



ETICKÝ KODEX

ZAMĚSTNANCŮ SKUPINY ČSOB, ČLENA SKUPINY KBC



OBSAH

| | | |
|----------|--|----|
| | Úvod | 3 |
| | Etický kodex | 4 |
| | Východiska | 6 |
| | Rozsah a závaznost Etického kodexu | 7 |
| 1 | P – Performance (Výkonnost) | 8 |
| | Pracovní doba | 11 |
| | Návykové látky ovlivňující výkonnost | 11 |
| 2 | E – Empowerment (Zmocňování) | 12 |
| | Podnikatelské jednání | 15 |
| | Iniciativa | 15 |
| | Dodržování svěřených pravomocí a mandátů | 15 |
| 3 | A – Accountability (Zodpovědnost) | 16 |
| | Dodržování pravidel | 19 |
| | Střet zájmů | 19 |
| | Ochrana majetku skupiny | 19 |
| | Rovné zacházení | 19 |
| | Dary a úplatky | 20 |
| | Standardy oblékání | 20 |
| | Soukromé podnikání mimo pracovní dobu | 20 |
| | Hospodaření s osobními financemi | 20 |
| | Prevence praní špinavých peněz a financování terorismu | 21 |
| | Daňová právní úprava | 21 |
| | Etika a podvody | 21 |
| | Pravidla hospodářské soutěže | 22 |
| | Ochrana dat a důvěrné informace | 22 |
| | Ochrana investorů a kapitálové trhy | 23 |
| 4 | R – Responsiveness (Vnímavost) | 24 |
| | Kultura a etické jednání | 26 |
| | Dobrá pověst skupiny | 27 |
| | Zaměření na zákazníka | 27 |
| | Týmový duch a spolupráce | 27 |
| | Potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj | 27 |
| 5 | L – Local Embeddedness (Lokální ukotvení) | 28 |
| | Firemní společenská odpovědnost | 31 |
| | Vnímání skupiny veřejností | 31 |
| | Činnost mimo skupinu | 31 |
| | Závěr | 31 |

ÚVOD

Etický kodex vyjadřuje základní principy a očekávání pro chování zaměstnanců skupiny ČSOB (dále jen „skupina“). Skupina zahrnuje všechny společnosti, sdružení a jiné subjekty, jež jsou v nejširším významu jejími členy.

NAŠE HLAVNÍ ZÁSADY:

- zájem zákazníka klademe na první místo,
- v obchodování jsme čestní a ve vztazích korektní,
- při jednání jsme odpovědní a diskrétní,
- respektujeme zákony,
- vážíme si svých kolegů,
- vyznáváme principy kultury PEARL a jednáme eticky.

Tyto zásady **platí pro všechny zaměstnance skupiny**. Zaměstnanci v manažerských pozicích mají vyšší odpovědnost; vedou své týmy prostřednictvím příkladného chování a vytvářejí prostředí, v němž jsou jako základní kvality prezentovány čestnost a integrita.

Žádný zaměstnanec nemůže být nikdy žádán o jednání v protikladu s tímto Kodexem. Etický kodex je zakotven přímo v obecné definici poslání skupiny a je její základní a nejdůležitější normou, na kterou navazují další předpisy.

ÚSPĚCH SPOLEČNOSTI ZÁVISÍ NA JEDNOTLIVCI

Východiska

Skupina usiluje o to, aby se stala organizací, která:

- naslouchá svým zákazníkům a předvídá jejich potřeby prostřednictvím poskytování vynikajících produktů a služeb,
- naplňuje potenciál svých zaměstnanců,
- pomáhá místnímu prostředí.

Organizace, pro kterou jsou na prvním místě lidé, je založena na konkrétních principech, které jsou základem pro každodenní myšlení a jednání jejích zaměstnanců. Tyto principy tvoří zkratka **PEARL**:

P / PERFORMANCE / VÝKONNOST

E / EMPOWERMENT / ZMOCŇOVÁNÍ

A / ACCOUNTABILITY / ZODPOVĚDNOST

R / RESPONSIVENESS / VNÍMAVOST

L / LOCAL EMBEDDEDNESS / LOKÁLNÍ UKOTVENÍ

Pro dodržování těchto principů je důležité, jak se chováme: **projevujeme respekt, jsme vstřícní a zaměřujeme se na výsledky**. Věříme, že chování v souladu s těmito hodnotami nám pomůže nejen neustále potvrzovat důvěru v naši společnost, ale také poslouží jako reference pro stávající a nové klienty.

