních následků, které mohou nastat v souvislosti s obchodním stykem a spoluprací dvou navzájem dosud neznámých subjektů či přejetí nových zaměstnanců do společnosti.
- 4.2. Společnost tímto dává najevo, že nestojí o obchodní spolupráci s osobami, jejichž historie je spojená s trestnou činností či jiným protiprávním, nekalým či neetickým jednáním, zejména pak pokud jde o majetkovou či hospodářskou trestnou činnost.
- 4.3. V rámci prověřování rizikovosti obchodních partnerů a nových zaměstnanců je každá osoba, která je členem vedení společnosti, osoba, která se jinak podílí na jejím rozhodování, či jiná osoba oprávněná jednat za společnost (dále také jen „odpovědná osoba“), povinna před sjednáním nových obchodních vztahů s dosud společností neznámými osobami či přijetím nových zaměstnanců prověřit nového obchodního partnera či zaměstnance, a to ještě před zahájením jakéhokoliv jednání, které by bylo pro společnost závazné, nejpozději však před podpisem první smlouvy s tímto obchodním partnerem či pracovní smlouvy či dohody se zaměstnancem. O prověrce obchodního partnera nebo nového zaměstnance je odpovědná osoba povinna učinit písemný záznam.
- 4.4. Prověrka obchodních partnerů a nových zaměstnanců je prováděna v první řadě za použití běžně dostupných prostředků. Zejména tedy pomocí internetového vyhledávání, obchodního a insolvenčního rejstříku, aplikace ARES zřízené Ministerstvem financí ČR a rejstříku pravomocně odsouzených právnických osob, případně za pomoci jiných, legálních, dostupných nástrojů. Získané informace odpovědná osoba vyhodnotí, a to jak jednotlivě, tak ve vzájemném souvislosti a na základě takto získaných informací odvodí závěr o rizikovosti prověřované osoby, obchodního partnera či nového zaměstnance.
- 4.5. Dojde-li odpovědná osoba k závěru, že je nový obchodní partner či zaměstnanec rizikový, či má o jeho rizikovosti pochybnosti, je povinna jednak zastavit jednání s tímto obchodním partnerem či potencionálním novým zaměstnancem, neuzavřít s tímto partnerem nebo uchazečem o zaměstnání smlouvu ani dohodu, a bezodkladně o svých zjištěních a výsledcích prověrky písemně informovat vedení společnosti. Vedení společnosti následně znovu vyhodnotí veškeré relevantní skutečnosti a rozhodne o dalším postupu společnosti. V této souvislosti může vedení společnosti vydat odpovědné osobě závazný pokyn k dalšímu chování vůči prověřované osobě, obchodnímu partnerovi nebo uchazeči o zaměstnání.

# Detekce

## Vnitřní oznamovací systém

- 5.1. Společnost zavedla vnitřní oznamovací systém. Prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému mohou zaměstnanci, vedoucí zaměstnanci, členové vedení společnosti, ale i třetí osoby (dále jen „oznamovatel“), činit ústní nebo písemná oznámení. Pro účely písemných oznámení byla společností zřízena emailová schránka s adresou [schranka@vistoria.cz](mailto:schranka@vistoria.cz). Tuto schránku spravuje výlučně compliance manager. Schránka slouží výhradně k podávání písemných oznámení a komunikaci compliance managera s oznamovatelem. Ústní oznámení může oznamovatel učinit přímo compliance managerovi, který o tomto sepíše písemný záznam.
- 5.2. Oznámení obsahuje informace o možném protiprávním jednání nebo jednání, které je v rozporu s etickým kodexem společnosti, k němuž došlo nebo má dojít ve společnosti, nebo v rámci výkonu práce pro společnost nebo při jiné obdobné činnosti. Jinou obdobnou činností se pro účely tohoto kodexu rozumí výčet podle § 2 odst. 3 ZOO. Oznámení obsahuje údaj o jménu a příjmení oznamovatele, pakliže není vzhledem k okolnostem zřejmé, že compliance manager totožnost oznamovatele zná. Totožnost oznamovatele je důvěrnou informací a compliance manager je ohledně této vázán povinností mlčenlivosti.
- 5.3. Oznámení podle přechozího odstavce může oznamovatel učinit prostřednictvím emailové adresy [schranka@vistoria.cz](mailto:schranka@vistoria.cz) i zcela anonymně, tedy bez uvedení osobních údajů, jména ani příjmení.
- 5.4. O přijetí oznámení compliance manager vyrozumí oznamovatele do 7 dnů od doručení oznámení, ledaže by oznamovatel v oznámení výslovně uvedl, že si o přijetí oznámení nepřeje být vyrozuměn. Compliance manager nevyrozumí oznamovatele, kteří učinili oznámení anonymně.
- 5.5. Oznámení musí obsahovat alespoň důvodné podezření, že došlo, má dojít, nebo mohlo dojít k protiprávnímu nebo neetickému jednání. K účelově podaným a záměrně nepravdivým oznámením nebude přihlíženo, naopak z těchto může společnost dovodit pro oznamovatele nepříznivé následky.
- 5.6. Oznamovatelům je zaručena ochrana před odvetnými opatřeními souvisejícími s jimi podaným oznámením. Společnost výslovně prohlašuje, že oznamovatelé nebudou v souvislosti s jimi podaným oznámením postiženi žádnými negativními pracovněprávními následky, nebudou terčem šikany ani žádného druhu znevýhodňujícího zacházení. Zejména, nikoliv však výhradně, nebude ve společnosti docházet k odvetným opatřením demonstrativně vyjmenovaným v ustanovení § 4 ZOO. Společnost rovněž bere na vědomí, že oznamovatel, kterému v důsledku

