

Směrnice	Proces HRM
Etický kodex AMI Praha a.s.	V221026

1. Úvod

1.1 Představení firmy

AMI Praha a.s. (dále jen AMI) je softwarová společnost, která klade důraz na praktická, bezpečná a efektivní řešení. Zabýváme se především bezpečností IT a podporou podnikových procesů. Jsme lídři v oblasti identity a access managementu v České republice. Na trhu působíme od roku 1998 a našim klientům poskytujeme profesionální služby a individuální přístup. Společně s nimi se vždy snažíme nalézt vysoce použitelná, efektivní a funkční řešení, která zjednodušují práci, snižují náklady a zvyšují bezpečnost a zisk. Výsledkem naší práce jsou desítky spokojených klientů a řada prestižních ocenění.

1.2 Etický kodex

AMI uplatňuje rovnocenný přístup a všichni pracovníci musí vědět, jaké etické hodnoty jsou zdůrazňovány a podporovány. K tomu slouží tento Etický kodex (dále jen Kodex nebo Etický kodex), který popisuje hlavní principy a normy pracovního života ve firmě, vymezuje závazky a etické odpovědnosti v chování firmy ve všech jejích podnikových činnostech. Nastihuje postupy a nařízení, které jsou usměrňujícím základem vztahu mezi firmou, jejími zaměstnanci, zákazníky a dodavateli.

1.3 Dodržování Etického kodexu

Kodex je závaznou směrnicí etického chování ve firmě. Každý musí odpovídat za své činy a chování a současně jít ostatním pracovníkům příkladem. Vedoucí pracovníci musí být vzorem pro ostatní při plnění Kodexu, jsou povinni ho svým podřízeným distribuovat a zajistit jeho dodržování a aktivní prosazování.

Nikdo nemá pravomoc vyžadovat činnosti, které jsou v rozporu s Kodexem. Takové chování může mít za následek okamžité zahájení disciplinárního řízení. Chování či jednání, které je v rozporu s Kodexem, musí být oznámeno nadřízenému pracovníkovi nebo členovi Etické komise. Pokud je nadřízený pracovník v rozporné činnosti zapojen, je třeba oslovit nadřízeného vyššího stupně.

1.4 Etická komise

Etická komise je jmenována představenstvem společnosti. Její povinností je zajišťování, dodržování a aktualizace tohoto Etického kodexu, stejně jako spravování všech aspektů týkající se jeho znalostí a uplatňování. Komise přijímá informace upozorňující na porušování Kodexu. Je povinna zajistit důvěrnost těchto zpráv a jejich zdrojů. Řešení situace musí být v souladu s etikou a hodnotami společnosti, stejně jako s požadavky zákonů a předpisů.

Zaměstnanci se mohou obracet na Etickou komisi prostřednictvím mailu eticka-komise@ami.cz

2. Všeobecné zásady

2.1 Dodržování zákonů a předpisů

- AMI jedná plně v souladu se zákony a předpisy v zemích, ve kterých působí. Je dodržována Všeobecná deklarace lidských práv Organizace spojených národů.
- Usilujeme o neustálé zlepšování efektivnosti podnikových struktur a procesů, které se podílejí na kontinuitě poskytovaných služeb.
- Pracovní podmínky odpovídají minimálním požadavkům národních zákonných norem a úmluvám Mezinárodní organizace práce. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Zaměstnavatel zaručuje bezpečné a zdravé pracovní prostředí a usiluje o jeho trvalé zlepšování.
- Na pracovištích není využívána nucená práce, ani žádné formy nedobrovolné práce. Svobodný pohyb zaměstnanců není omezen, stejně jako nejsou zadržovány žádné doklady totožnosti zaměstnanců.
- Ve firmě nejsou zaměstnávány děti, osoby mladší 18 let nepracují v noci, ani v nebezpečných podmínkách.
- Dodržována jsou pravidla hospodářské soutěže, a to jak na národní, tak na mezinárodní úrovni.
- Všechny finanční transakce jsou věrně evidovány a účetnictví je řízeno podle účetních zásad a kritérií České republiky. Cílem je poskytnout přesné a úplné finanční informace, dodržovat vnitřní kontroly a postupy, externími finančními audity prokazovat soulad s ustanoveními zákona.
- Společnost chápe svou roli v ovlivňování životního prostředí a jeho ochranu pokládá za nezbytnou podmínku pro její další udržitelný rozvoj. Z tohoto důvodu deklarujeme odhodlání plnit veškeré své aktivity spojené s uspokojováním potřeb svých zákazníků i svých vlastních takovým způsobem, který je ohleduplný k životnímu prostředí.