Proto jsou všechny zásady popsané v tomto Kodexu spojeny s výše uvedenými principy a hodnotami chování.

Respect (Respekt):

projevujeme respekt k interním i externím zákazníkům. Projevování respektu znamená jednání se všemi lidmi jako se sobě rovnými, transparentnost, uznání lidem na základě toho, co dělají a kým jsou, zejména však na základě důstojnosti každého jednotlivce.

Respekt je vždy oboustranný. Není jen vyžadován, ale musí být také projevován.

Responsiveness (Vnímavost):

Nasloucháme svým klientům, zaměstnancům a všem, se kterými jednáme, zjišťujeme jejich potřeby, a co nejlépe se snažíme je naplňovat.

Vnímavost znamená očekávání a pohotové a vstřícné jednání na základě návrhů, vlivů, žádostí či snah. Vnímavost znamená také zájem, přijetí, velkorysost, nestrannost, pozorování, otevřenou mysl, vstřícnost, toleranci a pochopení. Implikuje pocit „všichni jsme na jedné lodi“ a kooperativní chování.

Results driven (Zaměření na výsledek):

Usilujeme o dosahování cílů pro naše zákazníky, zaměstnance a organizaci. Plníme, co jsme slíbili!

Při zaměření na výsledek se soustředíme na plnění cílů a dosahování výsledků v souladu s požadovaným zadáním, termínem, náklady a kvalitou. Je třeba respektovat postupy, což však neomlouvá špatné výkony. Spolupráce posiluje schopnost dosahovat výsledků. Osoba nebo organizace zaměřená na výsledek se soustředí na dosažení konkrétních a měřitelných cílů a na neustálé zlepšování.

Rozsah a závaznost Etického kodexu

Tento Etický kodex zavazuje všechny zaměstnance skupiny. Tvoří **minimální soubor pravidel** skupiny, jejichž dodržování se vyžaduje od všech zaměstnanců. Kodex rovněž odráží obecné obchodní zásady místního finančnictví.

Skupina je **oprávněna sledovat** dodržování Etického kodexu a pravidelně hodnotí chování jednotlivých zaměstnanců ve vztahu k hodnotám skupiny. Nedodržování kteréhokoli standardu v rámci Etického kodexu může po nestranném posouzení vést k **disciplinárnímu řízení**, v souladu s platnými pracovněprávními předpisy.

Etický kodex mohou dále rozpracovávat další, specializovanější kodexy konkrétních cílových skupin (např. dealing).

ZAMĚSTNANCI USILUJÍ O DOSAHOVÁNÍ VYNIKAJÍCÍCH
VÝSLEDKŮ VE VŠECH ÚKOLECH, A TÍM POTÍRAJÍ
PODPRŮMĚRNOST. JSME ZAMĚŘENI NA ZÁKAZNÍKY.
POMOCÍ DOKONALÉHO PROVEDENÍ NEUSTÁLE
ZLEPŠUJEME KVALITU SVÝCH PRODUKTŮ A SLUŽEB TAK,
ABY PŘEKONÁVALY OČEKÁVÁNÍ NAŠICH ZÁKAZNÍKŮ.



Pracovní doba

Dlouhodobý úspěch skupiny závisí zejména na vysoké efektivitě práce zaměstnanců. Skupina pro své zaměstnance vytváří takové podmínky, aby mohli v pracovní době řádně vykonávat svou práci.

Pracovní dobu musí zaměstnanci využívat efektivně a vykonávat pouze činnosti, které jsou pro zaměstnavatele přínosem. Tyto činnosti jsou stanoveny pracovněprávními a vnitřními předpisy, zejména „**Pracovním řádem ČSOB**“.

Návykové látky ovlivňující výkonnost

Užívání alkoholických nápojů, omamných a jiných návykových látek v pracovní době může vést k ohrožení zdraví či života, podstatnému poškození dobrého jména skupiny či k výrazné finanční škodě.

Zaměstnanci nesmí pracovat pod vlivem omamných, psychotropních a jiných návykových látek či alkoholu – viz „Pracovní řád ČSOB“.

