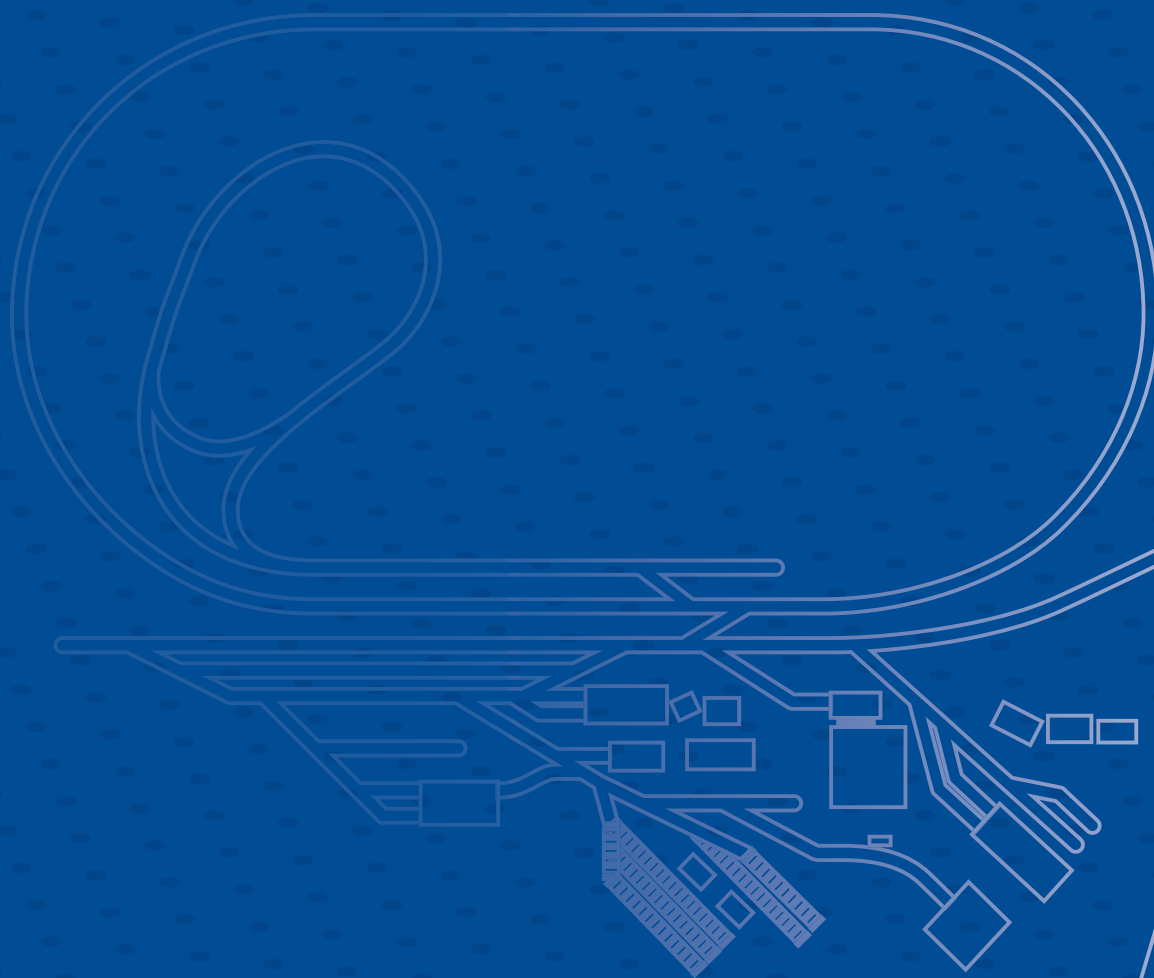


# Etický kodex společnosti Výzkumný Ústav Železniční, a.s. a jejího zaměstnance



VÝZKUMNÝ  
ÚSTAV  
ŽELEZNIČNÍ, a. s.



