

Etický kodex společnosti České dráhy, a.s.



Veřejný dokument
Účinnost od 1. 3. 2026



Více o společnosti
www.ceskedrahy.cz

 **České dráhy**

OBSAH

Část první	3
Základní hodnoty Společnosti	3
Část druhá	4
Střet zájmů	4
Část třetí	4
Vztahy s třetími osobami	4
Vztahy s orgány veřejné moci	4
Obchodní vztahy a činnost Společnosti	4
Prevence korupčního jednání	5
Dary	5
Poskytování darů	5
Přijímání darů	6
Opatření v rámci boje proti legalizaci výnosů z trestné činnosti	7
Zveřejňování informací	7
Požadavky vůči obchodním partnerům na respektování pravidel hospodářské soutěže	8
Část čtvrtá	8
Vztahy ve Skupině ČD, uvnitř Společnosti, mezi zaměstnanci a respektování práv zaměstnanců	8
Management Společnosti	9
Zaměstnávání osob v příbuzenském nebo obdobném poměru	10
Požadavky Společnosti vůči obchodním partnerům na respektování práv zaměstnanců	10
Část pátá	10
Bezpečnost práce	10
Požadavky Společnosti vůči obchodním partnerům	10
Část šestá	11
Ochrana zájmů Společnosti, jejích zaměstnanců, zákazníků a obchodních partnerů	11
Ochrana informací	11
Ochrana osobních údajů	11
Ochrana duševního vlastnictví a majetku	11
Část sedmá	11
Ochrana životního prostředí	11
Požadavky Společnosti vůči obchodním partnerům	11
Část osmá	12
Etické zásady zavádění a používání umělé inteligence	12
Část devátá	13
Nahlašování podnětů	13
Část desátá	14
Kompetence ve věcech Etického kodexu a postup při porušení Etického kodexu	14
Postup Společnosti vůči obchodním partnerům při porušení Etického kodexu	14
Část jedenáctá	15
Závěrečná ustanovení	15
Seznam použitých značek a zkratek	16

ČÁST PRVNÍ ZÁKLADNÍ HODNOTY SPOLEČNOSTI

1. Společnost České dráhy, a.s., (dále jen „Společnost“), jakožto národní dopravce si je vědoma společenské odpovědnosti vyplývající z jejího postavení na trhu. K zákazníkům, zaměstnancům i obchodním partnerům se společnost České dráhy, a.s., chová jako odpovědný a důvěryhodný partner dbající na zachování trvale udržitelného rozvoje.
2. Cílem Společnosti je zabezpečit dopravní obslužnost dostupnou širokému spektru zákazníků a rozvíjet, podporovat a udržovat ekonomicky zdravé, transparentní a prosperující podnikatelské prostředí.
3. Účelem Etického kodexu společnosti České dráhy, a.s., (dále jen „Etický kodex“) je zachytit základní pravidla a etické hodnoty, kterými se Společnost při výkonu své činnosti řídí a k nimž se hlásí, a stanovit jim odpovídající povinnosti, které Společnost a její zaměstnanci společně sdílejí a dodržují, a to na všech úrovních organizační struktury Společnosti. Společnost trvá na dodržování pravidel a zásad zakotvených v tomto Etickém kodexu a netoleruje jejich porušování.
4. V situacích, které Etický kodex výslovně neupravuje, jsou Společnost a její zaměstnanci povinni se chovat a jednat v souladu s právními předpisy, mezinárodními smlouvami, dobrými mravy, pravidly etiky, morálky a poctivého obchodního styku, tak, aby dostáli dobrého jména a pověsti Společnosti.
5. Společnost dbá na dodržování právních předpisů, mezinárodních smluv, etických pravidel a vnitřních norem ve všech oblastech svého působení, a to jak navenek ve vztahu k jakýmkoli třetím osobám, tak i ve vztahu ke svým zaměstnancům, a to s cílem reprezentovat Společnost tak, aby byla podporována její dobrá pověst.
6. Každý zaměstnanec se chová v souladu s hodnotami a pravidly tohoto Etického kodexu i při svých soukromých aktivitách tak, aby jeho jednání nijak nenarušilo dobré jméno a dobrou pověst Společnosti. Každý zaměstnanec vystupuje i v soukromí s vědomím, že reprezentuje Společnost a jeho jednání, vystupování nebo vyjádření může poškodit nebo znevážit dobrou pověst Společnosti.
7. Za účelem zamezení jakéhokoliv deliktivního jednání a znalosti compliance norem jsou zaměstnanci pravidelně proškolení, každý zaměstnanec je povinen se školení účastnit.
8. Společnost očekává od svých zaměstnanců, že budou rozhodovat vždy v nejlepším zájmu Společnosti a v této souvislosti budou především chránit dobré jméno Společnosti. Přitom budou dbát o to, aby se vyhnuli konfliktu zájmů. Ve Společnosti je integrován compliance management systém, co by komplexní soubor vzájemně propojených systémových, personálních a organizačních opatření a nástrojů vůči výskytu protiprávních jednání. Rámec a pravidla pro implementaci, správu a rozvíjení compliance management systému ve Společnosti upravuje zejména Compliance program společnosti České dráhy, a.s.
9. Součástí odpovědného přístupu Společnosti je také odpovědný výběr obchodních partnerů, kdy Společnost od všech svých obchodních partnerů očekává aktivní politiku v oblasti ESG, a dále, že při svých činnostech budou aktivně prosazovat a dodržovat hodnoty a zásady vyjádřené v tomto Etickém kodexu, čímž budou aktivně pomáhat naplňovat poslání Společnosti. Za tímto účelem Společnost vydává tento Etický kodex, který zakotvuje požadavky a principy kladené na její obchodní partnery.
10. Při zavádění a používání umělé inteligence se Společnost řídí principy odpovědného a etického využití technologií. Tyto zásady mají zajistit, že AI nástroje budou nasazovány a používány způsobem, který respektuje lidská práva, důstojnost, soukromí a platné obecně závazné právní předpisy ČR, a že přispějí k efektivitě služeb, aniž by došlo k újmě zákazníků, obchodních partnerů, zaměstnanců či společnosti jako celku.

ČÁST DRUHÁ STŘET ZÁJMŮ

Střetem zájmů se rozumí situace, ve které osobní zájmy zaměstnance narušují nebo ohrožují jakýmkoliv způsobem zájmy Společnosti nebo ovlivňují či ohrožují rozhodování zaměstnance anebo rozhodování Společnosti. Každý zaměstnanec si počíná tak, aby se vyvaroval vzniku střetu zájmů, předchází situacím, ve kterých by mohl být vystaven střetu zájmů a získat tak neoprávněný prospěch či výhodu pro sebe nebo pro někoho jiného na úkor Společnosti. V případě pochybností nebo nastalého střetu zájmů je zaměstnanec povinen bezodkladně informovat svého přímého nadřízeného, není-li bezprostředně nadřízeným ředitel, bude o takové situaci informován též ředitel útvaru, v němž je zaměstnanec organizačně zařazen.

