

VERZE PP.2

PROTIKORUPČNÍ PROGRAM

TIŠTĚNÝ DOKUMENT NENÍ ŘÍZENÝM VÝTISKEM



Obsah

1. Účel	3	8. Podezření na korupci	7
2. Závaznost	3	8.1. Základní principy	7
3. Definice a související předpisy	3	8.2. Oznamování	7
3.1. Seznam zkratk	3	8.3. Prošetřování	7
3.2. Definice použitých pojmů a souvislosti	3	8.3.1. Je-li podezření na korupční jednání prokázáno.....	7
3.2.1. Korupce.....	3	8.3.2. Je-li podezření na korupční jednání vyvráceno.....	7
3.2.2. Úplatek	3	9. Vyhodnocování protikorupčního programu	8
3.2.3. Dar	3	10. Související dokumenty	8
3.2.4. Postihy korupčního jednání	3	11. Přílohy	8
3.2.5. Krizová nebo riziková místa	4		
3.2.6. Bezpečnostní událost	4		
3.2.7. Bezpečnostní incident	4		
4. Odpovědnosti a pravomoci	4		
4.1. Generální ředitel.....	4		
4.2. Manažer ISŘ	4		
4.3. Interní auditor	4		
4.4. Právník Společnosti	4		
4.5. Kontaktní osoba příslušné osoby.....	4		
4.6. HR koordinátor	4		
4.7. Bezpečnostní ředitel	5		
4.8. Vrcholový management a vedoucí zaměstnanci	5		
4.9. Osoba zastávající funkci proti úplatkářství	5		
5. Preventivní nástroje a opatření pro boj s korupcí	5		
5.1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci	5		
5.2. Etický kodex	5		
5.3. Vzdělávání zaměstnanců v oblasti protikorupčních opatření.....	5		
5.4. Systém pro oznamování podezření na korupci a ochrana oznamovatelů	6		
5.5. Evidence korupčního jednání	6		
5.6. Výběr zaměstnanců	6		
6. Transparentnost	6		
7. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	6		
7.1. Hodnocení a řízení korupčních rizik.....	7		
7.2. Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	7		

1. Účel

Protikorupční program společnosti KONSIT a.s. (dále též „Společnost“ nebo „Zaměstnavatel“) si klade za cíl poskytnout všem zúčastněným osobám návod k vytváření a posilování protikorupčního prostředí a identifikaci korupčních rizik a popsat základní nástroje a mechanismy nastavené za účelem odhalování takového nevhodného chování a stanovení a přijímání nápravných opatření.

2. Závaznost

Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance Zaměstnavatele, jeho řídicí a kontrolní orgány a na smluvní strany a uživatele třetích stran v rozsahu dle smluvních podmínek.

Směrnice je platná ode dne jejího schválení vedením Společnosti a účinná od 1. 12. 2023.

3. Definice a související předpisy

3.1. Seznam zkratk

PP	Protikorupční program
BU	Bezpečnostní událost
BI	Bezpečnostní incident
M-ISŘ	Manažer integrovaného systému řízení
GŘ	Generální ředitel
DŘ	Divizní ředitel
FŘ	Finanční ředitel

3.2. Definice použitých pojmů a souvislosti

3.2.1. Korupce

„Protikorupční organizace Transparency International definuje korupci jako zneužití svěřených pravomocí spojené s porušováním principu nestrannosti při rozhodování za účelem získání nezaslouženého osobního (soukromého) prospěchu.

Jedná se o příslib poskytnutí nebo o poskytnutí jakékoli neoprávněné výhody v něčí prospěch za určitou formu odměny. Tato odměna nemusí mít vždy pouze finanční podobu (úplatek), může se jednat o preferenční poskytnutí výhodných informací, protěžování známých (klientelismus), zvýhodňování příbuzných (nepotismus) apod. nezaslouženého osobního (soukromého) prospěchu.

Zjednodušený pohled na korupci může vyvolávat dojem, že se jedná o dvoustranný vztah – toho, kdo dává, a toho, který bere. Ve skutečnosti jsou ale korupcí vždy dotčeny strany tři. Třetí, pasivní stranou korupčního vztahu (jednání), může být konkrétní osoba anebo každý z nás (všichni jsme např. daňovými poplatníky, kteří přispívají do veřejných rozpočtů).“¹

V širším smyslu je účast v korupčním vztahu etickým a mravním selháním jednotlivců.