# I. Předmluva představenstva společnosti Výzkumný Ústav Železniční, a.s.

My, představenstvo společnosti Výzkumný Ústav Železniční, a.s. (dále jen „**VUZ**“ nebo „**Společnost**“) se hlásíme k politice trvale udržitelného rozvoje, k respektování a prosazování pravidel společenské odpovědnosti, respektování lidských práv a dodržování právních předpisů, odmítáme jakoukoliv diskriminaci a porušování právních předpisů a morálních zásad. Toto jsou základní hodnoty, na kterých jak my, tak společnost VUZ staví svoji činnost, jsou to základní hodnoty, k nimž se hlásíme a které se zavazujeme dodržovat a prosazovat v každodenním životě napříč Společností a netolerovat jejich porušování.

Pověst a fungování naší Společnosti je do značné míry ovlivněno chováním a jednáním každého jejího zaměstnance. Nesprávné nebo nevhodné chování může znamenat nejen ztrátu dobré pověsti a s tím spojenou ztrátu obchodních příležitostí, ale také může mít za následek negativní právní a finanční dopady. Jsme toho názoru, že Etický kodex patří mezi základní dokumenty jak ve vztahu ke Společnosti, tak i každému jednotlivému zaměstnanci a jako k takovému k němu pojďme všichni přistupovat a společně jej v našem každodenním životě dodržovat.

Tento Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance a členy orgánů Společnosti<sup>1</sup>, kdy odpovědnost za chování v souladu s Etickým kodexem nese každý jednotlivec. Etický kodex shrnuje podstatné základní principy a hodnoty a měl by být všem zaměstnancům vodítkem a podporou při řešení právních a etických situací v jejich každodenní práci. Je doplněn interními normativními akty, pravidly a pracovními smlouvami.

Jako představenstvo jsme přesvědčeni o tom, že Etický kodex a jednání v souladu s ním je jedním z pilířů úspěchu Společnosti, žádáme proto vás, zaměstnance Společnosti, o jeho respektování a využívání při vaší každodenní práci – pokud si v nějaké situaci nebudete jistí, budete mít pocit, že jste se dostali do nekomfortní situace ve vztahu k Etickému kodexu, zeptejte se a pracujme společně na tom, aby byly zásady vtělené do tohoto Etického kodexu základní normou nejen chování vašeho jako zaměstnanců Společnosti a nás jakožto členů představenstva, ale také chování našich obchodních partnerů.

## II. Úvodní ustanovení

1. Tento Etický kodex zachycuje základní pravidla a etické hodnoty, kterými se VUZ při výkonu své činnosti řídí a k nimž se hlásí.
2. Etický kodex VUZ je základním východiskem pro jednání orgánů a zaměstnanců a interpretací všech vnitřních norem Společnosti a obsahuje základní zásady a hodnoty, jimiž se Společnost, členové jejích orgánů a její zaměstnanci řídí a budou řídit.
3. Společnost trvá na dodržování pravidel a zásad zakotvených v Etickém kodexu a netoleruje jejich porušování. Porušení Etického kodexu sebou přináší důsledky, které mohou podle stupně závažnosti porušení sahát od pracovních opatření přes občanskoprávní nároky na náhradu škody až po trestněprávní sankce.
4. V situacích, které Etický kodex výslovně neupravuje, jsou Společnost a její zaměstnanci povinni se chovat a jednat v souladu s principy a cíli tohoto předpisu, právními předpisy, mezinárodními smlouvami, dobrými mravy, pravidly etiky, morálky a poctivého obchodního styku tak, aby dostali dobrému jménu a pověsti Společnosti.
5. Tam, kde si nejsou zaměstnanci jistí výkladem Etického kodexu nebo souladu určitých kroků s tímto Etickým kodexem nebo s interními či zákonnými pravidly, mají možnost se obrátit na oddělení právní, které poskytne ve věci výkladu a aplikace Etického kodexu každému zaměstnanci podporu.