2

EMPOWERMENT

ZMOCŇOVÁNÍ

STYL MANAŽERSKÉHO VEDENÍ POVZBUZUJE
KREATIVITU KAŽDÉHO ZAMĚSTNANCE A PODPORUJE
JEJICH SPOLUPRÁCI. ZAMĚSTNANCI MAJÍ DOSTATEČNÝ
PROSTOR PRO VYTVÁŘENÍ TAKOVÝCH POSTUPŮ
A PRAVIDEL, KTERÉ PŘESVĚDČÍ NAŠE ZÁKAZNÍKY
O VYSOKÉ ÚROVNI NAŠICH SLUŽEB.



Podnikatelské jednání

Aby byla skupina ve svém podnikání úspěšná, vytváří a podporuje silného podnikatelského ducha. Skupina rovněž podporuje a oceňuje tvořivost a iniciativu.

Zaměstnanci tedy musí své jednání stavět na zdravém podnikatelském myšlení a jednat tak, jako by sami byli vlastníky firmy. Takové jednání přinese skupině i jejím akcionářům maximální dlouhodobý finanční efekt.

Iniciativa

Ke svému úspěchu na konkurenčním trhu potřebuje mít skupina zavedeny vysoce efektivní a účinné procesy. Proto uplatňujeme proaktivní přístup k návrhům na zlepšení stávajících pracovních procesů. Nové myšlenky podporují změny.

Všichni zaměstnanci mohou své názory otevřeně vyjadřovat a jejich názory se berou v úvahu.

Dodržování svěřených pravomocí a mandátů

V obchodních vztazích je skupina vždy zastoupena konkrétním zaměstnancem, který přímo jedná se zákazníkem a vytváří s ním dlouhodobé obchodní vztahy.

Je nutné dodržovat veškerá podpisová, rozhodovací či schvalovací oprávnění a limity pro obchodování. Zaměstnanec smí jménem skupiny uzavírat, rozhodovat či schvalovat pouze takové závazky, pro něž mu byly uděleny schvalovací pravomoci.

Pokud zaměstnanec na návrh ČSOB vykonává mandát v jiné společnosti nebo u jiné právnické osoby, musí dodržovat veškeré příslušné předpisy a nařízení včetně předpisů o odměňování mandátu (který se obvykle vykonává bezúplatně). Příslušná pravidla jsou rozpracována zejména v interní instrukci **„Zásady pracovní a funkční angažovanosti zaměstnanců ČSOB“**.

3

ACCOUNTABILITY
ZODPOVĚDNOST

ZAMĚSTNANCI PŘIJÍMAJÍ OSOBNÍ ZODPOVĚDNOST ZA SVÉ ÚKOLY. SLOUŽÍME ZÁJMŮM NAŠICH ZÁKAZNÍKŮ A ZASLOUŽÍME SI JEJICH DŮVĚRU TAK, ŽE PRACUJEME ETICKÝM A FINANČNĚ ROZUMNÝM ZPŮSOBEM. VÝSLEDKY ZVEŘEJŇUJEME TRANSPARENTNÍM ZPŮSOBEM.



Dodržování pravidel

Pravidla, která upravují oblast jejího podnikání, může skupina dodržovat pouze tehdy, pokud se její zaměstnanci řídí pravidly, která upravují jejich práci.

Skupina požaduje dodržování všech obecně závazných právních i vnitřních pracovních předpisů a toto dodržování průběžně kontroluje.

Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s platnými vnitřními předpisy a umožňuje jim nahlížet do těchto i jiných předpisů, například na intranetu.

Střet zájmů

Skupina od svých zaměstnanců očekává, že budou schopni jasně rozlišovat hranici mezi svým profesním a soukromým životem a že budou vždy jednat tak, aby si zachovali nezávislost a vyhnuli se střetu zájmů.

Zaměstnanci nesmí provádět obchody či transakce, na nichž jsou přímo či nepřímo osobně zainteresováni, a které by tak mohly vést ke střetu zájmů.

Zaměstnanci jsou povinni odmítnout jakýkoliv zásah, nátlak, ovlivňování, přání nebo žádost, které by mohly ohrozit nestrannost rozhodování ve věcech zákazníků nebo obchodních partnerů.

Zaměstnanci nesmí poskytovat zákazníkům zvýhodněné sazby či jiné výhody než ty, jež jsou v souladu s platnými podmínkami a vnitřními předpisy. Je nepřijatelné ohrozit svou osobní nezávislost přijetím půjčky od klientů, dodavatelů či obchodních partnerů nebo jim půjčku poskytnout jako soukromá osoba.

Zaměstnanci nesmí, s výjimkami stanovenými vnitřními předpisy zaměstnavatele, disponovat plnou mocí k účtům nebo bezpečnostním schránkám klientů skupiny – viz dokument **„Operační rizika ČSOB – standardy a pravidla“**.