Korupcí je nejen poskytnutí či přijetí výhody, ale také její slib, nabídka nebo požadavek na poskytnutí výhody.

3.2.2. Úplatek

Úplatkem se dle [§ 334 odst. 1 trestního zákoníku](#) rozumí „neoprávněná výhoda spočívající v přímém majetkovém obohacení nebo jiném zvýhodnění, které se dostává nebo má dostat uplácené osobě nebo s jejím souhlasem jiné osobě, a na kterou není nárok“.

Úplatek obvykle přinese dvěma jednajícími stranám neoprávněný prospěch. Na straně jedné dosáhne uplácející osoba svého snáze nebo rychleji, na straně druhé získá uplácená osoba úplatek. Tento prospěch ale vždy znamená veřejnou újmu – například pokud policista za úplatek neuloží pokutu, úředník vydá rozhodnutí, které by jinak nevydal, nebo ho vydal v jiném termínu nebo je uchazeč o zaměstnání neoprávněně upřednostněn před vhodnějším kandidátem.

3.2.3. Dar

Dar je něco, co se prostřednictvím darování dobrovolně převádí z majetku dárce do vlastnictví obdarovaného, a to bez protihodnoty.

Dary mohou být považovány za příjem dle platných zákonů v jednotlivých státech, a proto mohou být předmětem zdanění daní z příjmu.

Pravidla pro přijímání a poskytování darů popisují v [příloze č. 1](#) tohoto dokumentu *Zásady pro přijímání a poskytování darů*.

3.2.4. Postihy korupčního jednání

Postihy korupčního jednání upravuje zejména [zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník](#), v účinném znění.

Mezi trestné činy se znaky korupčního jednání lze řadit například ty popsané v následujících ustanoveních:

- [§ 331](#) Přijetí úplatku
- [§ 332](#) Podplácení

¹ Asociace pro transparentnost, z. s., Příručka o korupci, 2019

- [§ 333](#) Nepřímé úplatkářství
- [§ 334](#) Společné ustanovení
- [§ 329](#) Zneužití pravomoci úřední osoby
- [§ 330](#) Maření úkolů úřední osoby z nedbalosti

K trestným činům, které mají znaky korupčního chování, lze řadit také trestné činy:

- [§ 180](#) Neoprávněné nakládání s osobními údaji
- [§ 255](#) Zneužití informace a postavení v obchodním styku
- [§ 256](#) Zjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě
- [§ 257](#) Pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži
- [§ 258](#) Pletichy při veřejné dražbě

případně některé další skutkové podstaty obsažené zejména v hlavě [VI.](#) a [X.](#) zvláštní části trestního zákoníku.

Postihy z hlediska pracovně-právního vztahu pak upravuje zejména [zákon č. 262/2006 Sb.](#), v účinném znění, pracovní smlouva, *Etický kodex* a další vnitřní předpisy společnosti KONSIT a.s.

3.2.5. Krizová nebo riziková místa

Krizovými/rizikovými místy jsou takové oblasti rozhodovacího procesu, u kterých hrozí, že by mohlo, při nedostatečně nastaveném systému preventivních opatření a kontrol, docházet k nežádoucímu ovlivňování výsledku rozhodnutí.

Společnost KONSIT a.s. identifikovala následující krizová/riziková místa:

- Nabídková činnost
- Výběr poddodavatelů
- Nábor zaměstnanců
- Jednání s orgány státní správy a místní samosprávy

3.2.6. Bezpečnostní událost

Každé podezření na korupční jednání je bezpečnostní událostí.

3.2.7. Bezpečnostní incident

Každé prokázané korupční jednání je bezpečnostním incidentem, který je osoba odpovědná za evidenci ohlášených podezření povinna nahlásit M-ISŘ.

M-ISŘ nahlášený incident zanese do příslušného seznamu a navrhne vedení Společnosti nápravná opatření.