ČÁST TŘETÍ VZTAHY S TŘETÍMI OSOBAMI

1. Vztahy se třetími osobami se pro účely tohoto Etického kodexu rozumí vztahy mezi Společností a orgány veřejné moci, obchodními partnery, zákazníky, médii a veřejností, tj. jakýkoliv vztah, ve kterém vystupuje Společnost nebo zaměstnanec v zastoupení Společnosti v rámci její činnosti nebo v jejím zájmu, a to včetně potenciálních smluvních partnerů. Vztahy se třetími osobami – dceřinými společnostmi upravuje část čtvrtá tohoto Etického kodexu.

VZTAHY S ORGÁNY VEŘEJNÉ MOCI

2. Společnost s orgány veřejné moci spolupracuje korektně a otevřeně, respektuje nezávislost a nestrannost orgánů veřejné moci a veřejných činitelů. Společnost ani její zaměstnanci se nikdy nepokouší o nezákonné ovlivňování rozhodnutí a postupu orgánů veřejné moci. Jakékoliv případné snahy v tomto směru Společnost zcela odmítá a netoleruje. Společnost respektuje veškerá pravomocná rozhodnutí a závazné pokyny orgánů veřejné moci. Společnost a její zaměstnanci vyhnou jakémukoliv jednání nebo činnosti, které by mohly zavdat pochybnost o povaze vzájemných vztahů s osobami jednajícími za orgány veřejné moci. Společnost a její zaměstnanci poskytují orgánům veřejné moci vždy přesné, pravdivé a aktuální informace a podklady.
3. Společnost netoleruje a striktně odmítá jakoukoli manipulaci výsledků jejího hospodaření, a to za jakýmkoliv účelem.

OBCHODNÍ VZTAHY A ČINNOST SPOLEČNOSTI

4. Společnost naplňuje znaky veřejného zadavatele, dle ust. § 4 odst. 1 písm. e) zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Pravidla pro zadávání zakázek a vyjednávání obchodních vztahů jsou obsažena ve Směrnici k aplikaci zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, Směrnici strategického nákupu společnosti České dráhy, a.s., a Směrnici k pravidlům hospodářské soutěže ve společnosti České dráhy, a.s.
5. Společnost a její zaměstnanci ve vztazích s obchodními partnery a zákazníky a v rámci své prezentace navenek, striktně dodržují příslušné právní předpisy, poskytují jen úplné, pravdivé a přesné informace, tj. zejména pravdivé informace o výkonech a dosažených výsledcích Společnosti a informace o skutečnostech relevantních pro rozhodnutí obchodního partnera nebo zákazníka Společnosti a nezamlčují žádné relevantní okolnosti.
6. Před uskutečněním obchodu jsou zaměstnanci povinni se v rámci svých možností ubezpečit, že obchodní partner není zapojen v jakékoliv nelegální činnosti a že jeho zdroje jsou legální.
7. Informace o obchodních partnerech a zákaznících získávají zaměstnanci výhradně způsobem, který je v souladu s právními předpisy a z legálních zdrojů.
8. Společnost ani její zaměstnanci v rámci své činnosti nikdy vědomě neuvádějí nepravdivé nebo zkreslené informace o konkurenčních subjektech a jejich službách. Zaměstnancům se

zakazuje uzavírat s obchodními partnery dohody, ať už ústní, písemné, konkludentní, formální nebo neformální, ohledně jakýchkoliv prvků konkurenčního boje, zejména, nikoli však výlučně, ohledně ceny, rozdělení trhu, obchodních podmínek, nabídky služeb, zvýhodněných podmínek dodávky zboží nebo poskytování služeb nebo jakékoliv dohody, které by mohly mít zakázaný dopad na hospodářskou soutěž.

9. Společnost ani její zaměstnanci nevyvíjí žádné kartelové aktivity nebo jiné nezákonné obchodní praktiky, které mohou klást překážky svobodné a rovné hospodářské soutěži.
10. Zaměstnanci jsou povinni vyvarovat se jakéhokoliv jednání, které by mohlo být posouzeno jako snaha o dosažení neoprávněné výhody při zadání veřejné zakázky, v rámci veřejné soutěže nebo o ovlivnění jejich průběhu.
11. V rámci vstupování do smluvních vztahů s obchodními partnery Společnost a její zaměstnanci vyvíjejí snahu, aby součástí každého smluvního ujednání byl závazek dodržovat standardy pravidel etiky, morálky a zásad poctivého obchodního styku podle tohoto Etického kodexu.

PREVENCE KORUPČNÍHO JEDNÁNÍ

12. Společnost zcela odmítá jakékoliv přijímání a nabízení úplatku, tj. jakéhokoliv peněžitého nebo nepeněžitého plnění, poskytovaného přímo nebo zprostředkovaně, jehož cílem je získání zisku, neoprávněné výhody nebo udržení obchodu jinak než prostřednictvím vlastních hospodářských výkonů, ovlivnění obchodního nebo jiného rozhodnutí. Každý zaměstnanec je povinen dozví-li se o takovém jednání nebo o pokusu o takové jednání podat podnět Komisi pro šetření podvodů a nekalých jednání podle Předpisu o oznámení a šetření protiprávních a neetických jednání ve společnosti České dráhy, a.s., čj.: 56 350/2022-KGR.
13. Zaměstnanci nesmějí přímo ani nepřímo nabízet, dávat, požadovat, přijímat nebo akceptovat úplatky nebo dary za účelem získání nebo udržení obchodních vztahů, ovlivnění rozhodnutí nebo za účelem získání jiné výhody. Je nepřípustné požadovat poskytnutí daru.

DARY

14. Darem se rozumí cokoliv hodnotného, co je nabízeno třetí osobě nebo přijímáno třetí osobou a není za to na oplátku poskytnuta plná protihodnota (tj. peníze nebo předmět ekvivalentní reálné tržní hodnoty). Darem mohou být např. suvenýry, upomínkové předměty, reklamní předměty, pohoštění, společenské aktivity ve formě pozvání na kulturní a sportovní akce.
15. Obchodním účelem se rozumí činnost konaná s primárním záměrem podpořit etickými, legitimními a legálními prostředky podnikání a podnikatelskou činnost Společnosti a její zájmy.