Jakýkoliv jiný než ryze pracovní vztah mezi zaměstnanci nesmí narušit normální pracovní výkon zaměstnance či týmu.

Ochrana majetku skupiny

Skupina poskytuje zaměstnancům různé druhy komunikačních prostředků, aby mohli pracovat efektivně (např. počítače, telefony, přístup k internetu a datům atd.). Tyto prostředky musí být využívány pouze v souvislosti s pracovními činnostmi, pro kterou jsou určeny a v souladu s dokumentem **„Pravidla pro používání komunikačních prostředků“**.

Nestanoví-li vnitřní předpisy jinak, majetek skupiny lze použít pouze pro pracovní účely; poskytované zdroje lze používat pouze v souladu se zákonem. Všichni zaměstnanci jsou povinni udržovat své pracoviště a jeho okolí v pořádku.

Rovné zacházení

Skupina zakazuje jakoukoli formu přímé či nepřímé diskriminace nebo nerovného zacházení se zaměstnanci nebo zákazníky podle rasy, pohlaví, stavu, sexuální orientace, věku, rodinného stavu, handicapu, náboženství atd. Zaměstnanci ani klienty nelze diskriminovat také ve vztahu k nabízeným produktům a službám, přístupu k zaměstnání, podmínkám zaměstnání, vzdělávání, pracovnímu postupu či zařazení do pozic.

Dary a úplatky

Skupina klade velký důraz na prevenci střetu zájmů, transparentnost vztahů mezi zaměstnanci, zákazníky a třetími stranami, a zejména na morální integritu svých zaměstnanců.

V souvislosti s výkonem práce zaměstnanci nesmí přijímat či poskytovat dary a obdobná plnění vyjma okolností stanovených ve vnitřních předpisech skupiny v souladu s dokumentem **„Politika ČSOB pro dary a obdobná plnění“**.

Přijímání, nabízení nebo zprostředkování úplatků třetím stranám je nepřípustné. Skupina odmítá veškeré formy úplatkářství a korupce, vůči nimž uplatňuje nulovou toleranci – viz dokumenty **„Politika skupiny KBC proti korupci a úplatkářství“**, **„Protikorupční program KBC“**, **„Protikorupční program ČSOB“**.

Standardy oblékání

Jedním z pilířů důvěry a spokojenosti zákazníků, a tedy i obchodního úspěchu skupiny, je profesionální přístup, jehož součástí jsou i standardy oblékání.

Skupina vyžaduje, aby se všichni zaměstnanci v práci oblékali podle standardu slušného oblečení (Business casual). Pro schůzky s třetími stranami nebo vyžaduje-li to situace, je žádoucí formálnější oblečení (Business). Zaměstnanci i ve své image zaujmají neutrální postoj a svým oblečením v pracovní době nevyjadřují politické, filozofické či náboženské přesvědčení.

Pomůckou pro volbu vhodného oblečení naleznete na intranetu v brožuře **„Styl ČSOB“**.

Soukromé podnikání mimo pracovní dobu

Skupina respektuje soukromou činnost zaměstnanců mimo pracovní dobu. Je však možné, že subjekty, v nichž budou zaměstnanci angažováni, budou v takovém obchodním vztahu se skupinou, který představuje střet zájmů.

Proto musí být podnikatelská činnost (včetně mandátů) provozovaná mimo pracovní poměr k zaměstnavateli v souladu s obecně závaznými právními předpisy, pracovní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnancům není umožněna taková podnikatelská činnost, jež by vedla či mohla vést ke střetu osobních zájmů a zájmů skupiny.

Hospodaření s osobními financemi

Zaměstnání u organizace poskytující finanční služby znamená, že lidé mají větší odpovědnost při správě vlastních osobních financí. Dobré hospodaření s vlastními financemi je jedním z nejlepších způsobů zaručení nezávislosti a morální integrity. Zaměstnanci jsou povinni zajistit, aby jejich osobní finance byly spravovány s náležitou opatrností a v souladu s jakýmkoli dojednanými podmínkami. Za žádných okolností nelze osobní finanční nezávislost ohrozit půjčkami od zákazníků, dodavatelů či jiných obchodních partnerů.