## III. Obecné zásady

1. Společnost VUZ je součástí Skupiny ČD, základem pro etické vztahy ve Skupině ČD je Politika compliance Skupiny ČD, která je výchozím dokumentem také pro compliance dokumenty dceřiných společností společnosti České dráhy, a.s.
2. Chování Společnosti je určující pro její dobrou pověst u zaměstnanců i obchodních partnerů a pro dosahování trvalého úspěchu. K tomu je třeba udržovat nejvyšší standardy etiky podnikání. 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.
3. Cílem Společnosti je při respektování právních a etických principů a interních předpisů zabezpečit veškeré jí nabízené služby s vysokou kvalitou a profesionalitou pro široké spektrum zákazníků a rozvíjet, podporovat a udržovat ekonomicky zdravé, transparentní a prosperující podnikatelské prostředí v souladu s nejvyššími standardy v oboru a aktuální Politikou VUZ schválenou představenstvem Společnosti. Cílem Společnosti je dále podporovat trvale udržitelný rozvoj a s důrazem na podporu rozvoje oblastí, ve které působí, přispívat k podpoře zdravého hospodářsko-soutěžního prostředí a etického podnikání.
4. Při plnění svých povinností zaměstnanec vždy dodržuje právní a etické normy a rozhoduje se v zájmu Společnosti a zdrží se jednání, které by ohrozilo nebo mohlo ohrozit důvěryhodnost a serióznost Společnosti a vyvaruje se střetu zájmů. Osobní vztahy nebo zájmy nesmí ovlivňovat činnost, rozhodování nebo úsudek zaměstnance.
5. Za všech situací, jakkoliv napjatých či nejasných, vystupuje zaměstnanec slušně a korektně, respektuje právní a etické normy a jedná pouze v rámci svých pravomocí a s plnou odpovědností za pověst a image Společnosti.

<sup>1</sup> Tam, kde se hovoří o zaměstnanci, platí, že tento pojem zahrnuje jak zaměstnance, tak členy orgánů společnosti

6. Každý zaměstnanec je povinen se chovat v souladu s hodnotami a pravidly Etického kodexu i při svých soukromých aktivitách tak, aby jeho jednání nijak nenarušilo dobré jméno a dobrou pověst Společnosti nebo jejích obchodních partnerů, tj. i mimo plnění pracovních úkolů vystupuje s vědomím, že reprezentuje Společnost a jeho jednání, vystupování nebo vyjádření může poškodit nebo znevážit dobrou pověst Společnosti nebo jejího obchodního partnera.
7. Za účelem zamezení jakéhokoliv deliktního jednání jsou zaměstnanci pravidelně proškolení. Každý zaměstnanec je povinen se školení účastnit.
8. Zaměstnanci maximálně šetří a respektují osobnost a soukromí svých kolegů. Je nepřipustné vyjadřovat se nevhodně, urážlivě či hanlivě o jiných zaměstnancích, nebo je svými verbálními či fyzickými projevy jakkoliv obtěžovat, zastrašovat, ponižovat či znevažovat.
9. Je nepřipustné, 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.
10. Společnost netoleruje a striktně odmítá jakoukoli manipulaci výsledků jejího hospodaření, a to za jakýmkoliv účelem.

---

## IV. Střet zájmů

1. Střetem zájmů se rozumí situace, ve které osobní zájmy zaměstnance narušují (nebo by mohly být způsobilé narušit) jakýmkoliv způsobem zájmy Společnosti nebo ovlivnit rozhodování zaměstnance nebo rozhodování Společnosti.
2. Povinností zaměstnance je vyhnout se, byť potenciálnímu, střetu zájmů a předcházet takovým situacím, ve kterých by mohl být střetu zájmů vystaven nebo které by mohly podezření ze střetu zájmů vyvolat.
3. Každý je povinen přijímat rozhodnutí výlučně na základě objektivních kritérií, nenechat se ovlivnit osobními zájmy a vztahy ani jakýmkoliv dalšími subjektivními skutečnostmi.
4. V případě pochybností nebo nastalého střetu zájmů je zaměstnanec povinen bezodkladně informovat svého přímého nadřízeného, popř. se obrátit na oddělení právní.