POSKYTOVÁNÍ DARŮ

16. Společnost si je vědoma toho, že poskytnutí daru může být za určitých okolností vhodné za účelem posílení obchodních vztahů nebo dodržení místních zvyklostí.
17. **Zaměstnanci Společnosti mohou nabízet nebo poskytovat dary:**
 - zákazníkům nebo obchodním partnerům,
 - pouze k legitimním obchodním účelům,
 - např. v podobě reklamních předmětů, pokrmů nebo v jiných formách, které jsou obecně považovány za pohostinnost,
 - za předpokladu, že je hodnota těchto darů přiměřená,
 - za předpokladu, že hodnota a povaha daru odpovídá běžným obchodním zvyklostem a je přiměřená konkrétní pozici zaměstnance, který dar poskytuje a konkrétní pozici toho, komu je poskytován,
 - které jsou poskytovány otevřeně a transparentně.

18. Je nezbytné, aby nabízené nebo poskytnuté dary neovlivňovaly a ani nevyvolávaly dojem, že by mohly být způsobilé ovlivnit, obchodní úsudek toho, komu jsou poskytovány. Nabídka nebo poskytnutí daru nesmí vyvolat dojem, že dárce požaduje nebo má nárok zejména na zvýhodněné jednání, přidělení zakázky, lepší ceny nebo výhodnější obchodní podmínky.

19. Je zakázáno nabízet nebo poskytovat dary s cílem dosáhnout korupčního ovlivnění nebo způsobem, který může vzbudit dojem, že došlo nebo má dojít ke korupci nebo jinému nečestnému jednání nebo dary, které by mohly být chápány jako úplatek nebo snaha o ovlivnění činnosti nebo rozhodování (zejména dary, které jsou příliš štědré, časté, neprofesionální, nesouvisející s obchodní činností Společnosti, skrytě poskytované).

20. V žádném případě nesmí být nabízeny nebo poskytovány dary:

- pokud by nabídka nebo poskytnutí takového daru mohla vzbudit dojem korupční aktivity, tj. zejména dary poskytnuté za účelem získání nebo udržení zakázky nebo zajištění či udržení jiné výhody, na kterou by Společnosti jinak nevznikl nárok, zajištění výhodnějšího postupu v rámci řízení,
- ve formě finanční hotovosti,
- neprofesionální a nevhodné, tj. zejména plnění odporující obecným normám slušnosti,
- nepřiměřené postavení toho, kdo dar nabízí nebo poskytuje nebo toho, komu je dar určen,
- které lze v kontextu obchodní příležitosti považovat za přehnané,
- mají za cíl ovlivnit rozhodování toho, komu je dar poskytován,
- ve formě plnění zakázané právními předpisy,
- pokud by se jednalo o dar poskytnutý Společností jakožto účastníkem zadávacího nebo obdobného řízení osobě, která se na druhé straně na takovém zadávacím nebo jiném obdobném řízení nebo rozhodování o zakázce podílí za předpokladu, že by poskytnutí takového daru mohlo být způsobilé vyvolat dojem, že je poskytnuto v souvislosti s příslušným zadávacím nebo obdobným řízením.

21. Pokud nabízí dar zaměstnanec, který není v rámci organizační struktury Společnosti na pozici odpovídající v hierarchii Společnosti úrovni ředitele nebo náměstka nebo člena představenstva, musí být nabídnutí daru předem konzultováno s ředitelem útvaru, v němž je příslušný zaměstnanec organizačně zařazen.

PŘIJÍMÁNÍ DARŮ

22. Přijetí daru může být vhodné za účelem posílení obchodních vztahů nebo dodržení místních zvyklostí. Přijetí daru je přípustné, pokud jako zdvořilostní gesto odpovídá všeobecným obchodním zvyklostem, pozici zaměstnance, kterému je dar poskytnut, pozici toho, kdo dar poskytuje a je-li možné v souvislosti s ním vyloučit ovlivňování obchodního rozhodnutí.

23. Zaměstnanci Společnosti mohou za určitých okolností přijímat dary od zákazníků nebo obchodních partnerů, vždy však pouze:

- pokud nejsou způsobilé ovlivnit činnost, úsudek nebo rozhodování zaměstnance,
- za předpokladu, že je hodnota těchto darů přiměřená jimi zastávané pozici v rámci Společnosti,
- za předpokladu, že odpovídají běžným obchodním zvyklostem,
- jsou-li poskytovány v přiměřené míře,
- souvisejí-li s legitimní činností Společnosti,
- pokud jsou poskytovány otevřeně a transparentně.

24. Je nezbytné, aby dar přijatý zaměstnancem neovlivňoval a ani nevyvolával dojem, že by mohl být způsobilý ovlivnit, obchodní úsudek, činnost nebo rozhodování zaměstnance.

25. V žádném případě nesmí být přijat dar v situaci, která je způsobilá vzbudit dojem, že dárce požaduje nebo bude mít za poskytnutí daru zajištěno zvýhodněné jednání, přidělení zakázky, lepší ceny nebo výhodnější obchodní podmínky.

26. Je zakázáno přijímat dary poskytnuté s cílem dosáhnout korupčního ovlivnění nebo takové dary, které mohou vzbudit dojem, že došlo ke korupci nebo jinému nečestnému jednání nebo dary, které by mohly být chápány jako úplatek nebo snaha o ovlivnění činnosti nebo rozhodování (zejména dary, které jsou příliš štědré, časté, neprofesionální, nesouvisející s obchodní činností Společnosti, skrytě poskytované).

27. V žádném případě nesmí být přijat dar, pokud:

- by nabídka nebo poskytnutí takového daru vzbudilo dojem korupční aktivity, tj. zejména dary poskytnuté za účelem získání nebo udržení zakázky nebo zajištění či udržení jiné výhody, na kterou by Společnosti nebo zaměstnanci jinak nevznikl nárok, zajištění výhodnějšího postupu v rámci řízení,
- jde o dary ve formě finanční hotovosti,
- jsou neprofesionální, tj. zejména odporují obecným normám slušnosti,
- jsou nepřiměřené postavení toho, kdo dar nabízí nebo poskytuje nebo toho, komu je dar určen,
- jde o dary, které lze v kontextu obchodní příležitosti považovat za přehnané,
- mají za cíl ovlivnit rozhodování toho, komu je dar poskytován,
- jde o plnění zakázané právními předpisy,
- by se jednalo o dar poskytnutý účastníkem zadávacího řízení osobě, která se na straně Společnosti na takovém zadávacím řízení nebo rozhodování o veřejné zakázce podílí za předpokladu, že by poskytnutí takového daru bylo způsobilé být jen vyvolat dojem, že je poskytnuto v souvislosti s příslušným zadávacím řízením.

