

SMĚRNICE
statutárního ředitele
akciové společnosti JUTA a. s.
Dvůr Králové nad Labem

INTERNÍ PROTIKORUPČNÍ PROGRAM JUTY a.s.

Číslo: 3/3/2020	pro ředitelství společnosti: 1	Číslování v systému řízení jakosti:	Vydání: první
	pro závody: 1		Strana: 1 z 7
Zpracoval: JUDr. Hana Zaplatílková		Schválil: Ing. Jiří Hlavatý	
Dne: 18. 11. 2020		Dne: 18. 11. 2020	
Obsah: 1. Účel a oblast platnosti dokumentu 2. Pojmy a zkratky 3. Odpovědnost a pravomoci 4.1. Preventivní opatření pro boj s korupcí 4.2. Transparentnost 4.3. Řízení korupčních rizik 4.4. Řídící činnost 4.5. Postupy při podezření na korupci 4.6. Vyhodnocení interního protikorupčního programu 5. Závěrečná ustanovení 6. Související dokumenty - přílohy			
Ruší se:		Účinnost: od 1. 12. 2020	
Rozdělovník: ředitelství společnosti: 01 Hv, 02 Bp, 03 Da, 04 Če, 41 Vo, výrobní ředitel, ředitel závodu: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 obchodní manažeři, nákupčí všichni zaměstnanci JUTY a.s. formou školení, nástěnek, vstupních pohovorů, atd.			

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 2 z 7
--------------------------------------	--	---

1 Účel a oblast platnosti dokumentu

Cílem IPP je odstranit nebo v maximální možné míře omezit předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci společnosti, vytipovat riziková místa, funkce a vymezit oblasti činností, při kterých by mohlo docházet ke vzniku korupce. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky pak definovat zásadní systémové postupy a opatření k jejich minimalizaci.

Výsledkem zavedeného IPP je průběžně přijímanými opatřeními vnášet do systému řízení takové prvky, které již svým charakterem (vícestupňovým schvalováním, kolektivním rozhodováním, zveřejňováním výsledků rozhodovacího řízení apod.) brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování.

2 Pojmy a zkratky

Korupce zneužití pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního prospěchu. Znamená takové jednání zaměstnanců, jímž se nedovoleně a nezákonně obohacují prostřednictvím zneužívání pravomocí, které jim byly svěřeny. Korupce je slib, nabídka nebo poskytnutí úplatku nebo jiné neoprávněné výhody s cílem ovlivnit něčí jednání nebo rozhodnutí. Korupcí je také žádost o úplatek a přijetí úplatku. Úplatek může mít majetkovou i nemajetkovou povahu, tj. úplatkem není jen poskytnutí peněz, ale i věcí, služeb, výhodných informací, atd.

IPP Interní protikorupční program

3 Odpovědnosti a pravomoci

Osoba pověřená dohledem nad dodržováním IPP a oblastí compliance je právník společnosti. Právní oddělení vede evidenci ohlášených podezření na korupční jednání vč. záznamů o jejich prošetření, závěrečných zjištěních a uložených opatření.

Ve společnosti probíhají pravidelné audity v rámci ISO prováděné externím subjektem, které vyhodnocují soulad interních předpisů s příslušnými právními normami.

Osoba pověřená prováděním výstupních pohovorů zaměstnanců při ukončení pracovního poměru je personalistka společnosti resp. každého závodu. V rámci této činnosti personalistka vede písemné zápisy pro zjištění skutečných důvodů odchodu zaměstnance, a pokud v rámci takového pohovoru vyvstane podezření na páchání trestné činnosti, předá takovou informaci nejvyššímu vedení společnosti.

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 3 z 7
--------------------------------------	--	---

4 Postup (popis činností)

4.1 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO BOJ S KORUPCÍ

Preventivní opatření protikorupční politiky ve všech aspektech fungování JUTY zahrnují účinnou a cílenou personální politiku, zavedení pravidel chování a jednání vyplývajících z platného Etického kodexu zaměstnanců JUTY, Etického kodexu obchodníka, ze směrnice č. 4/4/2001 a dokumentů ISŘ do povědomí zaměstnanců, a dále i vzdělávací a osvětovou činnost sloužící k prevenci korupčního a jiného deliktního jednání.

4.1.1 Etický kodex

Cílem Etického kodexu zaměstnanců JUTY je poskytnout zaměstnancům zásady ke správnému řešení konkrétních eticky exponovaných nebo komplikovaných situací, stanovit principy a pravidla etického jednání zaměstnanců, ať již vně společnosti nebo vůči sobě navzájem, zakotvit zásady profesionálního postupu, posílit profesní identitu a odpovědnost zaměstnanců a nastavit normy sloužící k hodnocení osob.

S tímto kodexem jsou seznámeni všichni noví zaměstnanci v rámci vstupního školení a všichni zaměstnanci v rámci pravidelných školení a jsou povinni ho dodržovat.