V případě, že se zaměstnanec z jakéhokoli důvodu ocitne v neudržitelné finanční situaci, důrazně doporučujeme, aby se obrátil na útvar Řízení lidských zdrojů. Skupina disponuje zkušenostmi a bude se snažit pomoci zaměstnanci tím nejvhodnějším způsobem.

Prevence praní špinavých peněz a financování terorismu

Praní špinavých peněz a financování terorismu jsou trestné činy a skupina je ze zákona povinna proti této činnosti bojovat. Cílem preventivních opatření uplatňovaných skupinou je v tomto ohledu ochrana dobré pověsti. Podrobné zásady jsou uvedeny v dokumentu **„Opatření ČSOB proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu“**.

Za účelem ochrany zaměstnavatele i jeho zaměstnanců před činnostmi související s uvedenými trestnými činy jsou zaměstnanci povinni důsledně zpracovávat a nakládat s daty o zákaznících a náležitě je vyhodnocovat.

V případě pochybností jsou zaměstnanci povinni kontaktovat zaměstnance útvaru Compliance.

Daňová právní úprava

Dodržování právní úpravy v daňové oblasti je pro dobré jméno skupiny zásadní. Skupina je odpovědným daňovým poplatníkem a zakládá si na profesionálním dodržování daňových zákonů a na daňovém plánování v souladu se zákonem. Zaměstnanci tedy nesmí poskytovat zákazníkům rady, které by je mohly vést k porušování daňové legislativy. Je zakázáno vytvářet mechanismy, jež by odporovaly obvyklým postupům a zřetelně podporovaly zákazníky v daňových podvodech nebo k takovým podvodům vedly. Je zakázáno poskytovat jakoukoli podporu či pomoc při transakcích, jejichž cílem by bylo získání nezákonného daňového prospěchu pro zákazníka.

Při zavádění nových produktů na trh nebo při pronikání na nový trh je třeba zohledňovat příslušné daňové požadavky.

V případě pochybností jsou zaměstnanci povinni kontaktovat zaměstnance útvaru Daně.

Etika a podvody

V neustále proměnlivém prostředí nebo v důsledku vnitřního a vnějšího tlaku může docházet k chybám nebo k porušení pravidel a předpisů, ať už záměrně nebo z nedbalosti. O takových omylech je důležité otevřeně komunikovat, aby bylo možné zabránit horší situaci a ostatní kolegové se mohli poučit.

V souladu se svými etickými zásadami a zásadami pro řešení podvodného jednání **„Politika oznamování, vyšetřování a dokumentování neetického, podvodného a trestněprávního jednání v ČSOB“**, uplatňuje skupina vůči podvodům nulovou toleranci.

Od všech zaměstnanců se očekává, že:

- budou jednat čestně a za všech okolností si zachovají integritu,
- budou znát všechny příslušné zákony, předpisy, interní politiky a obvyklé obchodní postupy vztahující se k jejich práci a budou je dodržovat,
- se budou starat o zdroje, za něž zodpovídají,
- budou spolupracovat a v nejvyšší možné míře napomáhat vyšetřujícím orgánům.

Zaměstnanci, kteří mají podezření na jakoukoli podvodnou činnost, by měli bezodkladně informovat svého liniového nadřízeného a postupovat podle postupu uvedeného v dokumentech **„Politika oznamování, vyšetřování a dokumentování neetického, podvodného a trestněprávního jednání v ČSOB“** nebo **„Politika ČSOB – Oznamování škodlivého jednání (Whistle Blowing)“**. Pro oznámení může být také použit e-mail skupiny KBC: reporting@kbc.be.

Zaměstnanec by se za žádných okolností neměl pokoušet o osobní vedení šetření, provádění rozhovorů, vyšetřování nebo kontakt s „podezřelými“ osobami.

Vrcholový management skupiny odpovídá za zajištění, aby všechny činnosti probíhaly způsobem:

- který je v souladu s politikou skupiny **„Etika a prevence podvodů“** a **„Politika oznamování, vyšetřování a dokumentování neetického, podvodného a trestněprávního jednání v ČSOB“**,
- který je v souladu s požadavky na operační riziko a zavedené kontrolní prostředí (např. uplatňováním politiky nulové tolerance),
- který je v souladu se všemi použitelnými právními, daňovými, účetními a regulatorními ustanoveními a také s interními politikami, procesními limity a směrnicemi,
- který umožňuje provedení řádné kontroly místními a jinými příslušnými právními, daňovými, účetními a regulatorními orgány.