28. V případě, že zaměstnanec obdrží dar, který je podle tohoto Etického kodexu nevhodný nebo zakázaný, je povinen jej slušnou a vhodnou formou odmítnout. Společnost si je vědoma toho, že v určitých případech by odmítnutí daru přímo v okamžiku jeho předání mohlo být nepraktické nebo nevhodné (např. dary předané při zákaznické akci, oslavě obchodní transakce, slavnostní příležitosti), v takovém případě mohou zaměstnanci dar přijmout s tím, že jsou povinni takovou situaci ihned nahlásit svému bezprostředně nadřízenému, se kterým projednají vhodnou reakci a způsob odmítnutí, není-li bezprostředně nadřízeným ředitel, bude o takové situaci informován též ředitel útvaru, v němž je zaměstnanec organizačně zařazen. Přijetí finanční hotovosti je zakázané vždy, přijetí finanční hotovosti musí být vždy odmítnuto, aniž by došlo k jejímu převzetí.

29. Zaměstnanci, kteří nejsou v rámci organizační struktury Společnosti na pozici odpovídající v hierarchii Společnosti úrovni ředitele odboru nebo náměstka nebo člena představenstva, jsou povinni o darech jim nabídnutých nebo jimi přijatými informovat ředitele odboru, v němž je příslušný zaměstnanec organizačně zařazen.

30. Poskytování sponzorských darů Společností se řídí Usnesením vlády ČR ze dne 14. dubna 1999 č. 334, k návrhu na schválení účelů, na které lze poskytovat sponzorské dary státními podniky a obchodními Společnostmi s většinovou majetkovou účastí státu na příslušný rok.

OPATŘENÍ V RÁMCI BOJE PROTI LEGALIZACI VÝNOSŮ Z TRESTNÉ ČINNOSTI

31. Praní špinavých peněz je proces, jímž jsou zakrývány zisky z nelegální činnosti, znemožňováno zjištění zdroje těchto zisků a jejich skutečného vlastníka nebo měněn charakter těchto zisků tak, aby působily jako zisky legální. Společnost a její zaměstnanci striktně dodržují veškeré právní předpisy související s bojem proti praní špinavých peněz, financováním jakýchkoliv nezákonných aktivit, a potíráním terorismu a jeho podpory. Společnost spolupracuje pouze se zákazníky a obchodními partnery, jejichž činnost je dle vědomí Společnosti a zaměstnanců financována z legálních zdrojů.

ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ

32. Společnost řádně a včas zveřejňuje informace, jejichž zveřejnění vyžadují právní předpisy. Funkci tiskového mluvčího Společnosti vykonává Odbor komunikace a marketingu – oddělení komunikace. Komunikace vůči médiím probíhá vždy ve spolupráci s oddělením

komunikace z důvodu zachování kontinuity výstupů. Odbor komunikace a marketingu určuje pravidla komunikace Společnosti co do subjektů nebo témat.

Zaměstnanci nejsou oprávněni samostatně poskytovat jakékoliv informace o Společnosti médiím, ani takové informace zveřejňovat prostřednictvím jakýchkoliv komunikačních nástrojů vč. sociálních sítí.

33. O jakémkoliv kontaktování zaměstnance ze strany médií, jehož podstatou je zejména žádost o poskytnutí informací o Společnosti nebo o její činnosti a/nebo o spolupráci s obchodními partnery, je příslušný zaměstnanec povinen informovat svého nadřízeného zaměstnance, který následně informuje Odbor komunikace a marketingu nebo, jedná-li se o ředitele, náměstka nebo člena představenstva, pak přímo Odbor komunikace a marketingu.

POŽADAVKY VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM NA RESPEKTOVÁNÍ PRAVIDEL HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE

- *podporovat otevřené, čestné a konkurenční podnikatelské prostředí,*
- *jednat v souladu s národními, evropskými a mezinárodními předpisy upravujícími hospodářskou soutěž, dbát pravidel férové hospodářské soutěže,*
- *nepodílet se na žádných dohodách narušujících hospodářskou soutěž zejména formou cenových dohod, rozdělení trhu, rozdělení zákazníků,*
- *netolerovat jakékoliv protiprávní jednání,*
- *respektovat pravidla na ochranu spotřebitelů a zdržet se jakýchkoliv nekalých obchodních praktik,*
- *dodržovat zákazy a řídit se sankčními předpisy a opatřeními vydanými vůči vymezeným státům a subjektům orgány EU, OSN, členskými státy EU, USA, Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irsku a Švýcarskou konfederací,*
- *plnit zákonnou informační povinnost prostřednictvím veřejných rejstříků právnických a fyzických osob, registru smluv, informační povinnost dle zákona o zadávání veřejných zakázek atd.,*
- *plnit všechny závazky z obchodního styku, závazky vůči státu, zdravotním pojišťovnám a institucím sociálního zabezpečení, závazky vůči společníkům a sdružení, závazky z titulu emise dluhopisů atd.*

Společnost bude v rámci zákonných mezí usilovat o to, aby obchodní partneři disponovali funkčními compliance systémy zaměřenými na prevenci protisoutěžních a protikorupčních jednání, které budou adekvátní jejich velikosti a vnitřní struktuře.

ČÁST ČTVRTÁ

VZTAHY VE SKUPINĚ ČD, UVNITŘ SPOLEČNOSTI, MEZI ZAMĚSTNANCI A RESPEKTOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ

1. Skupinu ČD tvoří Společnost a její dceřiné společnosti. Základem pro etické vztahy ve Skupině ČD je Politika compliance Skupiny ČD, která je výchozím dokumentem pro compliance dokumenty Společnosti a dceřiných společností.
2. Vztahy uvnitř Společnosti se rozumí především vztahy mezi Společností a jejími zaměstnanci a mezi zaměstnanci navzájem. Vzájemný vztah Společnosti a zaměstnanců je založen na vzájemné důvěře, úctě a důstojnosti.
3. Společnost a její zaměstnanci dodržují platné právní předpisy a vnitřní normy dopadající na vnitřní vztahy ve Společnosti a na vztahy vnější. Společnost nepřipouští žádnou formu diskriminace zaměstnanců. Tyto zásady jsou povinni dodržovat ve svém přístupu k zaměstnancům všichni vedoucí zaměstnanci.