4.1.2 Výběr zaměstnanců

JUTA má zavedené postupy, které zajišťují při výběru uchazečů o zaměstnání na všechny pozice v organizaci, zejména na pozice, kde hrozí vyšší riziko korupčního chování, aktivní kladení důrazu na morální vlastnosti (např. principy čestnosti, neúplatnosti).

4.1.3 Školení/Informovanost zaměstnanců

V rámci zavedení protikorupčního programu budou o tomto programu informováni všichni zaměstnanci na vedoucích pozicích, a to v rámci porady vedení společnosti a porad vedení závodů a formou informace uvedené na intranetu.

Dále všichni nově nastupující zaměstnanci musí být proškoleni v oblasti protikorupčního chování v rámci vstupního školení.

Vedoucí zaměstnanci jsou minimálně jedenkrát ročně proškoleni v oblasti protikorupčního chování pracovníkem pověřeným ředitelem JUTY v rámci provozních porad, tj. porada vedení, porada vedení závodů. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni s problematikou seznamovat podřízené zaměstnance. Zaměstnanci na pozicích, které jsou vyhodnoceny jako místa s vyšším rizikem korupčního chování, tedy zejména zaměstnanci spolupracující na tvorbě veřejných zakázek a výběru dodavatelů, nákupčí a manažeři prodeje jsou minimálně jednou za rok proškoleni v této oblasti příslušným vedoucím pracovníkem.

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 4 z 7
--------------------------------------	--	---

4.1.4 Evidence korupčního jednání

Odbor právní vede registr korupčního jednání. Cílem tohoto registru je získání podkladů pro průběžné vyhodnocování těchto událostí a přijetí nápravných opatření, jejichž účelem je minimalizace rizika jejich opakování.

Další formou evidence korupčního jednání jsou záznamy z výstupních pohovorů odcházejících zaměstnanců.

4.1.5 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení jsou povinni prosazovat protikorupční postoj, zejména vlastní bezúhonností, dodržováním právních i vnitřních předpisů, zdůrazňováním významu ochrany majetku společnosti, dodržování etických zásad při výkonu práce, propagací jednání odmítajícího korupci a důrazem na prošetřování podezření a vyvození důsledků v případě prokázaného korupčního jednání.

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni také zvyšovat povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří oznámili podezření na korupci. V této oblasti se klade důraz na dodržování Etického kodexu, jeho propagaci, dostupnost a kontrolu jeho dodržování.

4.2 TRANSPARENTNOST

Jedním z nástrojů boje proti korupci je umožnění maximální kontroly rozhodovacích kroků a hospodaření jak ostatními zaměstnanci, tak veřejností. Proto jsou informace o nakládání s veřejnými prostředky zveřejňovány a zpřístupňovány v souladu s platnou legislativou na webových stránkách společnosti.

Jedná se zejména o tyto agendy:

- interní protikorupční program společnosti,
- etický kodex zaměstnanců JUTY,
- informace o poradcích a poradních orgánech.

Dalším významným nástrojem v boji proti korupci je pravidlo „čtyř očí“ zajišťující při důležitých jednáních, uzavírání smluv zakázek velkých objemů atd. přítomnost další nestranné osoby.

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 5 z 7
--------------------------------------	--	---

4.3 ŘÍZENÍ KORUPČNÍCH RIZIK

Krizová nebo riziková místa jsou takové oblasti rozhodovacího procesu, kde při nedostatečně kvalitně nastaveném kontrolním systému nebo systémovém opatření může docházet k nežádoucímu ovlivňování výsledku rozhodnutí. Jejich zjišťování a upřesňování je součástí práce všech vedoucích zaměstnanců v rámci vyhodnocování jednotlivých činností společnosti.

V rámci činností uvnitř JUTY jsou nejvíce vystaveny riziku lidského faktoru - nebezpečí korupce tyto oblasti:

- A. Rozhodovací procesy
- B. Poskytování informací o činnosti JUTY
- C. Kontrolní činnost
- D. Výběrová řízení na dodavatele
- E. Nákup výrobků a služeb
- F. Uzavírání smluv na prodej výrobků JUTY
- G. Pracovněprávní a personální záležitosti

4.4 ŘÍDÍCÍ ČINNOST

Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni průběžně hodnotit identifikovaná korupční rizika, provádět jejich analýzu a přijímat opatření k jejich odstranění. V těchto analýzách je nutné se primárně zaměřit na oblasti, kde je riziko korupce hodnoceno jako významné.

Dále jsou vedoucí zaměstnanci povinni průběžně vyhodnocovat účinnost přijatých opatření, dodržovat důsledně řídicí kontrolu zaměřenou na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů JUTY a při nedodržování příslušných předpisů přijímat sankce vůči podřízeným zaměstnancům.