---

## V. Zásady jednání za Společnost

1. Každý zaměstnanec může jednat za Společnost pouze v mezích vyplývajících z jeho pracovního zařazení. V případě, že se zaměstnanec dostane do situace, kterou není sám oprávněn v rámci svých pravomocí řešit, zdvořile na tuto skutečnost upozorní svého obchodního partnera, popř. subjekt, se kterým jedná, a vyžádá si konzultaci u nadřízeného zaměstnance, popř. u právního oddělení.
2. Společnost ani její zaměstnanci v rámci své činnosti nikdy vědomě neuvádějí nepravdivé či zkreslené informace o jiných subjektech a jejich výrobcích či službách.
3. Zaměstnanci jsou povinni postupovat vůči všem třetím subjektům nestranně a nezávisle.
4. Zaměstnanci jsou si vědomi, že při jednání s veřejnými činiteli, státními orgány, zástupci státní správy a územní samosprávy a ostatními veřejnými institucemi nebo zástupci právnických osob se státní majetkovou účastí, platí zvláštní podmínky, přičemž jejich nerespektování může mít závažné následky, včetně např. dlouhodobého vyloučení Společnosti z účasti na veřejných zakázkách nebo omezení až vyloučení možnosti ucházet se o prostředky z veřejných rozpočtů jako např. dotace. Je zakázáno poskytovat jakékoliv platby nebo pozornosti veřejným činitelům za urychlení jakýchkoliv úředních úkonů.
5. 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 se 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.

---

## VI. Hospodářská soutěž

1. Společnost a její zaměstnanci se při své každodenní činnosti řídí pravidly na ochranu hospodářské soutěže a pravidly proti nekalé soutěži, jejichž dodržování je stěžejní pro transparentní a zdravé tržní prostředí.
2. Společnost ani její zaměstnanci neinicují žádné kartelové nebo jiné nezákonné obchodní praktiky, které mohou klást překážky svobodné a rovné hospodářské soutěži a ani se na takových praktikách neúčastní. Zaměstnancům se zejména zakazuje uzavírat 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 či poskytování služeb nebo jakékoliv dohody, které by mohly mít zakázaný dopad na hospodářskou soutěž.

3. Zakazuje se též jednání ve vzájemné shodě a výměna neveřejných informací.
4. Porušení pravidel hospodářské soutěže může mít za následek nejen poškození dobrého jména společnosti, ale může mít za následek také citelné pokuty a tresty, a to nejen pro společnost, ale i pro jednotlivce.

5. Zakázány jsou též nekalosoutěžní praktiky.

6. Informace o obchodních partnerech a zákaznících získávají zaměstnanci výhradně způsobem, který je v souladu s právními předpisy a z legálních zdrojů.

---

## VII. Prevence korupčního jednání, opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu

1. Společnost zcela odmítá jakékoliv přijímání a nabízení úplatku, tj. jakéhokoliv peněžitého nebo nepeněžitého plnění, poskytovaného přímo nebo zprostředkovaně, jehož cílem je získání finančního prospěchu, neoprávněné výhody nebo udržení obchodu jinak než prostřednictvím vlastních hospodářských výkonů, ovlivnění obchodního nebo jiného rozhodnutí.
2. Zaměstnanci nesmějí přímo ani nepřímo nabízet, dávat, požadovat, přijímat nebo akceptovat úplatky či dary za účelem získání nebo udržení obchodních vztahů, ovlivnění rozhodnutí nebo za účelem získání jiné výhody. Je nepřipustné požadovat poskytnutí daru nebo jakéhokoliv jiného prospěchu.
3. Společnost si je vědoma toho, že poskytnutí nebo přijetí pozornosti v podobě daru, pohoštění nebo pozvání (souhrnně také jen jako „dar“) je v obchodních vztazích rozšířené a může být za určitých okolností vhodné za účelem posílení obchodních vztahů nebo dodržení místních zvyklostí. Pokud jsou tyto pozornosti v přiměřeném rámci a neporušují interní či zákonné předpisy (a to jak strany přijímající, tak strany poskytující), není třeba je a priori odmítat, za žádných okolností ale nesmí být použity k ovlivňování osob nebo překročit výše uvedený rámec, v opačném případě může být takové jednání jak toho, kdo dar nabízí, tak toho, kdo jej přijímá, trestné. Poskytnutí daru nesmí

být nikdy aktivně ani skrytě vyžadováno. Bližší podrobnosti upravuje vnitřní předpis.