4. Společnost usiluje o bezpečné a zdravé pracovní prostředí a o jeho trvalé zlepšování, poskytuje všem rovné příležitosti, nepřipouští diskriminaci, a to ani v její skryté podobě. Společnost kontinuálně vytváří a kultivuje pracovní prostředí, v němž zaměstnanci mohou vyjadřovat své obavy a vznášet stížnosti, podávat doporučení a navrhopat opatření způsobem, který zajistí řádné přezkoumání a vhodnou nápravu, a to bez jakýchkoli postihů.
5. **K naplnění smyslu Etického kodexu Společnost od zaměstnanců očekává, že:**
- budou při výkonu práce i mimo něj hájit a podporovat zájmy Společnosti,
 - budou především dbát na bezpečné, řádné, hospodárné provádění pracovní činnosti se zaměřením na zákazníka a budou podporovat dobrou pověst Společnosti,
 - budou chránit obchodní tajemství a důvěrné informace jak Společnosti, tak třetích osob,
 - právní předpisy a obsah vnitřních norem Společnosti, které se vztahují k vykonávané práci, si osvojí s vědomím, že případné jednání v rozporu s nimi není možné omluvit jejich neznalostí,
 - na pracovišti i mimo něj budou dodržovat zásady slušného chování, a to jak vůči třetím osobám, tak i vůči ostatním zaměstnancům,
 - budou přispívat k rozvoji příjemného a korektního pracovního prostředí uvnitř Společnosti, vůči ostatním zaměstnancům se očekává otevřené a kooperativní jednání,
 - budou hájit dobrou pověst Společnosti, a to i mimo pracoviště např. na sociálních sítích, pokud budou vystupovat jako zaměstnanci společnosti.
6. Od zaměstnance se dále očekává zdvořilé a kooperativní jednání. Zaměstnanec při kontaktu se zákazníky vystupuje a chová se v zájmu Společnosti.
7. Společnost poskytuje rovné příležitosti všem lidem bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jakékoli charakteristiky. Společnost nepřipouští a netoleruje jakoukoliv formu obtěžování, zastrašování, nucenou či nezákonnou práci, nepřipouští a netoleruje diskriminaci či obtěžování.
8. Společnost respektuje soukromí svých zaměstnanců.
9. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni zajistit řádné zaučení a odborné vzdělávání podřízených zaměstnanců, včetně jejich účasti na školeních organizovaných Společností, zaměstnanci jsou povinni se takových školení účastnit. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni kontrolovat činnost jim podřízených zaměstnanců, jsou povinni vytvářet jim odpovídající pracovní podmínky, provádět jejich hodnocení a motivovat je k dalšímu pracovnímu rozvoji.
10. Zaměstnanci maximálně šetří a respektují osobnost a soukromí svých kolegů. Je nepřijatelné vyjadřovat se nevhodně, urážlivě či hanlivě o jiných zaměstnancích, nebo je svými verbálními či fyzickými projevy jakkoliv obtěžovat, zastrašovat, ponižovat či znevažovat.
11. Je nepřijatelné jakkoliv znevýhodňovat zaměstnance, kteří upozornili na možné porušování pracovních právních, interních nebo jiných právních předpisů, a kteří podali podnět nebo jakýkoliv návrh na vylepšení činností a postupů Společnosti.

MANAGEMENT SPOLEČNOSTI

12. Vedoucí zaměstnanci jsou vzorem morálních a etických hodnot pro ostatní zaměstnance a jsou odpovědní za dodržování Etického kodexu u podřízených zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jednají tak, aby byli příkladem pro ostatní zaměstnance, které tím vedou k čestnému jednání, slušnosti a osobní zodpovědnosti. Stejně tak musejí být příkladem všichni nadřízení vůči svým podřízeným.
13. Tam, kde se v tomto Etickém kodexu hovoří o zaměstnanci, zahrnuje pojem zaměstnanec také člena orgánu Společnosti.

ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB V PŘÍBUZENSKÉM NEBO OBDOBNÉM POMĚRU

14. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni počínat si tak, aby se v rámci své řídicí a kontrolní pravomoci vyvarovali vůči jim podřízeným osobám střetu zájmů. V této souvislosti je třeba dbát zvýšené pozornosti v případě zaměštnávání manželů, registrovaných partnerů, druhů a družek, rodičů a dětí, včetně rodičů manžela nebo registrovaného partnera, sourozenců a osob navzájem v poměru osvojeneckém nebo opatrovnickém, popř. dalších osob, u kterých by osobní poměry vedoucího zaměstnance k takové osobě mohly vyvolávat riziko střetu zájmů. Zaměstnanci nesmí být z důvodu výše popsané situace poskytnuta jakákoliv výhoda oproti ostatním zaměstnancům.
15. Každý zaměstnanec je povinen upozornit svého nadřízeného zaměstnance nebo úsek lidských zdrojů na to, že se ocitá v konfliktu zájmů z důvodu svých rodinných nebo obdobných vztahů.
16. V případě, byť potenciálního konfliktu zájmů musí zaměstnanec nebo jeho nadřízený přijmout při respektování právních předpisů taková opatření, aby bylo tomuto konfliktu zájmů zabráněno.

POŽADAVKY SPOLEČNOSTI VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM NA RESPEKTOVÁNÍ PRÁV ZAMĚŠTNANCŮ

- řídit se platnými pracovněprávními normami,
- poskytovat rovné příležitosti lidem bez ohledu na věk, rasu, barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, náboženské vyznání, etnickou příslušnost, sociální původ, zdravotní postižení, sexuální orientaci, světový názor nebo jiné odlišné charakteristiky, nepřipouštět a netolerovat jakoukoliv diskriminaci, psychickou krutost, zastrašování, šikanu, harassment nebo jiné formy obtěžování,
- respektovat práva zaměstnanců, jejich osobní důstojnost, soukromí a osobnostní práva,
- uznávat zvláštní potřeby zaměstnanců mladších 18 let a svou povinnost starat se o ně,
- nepřipustit praktiky jako je nezákonné nebo protiprávní zadržování mezd, praktiky, které by omezovaly svobodný pohyb zaměstnanců,
- nepřipustit jakékoliv hrubé nebo nelidské zacházení,
- netolerovat jakoukoliv formu nucené práce,
- netolerovat dětskou práci,
- vyplácet zaměstnancům řádně mzdu a ostatní plnění, na která zaměstnancům vznikl nárok,
- podporovat zapojování sociálních podniků a osob se zdravotním postižením.

ČÁST PÁTÁ BEZPEČNOST PRÁCE

1. Společnost považuje bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnanců za svoji prioritu, z toho důvodu dbá na dodržování právních předpisů i vnitřních norem v oblasti bezpečnosti práce a eliminuje případná rizika spojená s výkonem pracovních činností, přijímá vhodná preventivní bezpečnostní opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.
2. Společnost zajišťuje pro zaměstnance vhodná školení a znalost pravidel bezpečnosti práce pravidelně kontroluje.