Ve vztahu k podvodům odpovídá vrcholový management skupiny za:

- důkladné seznámení se s typy podvodů, ke kterým by mohlo v příslušných útvarech dojít,
- neustálou obezřetnost a bdělost ve vztahu k jakýmkoli indikátorům podvodných činností,
- zavedení účinných kontrol a postupů pro zmiřování rizika podvodů a zajištění toho, aby kontroly byly efektivní a neustále funkční,
- nastavení procesu, který zajistí neprodlené oznámení jakéhokoli podezření na podvodnou činnost nebo její odhalení přímému nadřízenému, útvaru Compliance nebo prostřednictvím kontaktů uvedených v „Politice ČSOB – Oznamování škodlivého jednání (Whistle Blowing)“.

Skupina očekává, že si její zaměstnanci uvědomují potřebu interních i externích kontrol a že je nebudou obcházet. Proto je nařízeno minimální čerpání čtrnácti po sobě jdoucích dnů dovolené v každém roce. Během této dovolené na zotavenou se zaměstnanci nesmí přihlašovat do transakčního systému ani provádět jiné činnosti, které jsou podrobně popsány ve vnitřních směrnících.

Pravidla hospodářské soutěže

Všechny subjekty skupiny jsou vázány přísnými pravidly vytvořenými k zajištění svobodné soutěže na trhu (např. zákaz nekalé soutěže, kartelových dohod a nekalých obchodních praktik, jako je zavádějící nebo negativní reklama). Proto je třeba pravidla hospodářské soutěže dodržovat ve všech oblastech naší práce, vyvarovat se takového jednání, které by ze strany skupiny představovalo jejich porušení a jednat v souladu s dokumentem **„Pravidla politiky Anti-trust v ČSOB“**.

Ochrana dat a důvěrné informace

Vztah se zákazníkem je založen na vzájemné důvěře a zachovávaní důvěrnosti. Činnost skupiny je zčásti založena na ochraně důvěrných údajů o zákaznících. Rozhodování probíhá na základě úplných a pravdivých údajů.

Na veškeré informace o zákaznících nebo obchodních partnerech skupiny získaných při výkonu činnosti se vztahuje povinnost mlčenlivosti. S takovými informacemi se zachází jako s důvěrnými. Veškeré vnitřní informace a údaje o zákaznících a obchodních partnerech musí

zaměstnanci chránit proti neoprávněnému použití, zveřejnění, pozměnění či zničení. Tyto údaje smí být použity pouze za účelem, pro který byly získány. Ochrana důvěrných údajů se týká veškerých datových nosičů bez ohledu na jejich podobu.

Zaměstnanci nesmí do informačních systémů skupiny vkládat chybné nebo zkreslené údaje a nesmí zatajovat žádné údaje důležité pro rozhodování.

Zaměstnanci nesmí umožnit neoprávněným osobám přístup do prostor společnosti nebo informačních systémů.

Zaměstnanci musí dodržovat právní i vnitřní předpisy o důvěrnosti osobních dat, o nakládání s nimi a o jejich zpracování.

Skupina chrání veškerá data a osobní údaje o svých zaměstnancích v souladu s příslušnými právními a regulačními předpisy.

Podrobné informace týkající se ochrany dat jsou uvedeny zejména v dokumentech: **„Klasifikace informací“**, **„Prevence úniku dat“** a **„Politika informační bezpečnosti v ČSOB“**.

Ochrana investorů a kapitálové trhy

Na všech finančních trzích je zneužívání trhu – tj. zneužívání znalosti důvěrných informací a manipulace s trhem (zejm. manipulace s cenami a šíření nepravdivých údajů) považováno za jedno z nejzávažnějších porušení etických pravidel v obchodním styku. Z tohoto důvodu je obchodování na základě neveřejných či vnitřních informací nebo sdělování takových informací jiným stranám („tipping“) přísně zakázáno.

Vnitřní informace jsou takové informace, které:

- jsou konkrétní povahy,
- se přímo nebo nepřímo vztahují k jednomu nebo více emitentům finančních nástrojů nebo k jednomu nebo více finančním nástrojům,
- nebyly zveřejněny, a
- pokud by byly zveřejněny, pravděpodobně by měly závažný dopad na cenu těchto finančních nástrojů nebo na cenu souvisejících derivátových finančních instrumentů.

Ze stejných důvodů nesmí být prováděna žádná činnost, jež by zkreslovala tržní cenu obchodovatelných finančních nástrojů nebo uměle zvyšovala objem obchodování s nimi, s cílem vytvořit na trhu zavádějící informace.