4. 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.
5. 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.
6. Společnost spolupracuje pouze s obchodními partnery, o jejichž činnosti se lze legitimně domnívat, že je financována z legálních zdrojů.
7. Společnost pečlivě, prostřednictvím legálních nástrojů, prověřuje identitu a činnost potenciálních obchodních partnerů. Cílem Společnosti je udržovat obchodní vztahy pouze se seriózními obchodními partnery, jejichž činnost je v souladu se zákonnými předpisy a etickými principy podnikání a jejichž majetek, finanční prostředky a zdroje financování mají legitimní původ.
8. Společnost realizuje platby bezhotovostním způsobem.

---

## VIII. Vedoucí zaměstnanci

1. Vedoucí zaměstnanci jsou vzorem morálních a etických hodnot pro ostatní zaměstnance, svým chováním jdou příkladem a poskytují metodickou podporu v rámci své činnosti, dbají na řádné zaučení a odborné vzdělávání podřízených zaměstnanců, vytvářejí zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky, vykonávají kontrolu a provádí hodnocení jim podřízených zaměstnanců.
2. Vedoucí zaměstnanci na všech úrovních vedení jednájí tak, aby

byli příkladem pro ostatní zaměstnance, které tím vedou k čestnému jednání, slušnosti a osobní zodpovědnosti.

3. Povinnosti chovat se eticky, jednat v souladu s právními předpisy a obecnými mravními zásadami a interními normami se vztahuje také na členy orgánů Společnosti, proto tam, kde tento Etický kodex hovoří o zaměstnanci společnosti, zahrnuje tento pojem také členy orgánů společnosti.

---

## IX. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana zaměstnanců

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, systematicky identifikuje a eliminuje případná rizika spojená s výkonem pracovních činností, přijímá

vhodná preventivní bezpečnostní opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, poskytuje v dostatečné míře odpovídající osobní ochranné pracovní prostředky a důsledně vyžaduje jejich používání.

2. Společnost zajišťuje pro zaměstnance vhodná školení k seznámení zaměstnanců s pravidly bezpečnosti práce a prohlubování jejich znalostí, dodržování těchto pravidel pravidelně kontroluje.
3. Společnost uznává základní právo všech zaměstnanců kolektivně se sdružovat a za tímto účelem zakládat odborové organizace a být jejich členem.
4. Společnost se hlásí k otevřené spolupráci s odborovými organizacemi, k vedení konstruktivního a kooperativního dialogu a k úsilí o udržení a prohlubování sociálního smíru.
5. Společnost se hlásí ke společenské diverzitě, jednotnému rovnocennému přístupu ke všem zaměstnancům, nehledě na pohlaví, náboženství, filosofické přesvědčení, rasu či etnický původ, politické názory, členství v odborové organizaci, zdravotní stav či sexuální orientaci.
6. Každý zaměstnanec je povinen přistupovat ke všem ostatním zaměstnancům slušně, kolegiálně, rovnocenně, nehledě na pohlaví, náboženství, filosofické přesvědčení, rasu či etnický původ, politické názory, členství v odborové organizaci, zdravotní stav či sexuální orientaci.