POŽADAVKY SPOLEČNOSTI VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM

- dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, požární ochraně,
- omezovat rizika a přijímat potřebná preventivní opatření proti pracovním úrazům a nemocem z povolání,
- zajistit, aby všichni zaměstnanci byli příslušně vyškoleni a aby měli náležité vybavení k bezpečnému výkonu práce a zdravé pracovní prostředí, včetně jeho trvalého zlepšování,
- informovat své obchodní partnery o rizicích BOZP vyplývajících z jejich činnosti.

ČÁST ŠESTÁ

OCHRANA ZÁJMŮ SPOLEČNOSTI, JEJÍCH ZAMĚSTNANCŮ, ZÁKAZNÍKŮ A OBCHODNÍCH PARTNERŮ

1. Společnost přijímá vhodná opatření k ochraně veškerých důvěrných a interních informací a s takovými informacemi nakládá striktně v souladu s právními předpisy a mezinárodními smlouvami, s maximální opatrností a odpovědností a zachovává o nich mlčenlivost.

OCHRANA INFORMACÍ

2. Společnost a každý její zaměstnanec dbá na ochranu interních informací, informací o svých zaměstnancích, zákaznících a obchodních partnerech. Obdobně je Společností vyžadováno, aby i obchodní partneři zajistili ochranu obchodního tajemství a důvěrných informací.

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

3. Společnost a její zaměstnanci dodržují veškeré předpisy na ochranu osobních údajů. Společnost vyžaduje po obchodních partnerech zajištění, aby veškeré nakládání s osobními údaji bylo prováděno v souladu s příslušnými právními předpisy.
4. Ve Společnosti je jmenován pověřenec pro ochranu osobních údajů (DPO) ve smyslu čl. 37 a násl. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů, GDPR).

OCHRANA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ A MAJETKU

5. Společnost chrání a respektuje práva duševního vlastnictví a dodržuje veškeré právní předpisy a mezinárodní úmluvy tuto oblast upravující. Všichni zaměstnanci a obchodní partneři jsou povinni respektovat autorská práva a práva související jiných subjektů a vždy se ujistit, že jsou oprávněni konkrétní dílo užívat.
6. Zaměstnanci a obchodní partneři musí dbát ochrany majetku Společnosti i třetích osob a jeho efektivního využívání a vyvarovat se krádeží, nezodpovědného zacházení nebo plýtvání.

ČÁST SEDMÁ

OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

1. Společnost si je plně vědoma své environmentální odpovědnosti a nutnosti chránit životní prostředí a přispívat k jeho udržení a zlepšování a dodržuje veškeré právní předpisy upravující ochranu životního prostředí, které se na ni vztahují. Průběžně analyzuje vlivy své činnosti na životní prostředí a přijímá tomu odpovídající opatření k ochraně životního prostředí. Společnost se snaží využívat pouze postupů a technologií, které jsou pro životní prostředí šetrné.

POŽADAVKY SPOLEČNOSTI VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM

- *dbát na ochranu životního prostředí,*
- *provádět svou činnost ekologicky odpovědným způsobem a v souladu s příslušnou legislativou, tj. nepoškozovat svoji činností resp. svými produkty / službami životní prostředí,*
- *minimalizovat negativní dopady své činnosti na životní prostředí, resp. snižovat energetickou / emisní náročnost,*
- *usilovat o minimalizaci negativních dopadů vlastní činnosti na životní prostředí,*

- dbát národních a mezinárodních standardů ochrany životního prostředí,
- informovat své obchodní partnery o rizicích environmentálních dopadů vyplývajících z jejich činnosti.

ČÁST OSMÁ

ETICKÉ ZÁSADY ZAVÁDĚNÍ A POUŽÍVÁNÍ UMĚLÉ INTELIGENCE

ZÁKONNOST A PLNĚNÍ REGULACÍ

1. Veškeré využití AI musí být v souladu s platnými obecně závaznými právními předpisy ČR, s právním řádem EU a dalšími regulatorními požadavky. Společnost bude AI nástroje používat pouze způsoby, které neporušují právní předpisy (např. GDPR pro ochranu osobních údajů, autorskoprávní zákony, nařízení EU AI Act aj.). AI nesmí být použita k žádným účelům, které by byly nezákonné či v rozporu s interními předpisy Společnosti. **Společnost nepodporuje žádné nezákonné aktivity prostřednictvím AI** – zaměstnanci nesmí AI využít k napomáhání protiprávnímu jednání, podvodům, kybernetickým útokům apod.

RESPEKT K LIDSKÝM PRÁVŮM A NEDISKRIMINACE

2. AI nástroje nesmí být využívány způsobem, který by diskriminoval jednotlivce či skupiny obyvatel, nebo který by generoval obsah podněcující nenávist, obtěžování či jinou formu újmy. **Je zakázáno používat AI k vytváření nebo šíření nenávistných či diskriminačních projevů** – například generování textů, jež obsahují předsudečnou, urážlivou či jinak společensky nepřijatelnou rétoriku. Modely AI mohou nést riziko zabudovaných předsudků v tréninkových datech; zaměstnanci jsou proto povinni výstupy AI kriticky posoudit a zabránit tomu, aby případné zkreslení ovlivnilo rozhodování vůči zákazníkům, smluvním a obchodním partnerům či kolegům. Spravedlnost a rovné zacházení musí být zachovány – AI se nesmí stát nástrojem pro obcházení pravidel rovnosti (např. v HR procesech).

TRANSPARENTNOST A ODPOVĚDNOST

3. Společnost usiluje o transparentní používání AI. Znamená to, že tam, kde je AI nástroj nasazen pro komunikaci nebo rozhodování navenek, informuje příslušné uživatele nebo partnery o tom, že obsah byl vytvořen s pomocí AI, a zajistí možnost lidské odezvy či vysvětlení. Zaměstnanci by měli **být schopni vysvětlit, kdy a jak AI ovlivnila jejich výstupy či rozhodnutí. Zaměstnanci na zařízeních Společnosti mohou AI nástroje použít pouze ke služebním účelům.** AI nástroje nesmí být zneužívány k utajování či zastírání původu informací. Každý zaměstnanec nese odpovědnost za výstupy, které s pomocí AI vytvoří – nelze se zprostit odpovědnosti s odkazem na „to, že výstup generovala AI“. Pokud je AI využita při tvorbě dokumentu či analýzy, zaměstnanec za něj odpovědný musí zajistit kontrolu faktické správnosti a v případě potřeby uvést, že využil AI jako pomocný nástroj. Odpovědnost za konečná rozhodnutí vždy nese člověk (vedoucí pracovník, odborný garant), nikoli stroj.