Veškeré důvěrné nebo vnitřní informace o skupině, jejích zákaznících a obchodních partnerech, jež byly zaměstnancům zpřístupněny při výkonu práce, jsou zaměstnanci povinni chránit a nesmí je využít k osobnímu prospěchu nebo prospěchu jiných osob. Zaměstnanci musí dodržovat všechny příslušné předpisy v této oblasti, zejména **„Politiku střetů zájmů při poskytování investičních služeb“** a **„Politiku pobídek při poskytování investičních služeb“**.

Mezi příklady interních informací patří mj. změny chráněných výnosů, odpisů nebo úpravy dříve oznámených výnosů, změny dividend, změny na pozicích klíčových vedoucích zaměstnanců, plány na nabídky převzetí (jako cíl nebo nabyvatel), významné prodeje nebo akvizice, významné neoznamené změny vlastnictví akcií nebo významné informace týkající se likvidace majetku nebo společnosti, refinancování emise cenných papírů (dluh nebo jmění).

Osoby, které poruší zákony o cenných papírech tím, že budou obchodovat s pomocí vnitřních informací nebo poskytovat tipy, ponесou občanskoprávní i trestní odpovědnost.

4

RESPONSIVENESS

VNÍMAVOST

ZAMĚSTNANCI VNÍMAJÍ A POHOTOVĚ A VSTŘÍCNĚ
REAGUJÍ NA NÁVRHY, ŽÁDOSTI A SNAHY VEDENÍ,
KOLEGŮ I NAŠICH ZÁKAZNÍKŮ.



Kultura a etické jednání

Řádné a etické jednání každého zaměstnance ovlivňuje dobrou pověst skupiny. Přispívá k pozitivní firemní kultuře a ovlivňuje osobní motivaci a výkon každého zaměstnance. Od každého zaměstnance vždy očekáváme chování podle principů PEARL.

Skupina klade velký důraz na slušné chování. Chování na pracovišti nesmí znepřijemňovat situaci ostatních ani ohrožovat jejich zdraví a bezpečnost.

V souladu se zákony a vnitřními předpisy ohledně prevence a intervence je všem zaměstnancům zakázáno:

- vyvíjet nevhodný tlak nebo vliv,
- vznášet urážlivé poznámky,
- jednat způsobem, který podkopává integritu nebo důstojnost ostatních kolegů v zaměstnání,
- spolčit se proti ostatním kolegům,
- šikanovat, obtěžovat nebo sexuálně obtěžovat kolegy,
- zneužívat svého postavení ve vztahu ke svým kolegům.

Dobrá pověst skupiny

Vnímání skupiny veřejností ovlivňuje také chování jejích zaměstnanců. Uplatňování profesionálního přístupu ve všech činnostech vyjadřuje úctu k dobrému jménu skupiny.

Zaměstnanci nesmí zneužívat dobrého jména skupiny ani svého postavení ve skupině k prosazování svých soukromých zájmů, názorů nebo zájmů třetích stran.

Zaměření na zákazníka

Protože skupina usiluje o vytváření dlouhodobých vztahů se zákazníky, je její přístup profesionální, s dostatečnými schopnostmi a know-how a je charakterizovaný otevřeností a úctou k ostatním. Takové jednání se očekává od každého zaměstnance. Cílem skupiny je jednat se zákazníkem čestně a poctivě ve všech oblastech vztahu. Proto mají zákazníci k dispozici úplné a přesné údaje: pravdivé informace o podmínkách a rizicích spojených se závazky, do kterých vstupují.

Skupina dbá na to, aby podmínky a jednání byly vždy pro zákazníka transparentní a srozumitelné. Zároveň přihlíží k úrovni znalostí zákazníka a jeho schopnosti porozumět dané problematice a nabízí zákazníkovi pouze takové služby, které odpovídají jeho situaci a požadavkům a které jsou zároveň v souladu se zájmy skupiny.

Za žádných okolností zaměstnanci nesmí klientům nabízet služby, rady nebo spolupráci, jež by mohly vést k porušení nebo obcházení jakýchkoli regulačních, daňových či jiných závazků vyplývajících z příslušných zákonů a předpisů.

Týmový duch a spolupráce

Úspěch skupiny jako celku je do značné míry podmíněn kvalitou a úrovní komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci.