---

## X. Ochrana životního prostředí a hospodaření s energiemi

1. Společnost si je plně vědoma své environmentální odpovědnosti a nutnosti chránit životní prostředí a trvale přispívat k jeho ochraně a zlepšování. Dodržuje veškeré právní předpisy upravující ochranu životního prostředí, které se na ni vztahují, využívá pouze postupů a technologií, které jsou pro životní prostředí šetrné, podporuje a zavádí nové technologie s cílem přispět k trvale udržitelnému rozvoji v oblasti životního prostředí.
2. Společnost má zaveden systém řízení hospodaření s energií podporovaný zpracováním energetické koncepce s cílem maximálního využívání nezávislých alternativních zdrojů energií.
3. Společnost se hlásí k trendům nízkouhlíkové ekonomiky, k ohleduplnosti a udržitelnosti v podnikání podle Environmentálních, Sociálních a Governance (ESG) kritérií. Společnost se přihlásila k odpovědnosti za snižování uhlíkové stopy podniku (Company Carbon Footprint – CCF). Výpočet CCF provádí VUZ od roku 2020 a od roku 2021 vlastní „Score report CDP“. CDP – Carbon Disclosure Project, je nezávislá, nezisková organizace, která spravuje globální zveřejňovací systém, který umožňuje společností monitorovat, měřit a řídit jejich environmentální dopad. Společnost dodržuje závazky, pro neustálé zlepšování a snižování CCF a usiluje o naplňování cílů v oblasti strategie společnosti, energetiky, environmentu a cílů v jednotlivých firemních procesech.

---

## XI. Ochrana zájmů Společnosti a obchodních partnerů

1. Společnost ochraňuje zájmy svých zaměstnanců a obchodních partnerů. Společnost přijímá vhodná opatření k ochraně obchodního tajemství a veškerých důvěrných a interních informací. S takovými informacemi nakládá striktně v souladu s právními předpisy a mezinárodními smlouvami, s maximální opatrností a odpovědností a zachovává o nich mlčenlivost.
2. Společnost a každý její zaměstnanec dbá na ochranu interních informací, informací o svých zaměstnancích a obchodních partnerech.
3. Společnost a její zaměstnanci dodržují veškeré předpisy na ochranu osobních údajů. Veškeré systémy společnosti pro zpracování osobních údajů jsou náležitě zabezpečeny. Společnost chrání osobní údaje zaměstnanců, bývalých zaměstnanců, obchodních partnerů a ostatních dotčených osob.
4. Společnost i zaměstnanci jsou si vědomi know-how Společnosti, které náležitě chrání.
5. Společnost a její zaměstnanci dodržují veškeré předpisy na ochranu duševního vlastnictví třetích osob.
6. Zaměstnanci dbají ochrany hmotného i nehmotného majetku Společnosti i třetích osob a jeho efektivního využívání a předcházejí se jeho zneužívání, nezodpovědnému zacházení nebo plýtvání.

---

## XII. Odpovědný výběr obchodních partnerů

1. 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 Etický kodex obchodního partnera, který zakotvuje požadavky a principy kladené na její obchodní partnery.
2. 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.
3. 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 Etického kodexu obchodního partnera.

## XIII. Zveřejňování informací

1. Společnost řádně a včas zveřejňuje informace, jejichž zveřejnění vyžadují právní předpisy. Funkci tiskového mluvčího Společnosti vykonává Odbor komunikace a marketingu – oddělení komunikace společnosti České dráhy, a.s. Komunikace vůči médiím a další obdobné poskytování vyjádření jménem společnosti probíhá výhradně prostřednictvím Vedoucí/ho marketingu VUZ, jenž zajišťuje komunikaci s Odborem komunikace a marketingu ČD.
2. Zaměstnanci nejsou oprávněni samostatně poskytovat jakékoliv informace o Společnosti, jejích produktech nebo informace

týkající se jejich obchodních partnerů či obchodních vztahů médiím, ani takové informace zveřejňovat prostřednictvím jakýchkoliv komunikačních nástrojů vč. sociálních sítí.

3. O jakémkoliv kontaktování zaměstnance ze strany třetí osoby, jehož podstatou je zejména žádost o poskytnutí informací o Společnosti nebo o její činnosti a/nebo o spolupráci s obchodními partnery, je zaměstnanec povinen informovat Vedoucí/ho marketingu VUZ.