LIDSKÝ DOHLED A KONTROLA

4. AI nástroje budou ve Společnosti nasazovány s principem zachování **lidské kontroly**. AI může poskytovat doporučení, návrhy či automatizovat rutinní úkoly, ale nesmí mít poslední slovo v závažných rozhodnutích, zejména těch, která ovlivňují bezpečnost provozu, osudy či rozhodování zaměstnanců, partnerů nebo zákazníků. Kritická rozhodnutí (např. bezpečnostní pokyny, opatření v krizových situacích, personální rozhodnutí) nemohou být plně autonomně vygenerována AI bez důkladného posouzení odpovědnou osobou. Role AI je asistivní – usnadňuje práci, ale nenahrazuje lidský úsudek tam, kde je to podstatné pro bezpečnost a etiku. Zaměstnanci jsou vedeni k tomu, aby nespolehali slepě na výstupy AI a vždy uplatňovali zdravý rozum a odborný úsudek předtím, než výsledek AI použijí.

OCHRANA SOUKROMÍ A ÚDAJŮ

5. Ochrana osobních údajů a soukromí je základní hodnotou, kterou AI nesmí ohrozit. Jakékoli použití AI musí respektovat zásady minimalizace dat – nesmí docházet ke zpracování osobních údajů nad nezbytný rámec a už vůbec ne bez řádného právního titulu či souhlasu dotčených osob. **Zaměstnanci nesmí vkládat do AI modelů osobní údaje a informace o sobě, jiných osobách nebo Společnosti bez výslovného souhlasu a odpovídajících záruk**, aby byla zajištěna ochrana dat dle GDPR. Zaměstnanci musí dodržovat povinnosti vyplývající z tohoto kodexu ohledně zákazu vkládání osobních údajů a informací do veřejných AI nástrojů. Všechny AI projekty jsou posuzovány z hlediska dopadu na soukromí (Privacy Impact Assessment) a nastaveny tak, aby osobní údaje zůstaly chráněny.

BEZPEČNOST A SPOLEHLIVOST

6. AI nástroje nesmí svou konstrukcí připustit ohrožení bezpečnosti informačních systémů. AI nástroje musí být využívány způsobem, který neohrozí bezpečnost informačních systémů ani provozu. To zahrnuje jak kybernetickou bezpečnost (zabránění úniku dat, útokům skrze AI, malware v AI generovaném kódu apod.), tak provozní bezpečnost (AI nesmí uvádět zaměstnance v omyl v kritických situacích). Před nasazením nového AI nástroje je nutné provést důkladné testování a vyhodnocení jeho spolehlivosti. Modely mohou trpět tzv. halucinacemi (vymyšlením nepravdivých informací) – zaměstnanci proto musí brát v potaz, že výstupy mohou být nesprávné nebo zkreslené, a vždy je ověřovat z důvěryhodných zdrojů. Společnost zajistí, že preferované budou pouze **důvěryhodné a prověřené AI nástroje** od renomovaných dodavatelů a že tito dodavatelé splňují standardy informační bezpečnosti. Rizika spojená s AI (např. možnost úniku dat, bias, zranitelnosti v AI generovaném kódu) jsou průběžně vyhodnocována a zmírňována technickými i organizačními opatřeními.

RESPEKT K DUŠEVNÍMU VLASTNICTVÍ

7. Při používání AI nástrojů je nutné respektovat autorská práva a práva duševního vlastnictví. Modely generativní AI jsou trénovány na rozsáhlých datových sadách, které mohou zahrnovat autorská díla třetích stran. Výstupy AI tak mohou obsahovat části textů, kódů či obrázků chráněných autorským právem, aniž to bude na první pohled zřejmé. Zaměstnanci nesmí porušovat licenční podmínky použitých AI služeb ani právní předpisy tím, že by nelegitimně využili takto získaný obsah. **Výstupy AI mohou zasahovat do autorských práv – ne vždy má uživatel plná práva k AI vytvořenému obsahu.** Proto platí, že AI generovaný text či jiný materiál lze použít jen jako podklad či návrh, který zaměstnanec odborně zpracuje a ověří originalitu výsledného díla. Pokud by hrozilo, že AI generuje text či kód odvozený z cizího chráněného díla, je zaměstnanec povinen takový výstup neužít nebo si obstarat potřebnou licenci. V případě pochybností je nutné s Odborem právním konzultovat možné dopady na duševní vlastnictví.

ZODPOVĚDNÉ INOVACE A BENEFITY PRO SPOLEČNOST

8. Společnost chce využívat AI ke zlepšování služeb pro cestující, zefektivnění provozu a podpoře zaměstnanců. Vždy však budeme zvažovat širší dopady na zákazníky. AI by měla být nasazována tam, kde prokazatelně přináší pozitivní efekt (např. rychlejší obsluha dotazů zákazníků chatovacím robotem, prediktivní údržba vlaků zvyšující bezpečnost atd.), a to způsobem, který je eticky obhajitelný. Společnost bude otevřeně komunikovat o využití AI a spolupracovat s regulačními orgány aby nasazení AI odpovídalo nejlepším praktikám v sektoru.

ČÁST DEVÁTÁ NAHLAŠOVÁNÍ PODNĚTŮ

1. Společnost zřídila důvěrný a zabezpečený vnitřní oznamovací systém, tzv. Etickou linku pro odhalení protiprávního jednání v prostředí ČD, který se zárukou ochrany totožnosti oznamovatele (zaměstnanci i třetí osoby), práva oznamovatele podat oznámení anonymně, nestranného prošetření, ochranou oznamovatele před postihem, diskriminací či jinými odvetnými opatřeními, umožňuje oznamovateli podat oznámení informující o protiprávním

jednání v prostředí ČD. Společnost podněty zpracovává bez ohledu na osobu oznamovatele i zvolený způsob jejich podání.

2. Kanály Etické linky jsou:

- webová aplikace na stránkách ČD www.ceskedrahy.cz;
 - e-mailová adresa: oznameni@cd.cz;
 - telefonická linka se záznamem hovoru: 606 08 08 08;
 - osobní podání oznámení, přičemž osobní schůzku s Příslušnou osobou si může oznamovatel domluvit prostřednictvím výše uvedených kontaktních linek.
3. Podání podnětu není ze strany Společnosti nijak sankcionováno, ani sebou nepřináší žádné negativní důsledky. V případě, že se nejedná o anonymní podnět, dbá Společnost na ochranu jména oznamovatele. Vědomě nepravdivé nebo šikanózní podněty Společnost netoleruje. V případě, že zaměstnanec zjistí nebo má podezření, že se někdo v rámci činnosti Společnosti, jejím jménem nebo v jejím zájmu hodlá dopustit nebo dopouští jakéhokoli jednání, které je v rozporu s právními předpisy, interními normami nebo tímto Etickým kodexem, je povinen tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit Komisi pro šetření protiprávních jednání podle Předpisu o oznámení a šetření protiprávních a neetických jednání ve společnosti České dráhy, a.s., Č.j. 56 350/2022-KGR.