4. Odpovědnosti a pravomoci

4.1. Generální ředitel

Je osobou oprávněnou tuto směrnici změnit nebo zrušit.

4.2. Manažer ISŘ

Po přezkoumání právníkem Společnosti a schválení GR může uskutečnit změnu nebo zrušení této směrnice.

Je odpovědný za:

- seznámení všech zaměstnanců s touto směrnicí, jejími změnami nebo zrušením
- zavedení ustanovení směrnice do praxe,
- seznamování zaměstnanců s Etickým kodexem,
- realizaci dotazníkového šetření k prověření znalosti a pochopení Etického kodexu a tohoto Protikorupčního programu minimálně jednou za dva roky

4.3. Interní auditor

Je odpovědný za

- provedení interního compliance auditu ve spolupráci s právníkem Společnosti

4.4. Právník Společnosti

Je osobou odpovědnou za:

- přezkoumání a vyhodnocování efektivity tohoto předpisu
- dohled nad dodržováním tohoto předpisu
- provedení interního compliance auditu ve spolupráci s interním auditorem

4.5. Kontaktní osoba příslušné osoby

ve smyslu ustanovení směrnice *IS 14 – Ochrana oznamovatelů*.

Je odpovědná za:

- evidenci ohlášených podezření včetně záznamů o jejich prošetření, zjištěných a uložených opatření

4.6. HR koordinátor

Je odpovědný za prověření bezúhonnosti osob přijímaných/zařazených na vybrané pozice:

- s přidělenými vysokými procesními a rozhodovacími pravomocemi v rámci sjednávání smluvních vztahů s poddodavatelem či zákazníky, personální agendy nábory zaměstnanců či jednání s orgány státní správy a místní samosprávy nebo
- disponují důležitými strategickými informacemi, které mohou ovlivnit rozhodovací procesy či chod Společnosti

4.7. Bezpečnostní ředitel

Je odpovědný za:

- prověření bezúhonnosti osob s předpokládaným přístupem k utajovaným informacím, které nejsou držiteli Osvědčení vydaného NBÚ

4.8. Vrcholový management a vedoucí zaměstnanci

Jsou odpovědní za

- seznámení smluvních partnerů Společnosti s principy tohoto předpisu formou ustanovení smluvních podmínek a zavázat je takto k jejich dodržování tam, kde je aplikovatelné.
- propagaci protikorupčního postoje

4.9. Osoba zastávající funkci proti úplatkářství

- Dohlíží nad návrhem a implementací systému protikorupčního řízení
- Zajišťuje, aby systém protikorupčního řízení odpovídal požadavkům normy ČSN ISO 37001
- Podává zprávy o výkonu systému protikorupčního řízení řídicímu orgánu (pokud existuje) a nejvyššímu vedení a dalším funkcím dodržování předpisů, podle potřeby
- Poskytuje poradenství a vede zaměstnance ve věcech systému protikorupčního řízení a otázek souvisejících s úplatkářstvím

Není-li do funkce proti úplatkářství jmenována jiná osoba, má se za to, že tuto funkci s odpovědností za

- odrážky 1-3 výše zastává manažer ISŘ
- odrážku 4 výše zastává právník Společnosti.

5. Preventivní nástroje a opatření pro boj s korupcí

Vedení Společnosti si plně uvědomuje, jaké následky může mít korupční a neetické chování jedinců či firem. Cílem naší Společnosti je proto vstřípít všem zaměstnancům a spolupracujícím osobám nutnost jednat v souladu s vysokými morálními principy Společnosti popsanými mimo jiné v *Etickém kodexu*, tomto *Protikorupčním programu* a dalších vnitřních předpisech Společnosti. Chceme tak přispět k budování osobní integrity, rozhodnosti a odpovědnosti každého jednotlivce podílejícího se na naší činnosti.

Za účelem vytváření a posilování protikorupčního klimatu proto přijímáme preventivní opatření pro boj s korupcí a její odhalování, mezi které patří zejména osvěta a vzdělávací činnost v této oblasti, dále propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci, provozování bezpečného a důvěryhodného nástroje pro ochranu oznamovatelů

podezření na chování v rozporu s legislativou, morálními principy a normami Společnosti včetně oznamování podezření na korupční jednání a průběžné hodnocení nastavených postupů a pravidel.