4.5 POSTUPY PŘI PODEZŘENÍ NA KORUPCI

Systém pro hlášení a odhalování korupce představuje soubor obecných pravidel a postupů vedoucích od nahlášení potenciálního nežádoucího jednání k jeho vyvrácení či potvrzení.

4.5.1 Nahlášení podezření na korupci

Každý zaměstnanec JUTY je povinen ohlásit korupční jednání nebo podezření na takové jednání bezprostředně po jeho zjištění svému nadřízenému. Dále by měl pokud možno zajistit veškeré možné podklady týkající se korupčního jednání. Zaměstnanec, který možné nežádoucí jednání oznámí, je zaručena co největší diskrétnost a ochrana.

Podezření na korupční jednání je možné hlásit ústně, telefonickou nebo písemnou formou nadřízenému zaměstnanci. Pro tyto účely je vytvořen speciální formulář (Hlášení podezření na korupční jednání), který je zveřejněn na intranetových stránkách JUTY v sekci Formuláře, a který je nezbytné vždy vyplnit.

Dále je na webových stránkách JUTY umístěn shodný formulář určený pro osoby mimo JUTU (zákazníky, dodavatele, smluvní partnery, atd.)

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 6 z 7
--------------------------------------	--	---

4.5.2 Prošetření hlášení podezření na korupci

Při podezření na korupční jednání musí být neprodleně a účinně reagováno. S prodlužujícím se časovým úsekem mezi podezřením a řešením dochází ke ztrátě vypovídací schopnosti zjištěných informací a k dalším negativním vlivům. Při šetření musí být postupováno diskrétně, zachováván princip presumpce nevinny a dodržována ochrana osobních údajů.

Vedoucí zaměstnanec, který přijme informaci o možném korupčním chování, ji neprodleně zaznamená do příslušného formuláře a předá k prošetření právní odboru JUTA a.s. Právní odbor při šetření každého podnětu postupuje v součinnosti s vedením společnosti nebo závodu.

Pověřený zaměstnanec právního odboru ve spolupráci s příslušným vedoucím zaměstnancem vyhodnotí v kontextu s podkladovými materiály a rozhodne, zda se skutečně jedná o korupční jednání. Především ověří získané informace a poznatky u dalších zaměstnanců.

Zjišťuje zejména následující informace:

- co je předmětem mimořádné události,
- kdo způsobil nebo je odpovědný za vznik události,
- kdy a jak k ní došlo,
- zda a jaká vznikla škoda a jaký je její rozsah.

Pokud závěr šetření zkonstatuje, že neexistují žádná zjištění na podporu podezření z možné korupce, bude předána příslušnému vedoucímu zaměstnanci krátká písemná informace a šetření bude uzavřeno. V případě, že se potvrdí prvotní informace a šetření prokáže možnost korupce, předá právní odbor o této skutečnosti písemnou informaci řediteli společnosti. Ten posoudí závažnost situace a rozhodne o dalším postupu a rozhodne o podání návrhu na zahájení šetření možného spáchání trestného činu orgánům činným v trestním řízení.

4.5.3 Následná opatření

V případě prokázání korupčního chování připraví příslušný vedoucí zaměstnanec opatření, která omezí možnosti opakování zjištěného korupčního jednání.

Takovými opatřeními jsou např.:

- Úprava vnitřních postupů, procesů a rozhodovacích pravomocí.
- Jasná a viditelná disciplinární opatření vůči osobě, které byla korupce prokázána - míra těchto opatření se odvíjí od závažnosti a společenské nebezpečnosti takového jednání.
- Posílení složky prevence zejména formou školení dotčených zaměstnanců.
- Řešení případných vzniklých škod.

4.6 VYHODNOCENÍ INTERNÍHO PROTİKORUPČNÍHO PROGRAMU

Vedoucí právního odboru je povinen minimálně jednou ročně provádět vyhodnocování IPP zejména z hlediska účinnosti, plnění všech jeho částí.

Výstupem tohoto vyhodnocení musí být písemná zpráva, která bude předána vždy nejpozději do 30 dnů od provedení kontroly řediteli JUTY.

JUTA a.s. Dvůr Králové n/L	<i>Směrnice generálního ředitele</i> Interní protikorupční program JUTY a.s.	Číslo: 3/3/2020 Vydání: první Strana: 7 z 7
--------------------------------------	--	---

5 Závěrečná ustanovení

Rezortní interní protikorupční program je v JUTĚ realizován interním školením stávajících zaměstnanců k problematice boje s korupcí na pracovišti s povinnou účastí všech zaměstnanců JUTY nebo formou e-learningu.

Pro nově nastupující zaměstnance bude e-learning k problematice boje s korupcí na pracovišti součástí povinných školení. Pravidla školení, jejich termíny a formy jsou upraveny samostatnou směrnicí.

6 Související dokumenty

Etický kodex zaměstnanců JUTY

Etický kodex obchodníka

Formulář podezření na korupční jednání

Organizační řád ISŘ –Etický kodex

Ing. Jiří Hlavatý
statutární ředitel