3. Pracovní oblast

3.1 Výběrová řízení

Výběrová řízení na pracovní pozice probíhají na základě hledání shody odpovídajících profilů kandidátů s popisem pracovní pozice, na kterou se uchazeč hlásí. Jsou ověřovány aspekty pracovní pozice. Soukromí a názory kandidáta zůstávají respektovány. Při výběrovém řízení jsou zachovávány podmínky rovných příležitostí, je vyloučena jakákoliv diskriminace ať už na základě věku, náboženského či politického vyznání či jiné odlišující charakteristiky.

3.2 Pracovní poměr

Základní dokumenty, které upravují podmínky pracovního poměru, jsou předávány zaměstnancům v tištěné podobě při podpisu pracovní smlouvy.

Mzdy jsou zaměstnancům poskytovány včas a v řádné výši dle ujednaných pracovních podmínek.

Pracovní doba je stanovena pracovní smlouvou a odpovídá Zákoníku práce.

Zaměstnancům jsou poskytována všechna školení, která potřebují k výkonu své práce, ať už zákonného charakteru či jiná školení určená k podpoře a rozvoji schopností, či ochraně zdraví a bezpečnosti.

3.3 Zaměstnanecká etika

Zakázáno je zneužívání komunikačních systémů zahrnující zpracování, přenos, vyhledávání, přístup, prohlížení, ukládání, tisk či jiné šíření materiálů a informací, které jsou podvodné, obtěžující, výhružné, nezákonné, rasistické, sexuálně orientované, urážlivé, či jiným způsobem v rozporu s profesionálním přístupem.

Zaměstnanec musí pečovat jak o fyzický majetek jemu svěřený, tak o intelektuální majetek společnosti (software, technická dokumentace a vynálezy).

Bývalí zaměstnanci podléhají také omezení na používání a prozrazení chráněných informací o společnosti.

3.4 Diskriminace

Ve firmě jsou zakázány jakékoliv formy diskriminace. Zaměstnanci nesmí být vystaveni aktům psychického ani fyzického násilí. Odmítány jsou jakékoliv postoje nebo chování, které diskriminují a poškozují osobnost, názory či preference jednotlivce.

Neexistují rozdíly v oceňování, možnosti pracovního povýšení, přidělování finančních odměn, či jiné překážky založené na různém pohlaví, vyznání, či původu.

Sexuální obtěžování není tolerováno a je třeba se vyhnout veškerému chování nebo komunikaci, které by mohly kohokoliv urazit (např. obrazy s explicitními sexuálními odkazy, vtíravé a spojité narážky).

3.5 Vztah s odborovou organizací

Zaměstnanci mají svobodné právo se sdružovat v odborové organizaci, nejsou jim kladeny žádné překážky ve vykonávání jejich odborové činnosti a nejsou proto nijak diskriminováni.

4. Chování na trhu

4.1 Ochrana informací

Při zpracovávání informací jsou dodržovány kontrolní a bezpečnostní prvky, které zajišťují ochranu údajů nás samotných, našich dodavatelů, zákazníků i dalších zainteresovaných osob.