odvetného opatření vznikla újma, má nárok na přiměřené zadostiučinění. Společnost se v takovém případě zavazuje zadostiučinění poskytnout a nahradit oznamovateli vzniklou újmu.

- 5.7. Schránka [schanka@vistoria.cz](mailto:schanka@vistoria.cz) může rovněž sloužit k podnětům na provedení změn v CMS či návrhům na jeho zlepšení či rozšíření.

## Vnitřní šetření

- 6.1. Na základě oznámení učiněných prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému provádí compliance manager vnitřní šetření, jehož účelem je vyhodnocení důvodnosti daného oznámení a zjištění rozhodných skutečností nasvědčujících, že skutečně došlo k jednání, které bylo oznámeno, a že toto jednání je v rozporu se zákonem nebo etickým kodexem společnosti.
- 6.2. Uzná-li compliance manager v konkrétním posuzovaném případě na základě svého předběžného posouzení za vhodné a potřebné, je oprávněn požádat člena vedení společnosti nebo advokátní kancelář o pomoc při provádění vnitřního šetření či právního posouzení a vyhodnocení posuzované události. Případné náklady související s právní pomocí ze strany externího poradce či advokátní kanceláře hradí společnost. Veškeré osoby, které se takto podílejí na vnitřním šetření spolu s compliance managerem jsou vázány povinnostmi mlčenlivosti ve stejném rozsahu, jako compliance manager.
- 6.3. Způsoby vnitřního šetření:
- Rozhovor s osobami, jejichž jednání je předmětem oznámení (dále jen „prověřované osoby“)
  - Rozhovor se zaměstnanci společnosti či třetími osobami, u nichž se má za to, že mohou poskytnout potřebné informace o oznamované události („svědci“)
  - Přezkoumání písemných dokumentů a podkladů
  - Analýza dat z interního softwaru společnosti
  - Prověřování a hodnocení veřejně přístupných informací o prověřovaných osobách, třetích osobách či okolnostech souvisejících s prověřovanou událostí
- 6.4. Compliance manager při vnitřním šetření postupuje diskrétně, nestranně, spravedlivě a s důrazem na dodržování osobnostních práv všech prověřovaných osob i osob, které budou jinak zahrnuty do vnitřního šetření. Compliance manager vždy provádí vnitřní šetření s ohledem na závažnost oznámení a přiměřeně k okolnostem případu. Compliance manager vždy postupuje v souladu s platnými právními předpisy, zvláště pak v mezích zákoníku práce a obecných soukromoprávních předpisů.
- 6.5. Compliance manager vyhodnotí veškeré podklady získané vnitřním šetřením, tyto posuzuje jednotlivě i ve vzájemných souvislostech a učiní objektivní závěr o tom, zda se skutečnosti

popsané v oznámení staly, a zda šlo o porušení právních předpisů nebo etického kodexu společnosti.

- 6.6. O závěru, který compliance manager učinil na základě vyhodnocení získaných podkladů informuje compliance manager vedení společnosti a oznamovatele, a to do 30 dnů od doručení oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému. V případech kdy došlo k závažnějšímu porušení, či záležitost vyžaduje důkladnější právní posouzení může compliance manager lhůtu k vyrozumění o výsledcích vnitřního šetření prodloužit až o 30 dní, a to maximálně dvakrát (nejdelší možná délka vnitřního šetření je tedy 90 dní). Povinnost informovat o závěru, který compliance manager na základě vnitřního šetření učinil, se nevztahuje na oznamovatele, který učinil oznámení anonymně ve smyslu čl. 5.3.
- 6.7. Shledá-li compliance manager oznámení jako důvodné, tedy na základě vnitřního šetření zjistí, že došlo k porušení právních předpisů nebo etického kodexu, navrhne vedení společnosti opatření, která považuje vzhledem k okolnostem případu za přiměřená. Vedení společnosti projedná danou událost a přijme opatření, která byla navržena compliance managerem, nebo opatření jiná, která považuje v dané situaci za přiměřená a důvodná. O tom vedení společnosti vyrozumí compliance managera, který následně vyrozumí oznamovatele o vyřešení jeho oznámení tímto způsobem. Compliance manager nevyrozumí oznamovatele, který oznámení učinil anonymně ve smyslu čl. 5.3.
- 6.8. V případě, že Compliance manager shledá oznámení jako nedůvodné, tedy, že nedošlo k porušení právních předpisů nebo etického kodexu, vyrozumí o tomto závěru oznamovatele. Compliance manager nevyrozumí oznamovatele, který učinil oznámení anonymně ve smyslu čl. 5.3.
- 6.9. V případě, že bude osobou prověřovanou na základě oznámení (osobou, která se měla dopustit protiprávního či neetického jednání) člen vedení společnosti, vystupuje v procesu vnitřního šetření namísto vedení společnosti nezávislý externí poradce či advokátní kancelář, která vedení společnosti ve všech kompetencích podle tohoto kodexu nahradí. Osobu externího poradce či advokátní kancelář volí compliance manager s dodržáním požadavku na jejich nezávislost a nestrannost vůči posuzovanému případu.