5.1. Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Požadujeme, aby všichni vedoucí zaměstnanci byli bezúhonní a aby jednoznačně zastávali protikorupční postoj. Očekáváme, že budou jednat vždy čestně, v souladu s legislativou a vnitřními předpisy Společnosti, chránit majetek Společnosti i třetích stran a takové jednání budou také propagovat a vyžadovat od všech zainteresovaných stran. Zároveň je žádoucí, aby vedoucí zaměstnanci posilovali důvěru zainteresovaných stran v nastavený bezpečný systém oznamování a následného prošetření podezření nejen na korupční jednání.

Vrcholové vedení Společnosti vyjadřuje a propaguje svůj postoj nejen k této problematice svým prohlášením formou [Politiky integrovaného systému řízení](#), která je volně přístupná všem zainteresovaným stranám.

5.2. Etický kodex

Za základní nástroj prevence protikorupčního jednání považujeme *Etický kodex* Společnosti, do kterého jsme mimo jiné implementovali též základní požadavky na společenskou odpovědnost nejen společnosti KONSIT a.s., ale hlavně každého jednotlivce. Nedílnou součástí našeho *Etického kodexu* je proto nejen popis správného chování, ale také návod k tomu, jak postupovat v nestandardních situacích, jakým způsobem svá případná podezření oznamovat či jaké následky může mít porušení jeho ustanovení.

Jako jeden z nejdůležitějších pilířů prevence proto s *Etickým kodexem* seznamujeme nejen všechny zaměstnance, ale také všechny své pododavatele, které k jeho dodržování zavazujeme smluvně.

Pro širokou veřejnost je náš [Etický kodex](#) trvale zpřístupněn na našich webových stránkách.

5.3. Vzdělávání zaměstnanců v oblasti protikorupčních opatření

Všichni naši stávající zaměstnanci jsou s *Etickým kodexem* seznámeni formou školení, a to buď prezenčního, e-learningového nebo školení prostřednictvím článku vydaného ve Firemních novinách.

Všem nově přijatým zaměstnancům je pak *Etický kodex* představen v rámci vstupního školení zaměstnanců v integrovaném systému řízení.

Ověřování znalostí a pochopení principů nastavených Etickým kodexem je prováděno minimálně jednou za dva roky formou dotazníkového šetření.

5.4. Systém pro oznamování podezření na korupci a ochrana oznamovatelů

Za účelem bezpečného oznamování/upozornění na jednání, které může být v rozporu se závaznými pravidly či s hodnotami, které KONSIT zastává, jsme zřídili tzv. [etickou linku](#), prostřednictvím které lze oznámení podat též zcela anonymně příslušné osobě, společnosti BDO Audit s. r. o.

Svá podezření může kdokoliv nahlásit také prostřednictvím:

- e-mailu: prosetrovatel@bdo.cz
- písemně na adresu BDO Audit s. r. o., V parku 2316/12, 148 00 Praha 4 - Chodov
- telefonicky v době 9:00 – 16:00 na telefonní číslo +420 241 046 199, nebo
- po předchozí domluvě osobně, případně
- prostřednictvím tzv. externího oznamovacího systému, který zřizuje Ministerstvo spravedlnosti

V rámci podání oznámení doporučujeme uvést zejména následující informace:

- vztah ke společnosti KONSIT a.s. (zda jste zaměstnanec nebo např. dodavatel)
- popis události, která je oznamována, včetně informace, kdy a kde k události došlo,
- jména osob, které mohly být svědky události nebo mají další informace o tom, co je oznamováno (upozorňujeme, že v rámci vyšetřování mohou být kontaktovány všechny jmenované osoby)
- jakékoli další informace a důkazy, které pomohou k prošetření oznámení.

Může být také uvedeno jméno oznamovatele a kontaktní údaje. Tyto informace mohou výrazně urychlit prošetřování, ale jejich uvedení je dobrovolné.