Zaměstnanci nejsou oprávněni pořizovat duplicity dokumentů pro jiné než pracovní účely a nesmí tyto dokumenty poskytovat třetím stranám. Data pracovního charakteru nesmí být ukládána na soukromých počítačích či jiných soukromých médiích. Pokud zaměstnanec zjistí nezákonné zpracování citlivých informací, je povinen toto jednání ihned oznámit svému nadřízenému či některému členovi Etické komise. Zaměstnanec je povinen řídit se pokyny na používání hesel a kódů jemu přiřazených.

4.2 Střet zájmů

Střet zájmů je obecně jakákoliv činnost, která je nebo se zdá být v rozporu s nejlepšími zájmy společnosti. Zaměstnanec je povinen svým jednáním předcházet situacím, kdy by mohl být možnému střetu zájmu vystaven a získat tak neoprávněně prospěch či výhodu pro sebe či někoho jiného. Pokud si není zaměstnanec jist, projedná záležitost se svým přímým nadřízeným.

4.3 Korupční jednání

Zaměstnanci nesmí přímo ani nepřímo vyžadovat či přijímat žádné platby ani odměny, které by je mohly přimět jednat v rozporu se svěřenými povinnostmi.

Úplatky a mimosmluvní provize jsou striktně zakázány.

Dárky a propagační předměty mohou být předávány zákazníkům, dodavatelům, konzultantům, prodejcům či jiným klientům pouze v případě, že nepřekračují normální vztahy zdvořilosti a v každém případě musí být symbolické hodnoty a být v souladu s právními předpisy.

4.4 Vztahy se zákazníky a dodavateli

Firma dbá na spokojenost a ochranu svých zákazníků tím, že bere v potaz jejich připomínky, které by mohly vést ke zlepšení kvality produktů a služeb. V souladu s tímto cílem jsou i politika jakosti, životního prostředí a zásady ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Vztahy se zákazníky jsou založeny na maximální spravedlnosti, transparentnosti a spolupráci a jsou v plném souladu s právními předpisy.

Smlouvy jsou sjednávány a podepisovány dle jasných a předepsaných postupů a respektují české i mezinárodní právo.

4.5 Veřejné zakázky

V případě, že se firma uchází o veřejnou zakázku, podává vždy nabídku s pravdivými údaji. Při zjištění jakéhokoli nestandardního postupu v zadávacím řízení tuto skutečnost ohlásí příslušným orgánům, zejména požadavky na poskytnutí neoprávněné výhody osobě jednající za zadavatele.

Základní zásady jednání zaměstnanců, odpovědných osob a statutárních orgánů při přípravě a účasti v řízeních pro zadání veřejných zakázek stanoví Příloha č. 1 tohoto Etického kodexu.

Příloha č. 1 Etického kodexu společnosti AMI Praha a.s.

Základní zásady jednání zaměstnanců, odpovědných osob a statutárních orgánů AMI Praha a.s. při přípravě a účasti v řízeních pro zadání veřejných zakázek

1. Zásada zákonnosti jednání

Základní zásadou činnosti zaměstnanců, odpovědných osob a statutárních orgánů AMI (pro tuto přílohu dále jen „zaměstnanci“) je zásada zákonnosti jednání. Zaměstnanci tedy při přípravě nabídek do řízení k zadání veřejných zakázek (dále jen „nabídky“), komunikaci se zadavateli, poskytování plnění ve veřejných zakázkách a v navazujících jednáních hájí a prosazují výhradně oprávněné zájmy AMI, vždy však pouze v rámci dovoleném platnými právními předpisy¹.

2. Pravdivost a spolehlivost nabídek

- 2.1. Zaměstnanci uvádějí v nabídkách pouze pravdivé a nezkreslené údaje.
- 2.2. Zaměstnanci respektují při přípravě nabídek vnitřní obchodní schvalovací proces tak, aby mohla být plně garantována závaznost nabídky a správnost údajů v nabídce tvrzených.
- 2.3. Zaměstnanci uvádějí cenu v nabídkách tak, aby tato cena odpovídala alespoň nákladům vynaloženým na plnění, nejsou-li oprávněné důvody k uvedení ceny nižší².