Skupina od svých zaměstnanců očekává přátelský a otevřený přístup ke kolegům, úctu a budování týmového ducha. Je nezbytné sdělovat informace, které by mohly být důležité pro ostatní, a to vždy s ohledem na dodržování ostatních pravidel, např. zachování důvěrnosti informací.

Potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj

Skupina chápe, že motivace jejích zaměstnanců je mimo jiné dána tím, nakolik naplňuje jejich individuální potřeby a požadavky. Prostřednictvím svých vedoucích zaměstnanců si skupina těchto potřeb a požadavků všimá, nabízí zaměstnancům možnost profesního rozvoje a snaží se naplňovat jejich přiměřená přání, s přihlédnutím k povaze práce, technickým a provozním podmínkám, aby zaměstnanci mohli podávat kvalitní pracovní výkon.

Skupina podporuje iniciativu jednotlivců ve směru jejich dalšího rozvoje a nabízí zaměstnancům příležitost získat všechny znalosti, které potřebují k výkonu práce.

Mimo to skupina podporuje iniciativy, které posilují motivaci zaměstnanců, jako je např. práce z domova, široké příležitosti pro osobní rozvoj, konkrétní programy pro rodiče apod.

5

LOCAL EMBEDDEDNESS LOKÁLNÍ UKOTVENÍ

JAKO ZAMĚSTNANCI JSME SPOLEČENSKY ZODPOVĚDNÍ.
DODRŽUJEME MÍSTNÍ PRAVIDLA A PŘEDPISY. CHOVÁME SE
EKOLOGICKY. VÍTÁME RŮZNORODOST NAŠICH ZÁKAZNÍKŮ,
SPOLUPRACUJEME A VYTVÁŘÍME DLOUHODOBÉ
KLIENTSKÉ VZTAHY.



ČSOB

Firemní společenská odpovědnost

Skupina podporuje firemní společenskou odpovědnost. Vždy je nutné uplatňovat zásady a prohlášení skupiny v oblasti korupce, ochrany lidských práv a ochrany životního prostředí.

V souladu se svými „**Zásadami ochrany lidských práv**“ skupina respektuje, podporuje a v rámci celé skupiny uplatňuje principy, na nichž stojí všeobecná lidská práva.

Vnímání skupiny veřejností

Vnímání skupiny veřejností je silně ovlivněno sdělovacími prostředky.

Při veřejném vyjadřování názorů a při komunikaci se sdělovacími prostředky musí být respektovány principy a hodnoty skupiny. Sdělovacími prostředky se rozumí tradiční média (rozhlas, televize, tisk atd.) i nová a sociální média (např. textové zprávy, internet, chat, blogy, diskusní fóra, virtuální svět „druhý život“ – Second Life – a sociální sítě, jako je Facebook, Netlog a další).

Vydávat tiskové zprávy či prohlášení jménem skupiny mohou pouze oprávněná oddělení či osoby; kontakt s médii je vyhrazen kompetentním osobám. Jiné osoby mohou být pro komunikaci s tiskem oprávněny pouze za výslovně uvedených, výjimečných podmínek.

Činnost mimo skupinu

Skupina vítá, když se její zaměstnanci ve svém volném čase věnují sportu, kultuře, vědeckému výzkumu, činnosti v zájmových organizacích apod. Při takové činnosti ovšem pracovníci nesmí za žádných okolností vystupovat jako zaměstnanci skupiny. To platí i pro jejich případné politické či náboženské aktivity.

Skupina ČSOB není zastáncem politické, náboženské ani jiné ideové agitace na pracovišti ani směrem k zákazníkům.

Závěr

Chování v souladu s tímto kodexem je základem úspěšného fungování naší společnosti. V případě jakýchkoli nejasností či pochybností se může zaměstnanec obrátit na svého nadřízeného a/nebo útvar Compliance.

Pokud kdokoli porušuje výše popsané etické standardy, poškozují skupinu i její zaměstnance.

Jakékoli podezření na závažné porušení zákona, předpisu nebo etického standardu je nezbytné oznámit nadřízenému manažerovi. V případě potřeby můžete využít tzv. „Whistle Blowing“ – viz dokument „Politika ČSOB – Oznamování škodlivého jednání“.

Specializovaná oddělení (např. Compliance, Inspekce, Audit, Bezpečnost) jsou oprávněna provádět šetření, inspekce a kontroly včetně pohovorů se zaměstnanci. Zaměstnanci jsou povinni poskytnout při takových kontrolách a inspekcích plnou součinnost a spolupracovat.