ČÁST DESÁTÁ

KOMPETENCE VE VĚCECH ETICKÉHO KODEXU A POSTUP PŘI PORUŠENÍ ETICKÉHO KODEXU

1. Etickým kodexem jsou povinni se řídit všichni zaměstnanci a Společnost usiluje o to, aby se jím řídili i obchodní partneři. Porušení norem Etického kodexu ze strany zaměstnanců bude považováno za porušení pracovních povinností a jako takové bude postihováno ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce. Náhrada případné škody bude řešena podle příslušných ustanovení zákoníku práce, resp. občanského zákoníku.
2. V případě jakýchkoli pochybností ohledně aplikace právních předpisů nebo tohoto Etického kodexu na jejich jednání *nebo na jednání obchodního partnera* jsou zaměstnanci povinni konzultovat věc prostřednictvím svého bezprostředně nadřízeného zaměstnance s Compliance officerem.
3. Konat v záležitostech porušení Etického kodexu přísluší úseku lidských zdrojů, který je oprávněn zejména ve spolupráci s Odborem právním a Odborem interního auditu a kontroly rozhodovat o opatřeních vedoucích k nápravě a následných krocích vyplývajících z vyšetřování hlášených podnětů.

POSTUP SPOLEČNOSTI VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM PŘI PORUŠENÍ ETICKÉHO KODEXU

- *Bude-li zjištěno porušení tohoto Etického kodexu, ČD a obchodní partner definují nápravná opatření a prostředky. Tento postup je podmíněn závazkem daného obchodního partnera, že vzniklé porušení během přiměřené doby napraví. V případě neexistence takového závazku či nedostatečných nápravných opatření může ČD obchodní vztahy s daným obchodním partnerem ukončit a přistoupit k vypovězení příslušných smluv s výpovědní dobou 3 měsíce plynoucí od prvního dne následujícího po měsíci doručení výpovědi, pokud nebude stanoveno v konkrétní smlouvě jinak.*
- *Obchodní partner souhlasí s tím, že ČD jsou oprávněny prověřit, zda obchodní partner dodržuje ustanovení Etického kodexu. Za tímto účelem poskytne obchodní partner ČD součinnost, relevantní informace a podklady.*
- *V případě důvodného podezření na porušení tohoto Etického kodexu jsou ČD oprávněny požadovat, aby jim obchodní partner poskytl vysvětlení nebo bližší informace týkající se prověřovaného podezření, včetně informací o tom, zda a jaká opatření přijal.*

ČÁST JEDENÁCTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Společnost se v rámci své činnosti hlásí k hodnotám a pravidlům vyjádřeným v tomto Etickém kodexu a prosazuje jejich dodržování v rámci své podnikatelské činnosti. Etickým kodexem se řídí veškeré činnosti, rozhodnutí a kroky Společnosti a jejich zaměstnanců a ti jsou povinni jej beze zbytku dodržovat.
2. *Tento Etický kodex je součástí smluv uzavíraných mezi Společností a jejími obchodními partnery. Společnost si vyhrazuje právo v odůvodněných případech změnit pravidla a zásady obsažené v tomto Etickém kodexu, v takovém případě očekává od svých obchodních partnerů, že budou takové změny akceptovat.*
3. *Obchodní partneři musí učinit všechna nezbytná opatření s cílem zajistit, aby základní požadavky Etického kodexu byly sděleny jejich zaměstnancům, a jsou rovněž povinni učinit všechna přiměřená opatření s cílem zajistit dodržování Etického kodexu u všech osob a subjektů, které použijí v rámci spolupráce s ČD.*
4. Etický kodex Společnost pravidelně reviduje a aktualizuje tak, aby odrážel aktuální společenskou potřebu, potřeby Společnosti i jejích zaměstnanců.
5. Toto úplné znění Etického kodexu nabývá účinnosti dne 1. 3. 2026. Tímto dnem se zrušuje **Etický kodex společnosti České dráhy, a.s., Č.j. 56 670/2023-O25**.
6. Toto úplné znění Etického kodexu je dostupné na webových stránkách Společnosti <http://www.ceskedrahy.cz/>, a je dále zveřejněno v IS NORMIS společnosti České dráhy, a.s.

VYSVĚTLENÍ POJMŮ

Pojem	
Compliance officer	Pracovní funkci vykonává zaměstnanec společnosti České dráhy, a.s. zařazený do Odboru právního Generálního ředitelství Českých drah, a.s. Odpovědnosti compliance officerů jsou stanoveny v bodu 4 odst. 2 čl. 3 Compliance programu společnosti České dráhy, a.s., Č.j. 55 578/2023-O25.
Obchodní partner	Podle tohoto Etického kodexu se rozumí jakákoliv osoba, se kterou společnost České dráhy, a.s. uzavřela smlouvu.
Příslušná osoba	Ve Společnosti ustanovená osoba, která je kompetentní k přijímání a prověřování oznámení o protiprávních a neetických jednáních dle vnitřní normy <i>Předpis o oznámení a šetření protiprávních a neetických jednání ve společnosti České dráhy, a.s., Č.j. 56 350/2022-KGR</i> .
Společnost	Společnost České dráhy, a.s., IČO 70994226, se sídlem Praha 1, Nábřeží L. Svobody 1222, PSČ 11015.
Úplatek	Definice úplatku dle § 334 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů: „Úplatkem se 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.“ <u>Příkladné formy úplatku:</u> peníze, informace, hmotné dary, zvýhodnění známých, „sponzorský dar“, další výhody a služby.

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK

Zkratka	
AI	Umělá inteligence (artificial intelligence) projevovaná stroji.
DPO	Pověřenec pro ochranu osobních údajů (Data Protection Officer) ve smyslu čl. 37 a násl. GDPR (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) jmenovaný ČD.
ESG	(ESG = environmental, social, governance) Vliv firmy na životní prostředí, společnost a způsob jejího vedení, na jejichž základě lze číslem vyjádřit „udržitelnost“ nebo „odpovědnost“ firmy. Je to metoda, díky níž firmy formulují své udržitelné obchodní strategie a efektivně naplňují stanovené cíle.
EU	Evropská unie je založena na <i>Smlouvě o Evropské unii</i> a na <i>Smlouvě o fungování Evropské unie</i> , které uzavřely členské státy a kterými na Evropskou unii přenesly některé své pravomoci za účelem dosažení společných cílů.
EU AI Act	NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci).
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).
OSN	Organizace spojených národů je mezinárodní organizace založená v roce 1945 s cílem mírového soužití států celého světa.
USA	Spojené státy americké (anglicky United States of America) jsou demokratická federativní prezidentská republika v Severní Americe.