3. Obecná pravidla jednání zaměstnanců AMI

- 3.1. Zaměstnanci jednají s jinými osobami mimo AMI o nabídkách a řízeních veřejných zakázek jen s vědomím, která jednání jsou zakázána předpisy soutěžního nebo trestního práva a vyvarují se jednání, která by mohla být vykládána jako porušení takových předpisů. Další zásady konkretizují zakázaná jednání, která mohou být vykládána jako porušení trestního či soutěžního práva.

4. Zákaz jednání ohrožujícího soutěž vztahujícího se k jiným dodavatelům

- 4.1. Zaměstnanci se za všech okolností vyvarují jednání, která by mohla vést:
 - k zakázané dohodě o cenách³ při účasti ve veřejných zakázkách;
 - k jiné protisoutěžní koordinaci postupu v řízení na zadání veřejné zakázky s jinými dodavateli;
 - ke zdržení se účasti v zadávacím řízení vyvolaném pohrůzkou, lstí, hrozbou újmy nebo neoprávněného prospěchu;
 - k jiné dohodě zakázané soutěžním právem.

¹ Zejm. zákon č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

² Srov. § 113 zákona č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách.

³ „Dohody mezi soutěžiteli, rozhodnutí jejich sdružení a jednání soutěžitelů ve vzájemné shodě (dále jen "dohody"), jejichž cílem nebo výsledkem je narušení hospodářské soutěže, jsou zakázány a neplatné, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak nebo pokud Úřad pro ochranu hospodářské soutěže (dále jen "Úřad") nepovolí prováděcím právním předpisem z tohoto zákazu výjimku. (...)Z dohod zakázaných podle odstavce 1 jsou zakázány zejména dohody, jejichž cílem nebo výsledkem je narušení hospodářské soutěže proto, že obsahují ujednání o a) přímém nebo nepřímém určení cen, popřípadě o jiných obchodních podmínkách.“

- 4.2. Zaměstnanci se vyvarují jednání, která by směřovala k tomu, že AMI se nebude účastnit zadávacího řízení nebo veřejné soutěže za příslibu majetkového nebo jiného prospěchu v důsledku této neúčasti.

5. Zákaz jednání evokujících možné nezákonné ovlivnění zadavatele

Zaměstnanci se vyvarují jednání, která by mohla být vykládána jako vyžádání neoprávněného prospěchu pro sebe nebo pro AMI za to, že ovlivní zadavatele v přípravě či realizaci zadávacího řízení.

6. Pravidla při přímém jednání se zadavateli

- 6.1. Při komunikaci se zadavatelem, která se týká veřejných zakázek, zaměstnanci dodržují pravidla obezřetnosti tak, aby žádné jednání připisované nemohlo být vykládáno jako jednání s účelem porušit právní předpisy⁴.
- 6.2. Zaměstnanci nejednají ve vztahu k zadavatelům veřejných zakázek a k osobám, které zadavatele v souvislosti s těmito veřejnými zakázkami ovlivňují⁴, způsobem, který by mohl být vykládán jako slíbení či poskytnutí neoprávněné výhody v souvislosti s realizací veřejné zakázky.
- 6.3. Pokud zaměstnanci poskytují technické informace, které by mohly být použity pro řízení směřující k zadání veřejných zakázek, tak předávají pouze pravdivé a nezkreslené informace a nezamlčují podstatné skutečnosti. Tím nejsou dotčena interní pravidla pro zachování mlčenlivosti o konkrétních skutečnostech, ta však musí být aplikována tak, aby zamlčením skutečností nedošlo k porušení pravidel hospodářské soutěže.
- 6.4. Zaměstnanci se při poskytování technických informací, rad, či jakýchkoli jiných úkonů při zadávání veřejných zakázek zdrží jednání, která by mohla být vykládána jako sjednání přednosti či výhodnějších podmínek pro jiného dodavatele při vidině prospěchu za toto jednání.
- 6.5. Při komunikaci se zadavatelem nezneužijí zaměstnanci svého zaměstnání či postavení k zadavateli pro získání informací, které nejsou veřejně přístupné a které by mohly zvýhodnit při účasti ve veřejných soutěžích.