To, jak je s takovým oznámením nakládáno či jaká jsou práva a povinnosti oznamovatele, je dále zmíněno v odst. 8 tohoto dokumentu a podrobně ve směrnici *IS 14 – Ochrana oznamovatelů* a v [Politice ochrany oznamovatelů](#), která je zpřístupněna na našich webových stránkách.

5.5. Evidence korupčního jednání

Cílem evidence oznámení je získání podkladů pro vyhodnocení chování nejen zaměstnanců Společnosti a související přijetí nápravných opatření, jejichž účelem je minimalizace rizika opakování takové situace.

Evidenci ohlášených podezření včetně záznamů o jejich prošetření, zjištěních a uložených opatřeních vede kontaktní osoba příslušné osoby ve smyslu ustanovení směrnice *IS 14 – Ochrana oznamovatelů*.

Potvrzená podezření, tedy bezpečnostní incidenty, je odpovědná osoba povinna hlásit M-ISŘ, který je zaeviduje a učiní kroky potřebné k přehodnocení *Souhrnné analýzy korupčních rizik* a přijetí nápravných opatření.

5.6. Výběr zaměstnanců

Zejména při obsazování pozic s přidělenými vysokými procesními a rozhodovacími pravomocemi a přístupem k důležitým strategickým informacím dbáme na to, aby tyto osoby měly vysoké morální standardy a zažité principy čestného chování.

6. Transparentnost

Transparentnost, neboli možnost přezkoumat též zpětně kroky vedoucí k učiněnému rozhodnutí a vyhodnotit, zda byly učiněny v souladu s nastavenými principy, je dalším z nástrojů boje proti korupci. Zásadní dokumenty týkající se naší činnosti proto zveřejňujeme na svých [webových stránkách](#) či ve [Sbírce listin](#).

Mezi takto zveřejněné dokumenty patří zejména:

- Informace o [struktuře Společnosti](#)
- Informace o [výsledcích hospodaření](#)
- Prohlášení vedení Společnosti formou [Politiky integrovaného systému řízení](#)
- [Etický kodex](#) Společnosti
- Základní údaje o Protikorupčním programu
- Zásady pro přijímání a poskytování darů
- Přístup do aplikace [Etické linky](#) a související [Politika ochrany oznamovatelů](#)
- [Zásady zpracování osobních údajů společností KONSIT a.s.](#)

7. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Řízení korupčních rizik je nástrojem pro nastavení funkčních preventivních a kontrolních mechanismů vedoucích k zajištění efektivního systému zaručujícímu zabránění korupčnímu jednání, případně k jeho odhalování a potírání.

Řízení rizik vychází z identifikace kritických/rizikových míst, pro které jsou v rámci analýzy rizik pojmenována jednotlivá rizika a vyčíslena jejich výsledná míra na základě stanovení pravděpodobnosti výskytu rizika, jeho závažnosti a pravděpodobnosti odhalení.

Na základě vyhodnocení rizik jsou pro významná rizika přijata a aplikována preventivní opatření vedoucí k odstranění, nebo minimalizaci takového rizika.

7.1. Hodnocení a řízení korupčních rizik

Řízení korupčních rizik mají v rámci svých útvarů na starosti jejich vedoucí, a to na úrovni vrcholového a vyššího managementu, tedy GŘ, DŘ a ŘŘ.

Hodnocení korupčních rizik provádějí v rámci svých útvarů výše uvedení vedoucí pracovníci podle metodiky, která je přílohou č. 2 tohoto dokumentu, minimálně jednou ročně a výsledné tabulky předávají k sumarizaci M-ISŘ.

M-ISŘ předkládá minimálně jednou ročně *Souhrnnou analýzu korupčních rizik* vedení Společnosti k posouzení a případně přijetí navržených preventivních a nápravných opatření.

7.2. Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Testování kontrolních a řídicích mechanismů nastavených pro oblasti s významným korupčním rizikem je prováděno minimálně jednou ročně v rámci compliance auditu realizovaného interním auditorem ve spolupráci s právníkem Společnosti.

8. Podezření na korupci

Souhrnem vnitřních předpisů společnosti KONSIT a.s. je nastaven systém procesů, kterými se řídí nejen oznamování podezření na korupci, ale také jeho prošetření a případné postihy při prokázání takového jednání. Cílem tohoto systému je minimalizace následků způsobených korupčním jednáním a zároveň snaha zabránit případnému opakování.