## Reakce

### Opatření k nápravě

- 7.1. Bylo-li prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému, či jinak společností zjištěno, že v rámci výkonu její činnosti, či výkonu práce či jiné obdobné činnosti pro ni, došlo k protiprávnímu jednání či jednání v rozporu s etickým kodexem společnosti, přijme

- společnost přiměřená opatření k nápravě dané situace, postihu osob odpovědných za dané porušení či protiprávní jednání a případně také učiní kroky ke zlepšení CMS.
- 7.2. Přijatá opatření jsou vždy v souladu s platnými právními předpisy a jsou přiměřená okolnostem daného případu i závažnosti porušení.
- 7.3. V souvislosti s protiprávním či neetickým jednáním osoby může společnost přijmout zejména, nikoliv však výhradně následující opatření:
- a) písemná výtka
  - b) vyloučení z plnění určitého pracovního úkolu, přeřazení na jinou práci
  - c) odvolání z funkce vedoucího pracovníka
  - d) okamžité skončení pracovního poměru
- 7.4. Vznikla-li v souvislosti s protiprávním či neetickým jednáním společnosti újma, přijme společnost příslušná opatření a učiní kroky k náhradě této újmy, resp. k vymáhání náhrady vzniklé újmy vůči osobě, která svým jednáním újmu společnosti způsobila.
- 7.5. Dojde-li prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému či jinak společnost ke zjištění, že se osoba v rámci výkonu práce či obdobné činnosti pro společnost dopustila jednání, které nese znaky trestného činu, oznámí tuto skutečnost orgánům činným v trestním řízení a to bez zbytečného odkladu poté, co se o této skutečnosti dozvěděla, či se dozvěděla o tom, že je dané jednání trestným činem. Oznámení učiní člen vedení společnosti nebo compliance manager na základě pokynu ze strany vedení společnosti. V případech podle odst. 6.9. činí takové oznámení compliance manager i bez pokynu vedení.

## Závěrečná ustanovení

### Compliance management systém

- 8.1. Společnost tímto deklaruje, že přijetí Kodexu aktivní prevence protiprávního jednání zavádí Compliance management systém, jehož cílem je vyvinout maximální úsilí k tomu, aby došlo k minimalizaci rizika spáchání protiprávního jednání v rámci její činnosti, a jehož fungování odpovídá výkladovým standardům ustanovení § 8 odst. 5 zákona č. 418/2011 Sb. o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.
- 8.2. Společnost vydává tento Kodex aktivní prevence protiprávního jednání jako svůj vnitřní předpis, který ve spojení s jejím Etickým kodexem tvoří základ fungujícího Compliance management systému ve společnosti.



## Seznámení s obsahem kodexu

- 9.1. Vedoucí zaměstnanci odpovídají společnosti za prokazatelné seznámení všech jejich podřízených zaměstnanců s obsahem tohoto kodexu. Vedoucí zaměstnanci zajistí podpis všech podřízených zaměstnanců do prezenční listiny. Podpisem každý zaměstnanec potvrdí, že se s obsahem tohoto kodexu seznámil a tomuto porozuměl.
- 9.2. Compliance manager zajistí prokazatelné seznámení všech nových zaměstnanců společnosti s tímto kodexem. Rovněž zajistí jejich podpis, coby souhlas se seznámením, do příslušné prezenční listiny.
- 9.3. Podepsané prezenční listiny budou uloženy v sekretariátu společnosti u pracovníka pověřeného správou personální agendy.

## Zrušovací ustanovení

- 10.1. Tímto kodexem se nahrazují veškeré, společností dříve vydané, kodexy aktivní prevence protiprávního jednání či jiné vnitřní předpisy nastavující pravidla fungování compliance management systému.

V Praze dne 02. 04. 2024



VISTORIA CZ a.s.

Ing. Ivan Němec, předseda  
představenstva