7. Oznamování trestné činnosti

- 7.1. Zaměstnanci oznámí každé trestné jednání zadavatele nebo dodavatele, které porušuje soutěžní právo, nebo které se pokouší takového výsledku docílit a k jehož oznámení je zaměstnanec povinen⁵.
- 7.2. Těmito jednáními jsou zejména slib nebo vyžádání úplatku za ovlivnění výběru dodavatele, za odstoupení z řízení, za vyzrazení zvýhodňujících informací podstatných pro řízení nebo koordinace cen za účelem zadání zakázky za nepřiměřeně vysokou nebo jinak nevýhodnou cenu.

⁴ Srov. § 3 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů. Např. administrátor veřejné zakázky, zpracovatel technické specifikace veřejné zakázky apod.

⁵ Srov. ustanovení § 367 a 368 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

8. Poctivé poskytování plnění dle uzavřeného kontraktu a plnění informačních povinností

- 8.1. Zaměstnanci se účastní s odbornou péčí a dle svého pracovního zařazení plnění uzavřených smluv tak, aby byly tyto smlouvy plněny řádně a včas.
- 8.2. Při plnění smlouvy zaměstnanci jednají ve vztahu k zadavateli poctivě, nezneužívají informace, které mají při plnění kontraktu k dispozici.
- 8.3. Zaměstnanci dbají dodržování informačních povinností dle zákona o veřejných zakázkách tak, aby nevznikala zadavateli či z neplnění této povinnosti škoda.

9. Indikátory problematického jednání stran veřejných zakázek

Obecné varovné signály problematického jednání stran veřejných zakázek jsou následující:

- předmětem zakázky jsou zjevně nepotřebná plnění;
- chybí průzkum trhu, z něhož by vyplynula předběžná cena zakázky a okruh relevantních dodavatelů;
- chybí předběžný rozpočet zakázky;
- rozdělování zakázek na dílčí plnění s cílem obejít schvalovací proces nebo povinnost uskutečnit zadávací řízení;
- využívání typů řízení, které z povahy věci omezují otevřenou soutěž, není-li to v daném případě důvodné;
- kvalifikační kritéria obsahují podmínky, které vylučují relevantní soutěžitele;
- hodnotící kritéria umožňují nepřezkoumatelné hodnocení;
- neobvyklé charakteristiky nabídek (nabídkové ceny jen nepatrně odlišné od předpokládané ceny, nabídkové ceny velmi podobné, případně výrazně odlišné – vztaheno k předmětu plnění);
- vítězná nabídka je vyšší než interní odhad ceny, pokud takový odhad existuje, nebo tržní cenová úroveň;
- celkový nárůst cen nákupů;
- neúspěšní uchazeči se posléze účastní plnění jako subdodavatelé;
- uchazeči bez historie, případně s neprůhlednou vlastnickou strukturou;
- vztah osob, které se podílejí na zadání zakázky, nebo osob jim blízkých k uchazečům;
- „rotace“ dodavatelů při plnění zakázek;
- jeden uchazeč získává většinu zakázek;
- uzavření dlouhodobých smluv bez transparentního výběru za nevýhodných podmínek;
- nesoulad mezi skladovými příjemkami, dodacími listy, fakturací, smlouvou nebo objednávkou, vítěznou nabídkou a zadávacími podmínkami;
- značné nebo opakované překročení předpokládané hodnoty smlouvy, vícepráce;
- akceptace plnění, které kvalitou nebo množstvím neodpovídá smlouvě (neuplatňování reklamací a smluvních pokut);
- opakované závady dodávek, vysoké náklady na opravy;
- chybějící doklady k zakázkám.