Systém oznamování a prošetřování je podrobně popsán ve směrnici *IS 14 – Ochrana oznamovatelů*. Další údaje k těmto procesům poskytuje mimo jiné též *Etický kodex* Společnosti a další vnitřní předpisy.

8.1. Základní principy

Při oznamování a prošetřování podezření na korupční jednání jsou vždy dodržovány zejména následující základní principy:

- princip zachování diskrétního přístupu
- princip ochrany osobních údajů
- princip presumpce nevinny

8.2. Oznamování

Povinností každého zaměstnance je jakékoli své podezření na korupční jednání oznámit postupem uvedeným v odst. 5.4. Další podrobnosti týkající se oznamování jsou

uvedeny ve směrnici *IS 14 – Ochrana oznamovatelů* a v [Politice ochrany oznamovatelů](#).

Forma podávání oznámení má zaručit ochranu oznamovatelů, čímž je zvýšena pravděpodobnost nahlášení nevhodného jednání, respektive snížena obava oznamovatelů z odvetných opatření, jelikož veškerá odvetná opatření vůči oznamovatelům jsou zakázána.

8.3. Prošetřování

Povinností společnosti KONSIT a.s. je veškerá oznámení důsledně prošetřit a vyhodnotit, zda se jedná o oprávněné či neoprávněné podezření.

Při prošetřování jsou všechny zainteresované osoby povinny postupovat maximálně rychle, diskrétně a obezřetně.

Při prošetřování nesmí dojít ke zničení případných důkazů.

Pojmou-li prošetřovatelé v průběhu šetření podezření na spáchání trestného činu, je nezbytně veškeré podklady neprodleně předat k dalšímu prošetření orgánům činným v trestním řízení a dále jednat v souladu s jimi vydanými pokyny.

8.3.1. Je-li podezření na korupční jednání prokázáno

Je-li podezření na korupční jednání prokázáno, vyvodí odpovědné osoby pro dotčené osoby příslušné následky, kterými mohou být zejména následující disciplinární postihy:

- vytýkácí řízení
- finanční postih
- ukončení smluvního vztahu (pracovně-právního či jiného obchodního)
- náhrada škody
- předání k trestnímu stíhání

Příslušný vedoucí dále

- provede aktualizaci posouzení
 - o korupčních rizik,
 - o přijatých opatření a případně
- stanoví nová nápravná opatření.

Takovými opatřeními mohou být například:

- Úprava vnitřních předpisů
- Disciplinární postihy popsané výše
- Zopakování školení zaměstnanců aj.

8.3.2. Je-li podezření na korupční jednání vyvráceno

Je-li podezření na korupční jednání vyvráceno, provede příslušná osoba a kontaktní osoba příslušné osoby o šetření požadovaný dokumentovaný záznam a o výsledku šetření informuje vedení Společnosti.

9. Vyhodnocování protikorupčního programu

Vyhodnocení protikorupčního programu s cílem koordinace protikorupčních aktivit a zefektivnění nastavených procesů a opatření provádí minimálně jednou ročně v rámci compliance auditu interní auditor ve spolupráci s právníkem Společnosti. Zprávu z tohoto auditu následně předloží k posouzení, případně přijetí navržených opatření vedení Společnosti.

10. Související dokumenty

Zejména

- *Etický kodex*
- *IS 1 – Příručka integrovaného systému řízení*
- *IS 2 – Organizační a podpisový řád*
- *IS 12 – Nakládání s osobními údaji ve společnosti KONSIT a.s.*
- *IS 14 – Ochrana oznamovatelů*
- *IS 19 – Řízení bezpečnostních incidentů*
- *Politika ochrany oznamovatelů*
- *Zásady pro zpracování osobních údajů společnosti KONSIT a.s.*
- *RPP – Registr právních a dalších požadavků*

11. Přílohy

Příloha č. 1. Zásady pro přijímání a poskytování darů

Příloha č. 2. Metodika pro hodnocení korupčních rizik včetně tabulky pro hodnocení (**INTERNÍ**)