## XIV. Etické zásady zavádění a používání umělé inteligence (AI)

1. 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 právní předpisy a že přispějí k efektivitě služeb, aniž by došlo k újmě obchodních partnerů, zaměstnanců či Společnosti jako celku. Při zavádění AI nástrojů se Společnost řídí těmito zásadami:

a) **Zákonnost a soulad s regulacemi:** Společnost používá AI výhradně v souladu s platnými obecně závaznými právními předpisy ČR, EU a dalšími regulatorními požadavky a etickými principy. Společnost nepřipouští využití AI k žádným nezákonným či neetickým činnostem.

b) **Nediskriminace a respekt k lidským právům:** AI nesmí sloužit k diskriminaci, šíření nenávisti či k poškození jednotlivců nebo skupin. Zaměstnanci kriticky posuzují výstupy AI a brání tomu, aby předsudky ovlivnily rozhodování. AI se nesmí stát nástrojem pro obcházení pravidel rovnosti (např. v HR procesech).

c) **Transparentnost a odpovědnost:** Použití AI je transparentní. Zaměstnanci nesou odpovědnost za všechny výstupy, které pomocí AI vytvoří. AI nesmí být používána k zastírání původu informací. Tam, kde je AI nástroj nasazen pro komunikaci nebo rozhodování navenek, Společnost informuje o tom, že obsah byl vytvořen s pomocí AI a zajistí možnost lidské odezvy či vysvětlení.

d) **Nasazování AI nástrojů vždy s principem zachování lidské kontroly:** AI poskytuje doporučení, pomáhá s rutinními úkoly nebo je automatizuje, ale nemá poslední slovo v závažných rozhodnutích, taková rozhodnutí musí být vždy podrobena posouzení odpovědnou osobou.

e) **Ochrana soukromí a dat:** AI se používá způsobem, který chrání osobní údaje a citlivé informace. Zaměstnanci nesmí vkládat osobní ani jiné důvěrné informace do neschválených AI nástrojů.

f) **Bezpečnost a spolehlivost:** AI nesmí ohrozit kybernetickou ani provozní bezpečnost. Výstupy AI musí být ověřovány, protože mohou obsahovat chyby nebo zkreslení. Společnost zajistí, že preferované budou pouze důvěryhodné a prověřené AI nástroje od dodavatelů splňujících standardy informační bezpečnosti. Rizika spojená s AI jsou průběžně vyhodnocována.

g) **Respekt k duševnímu vlastnictví:** Při používání AI je nutné dbát na autorská práva. AI slouží jako pomocný nástroj – výsledné materiály musí zaměstnanci zkontrolovat a zajistit jejich originalitu, resp. nepoužít výstup, který by porušoval práva duševního vlastnictví.

h) **Zodpovědná inovace a benefity prospěch pro společnost:** AI nasazujeme pouze tam, kde prokazatelně přináší přidanou hodnotu, zvyšuje efektivitu či bezpečnost a je využívána eticky a v souladu se zájmy Společnosti, zaměstnanců a obchodních partnerů.

## XV. Porušení Etického kodexu

1. Tímto Etickým kodexem jsou povinni se řídit všichni zaměstnanci Společnosti.

2. Porušení tohoto Etického kodexu může být považováno za porušení pracovních povinností a jako takové postihováno ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce.

## XVI. Oznámení porušení Etického kodexu

1. V případě nejasností ohledně výkladu tohoto Etického kodexu nebo pochybnostech o určitém postupu by první kontaktní osobou měl být přímý nadřízený zaměstnanec. Vedle toho je také

možné se obrátit na oddělení právní. Každému zaměstnanci je dále k dispozici Compliance tým ([compliance@cdrvuz.cz](mailto:compliance@cdrvuz.cz)).

2. Pokud zaměstnanec zjistí možné porušení tohoto Etického kodexu nebo jiné závažné porušení pravidel nebo má na takové porušení podezření, může jej nahlásit některým z níže uvedených způsobů:

- a) nadřízenému vedoucímu zaměstnanci
- b) prostřednictvím e-mailové adresy [compliance@cdvuz.cz](mailto:compliance@cdvuz.cz) spravované compliance teamem (blíže organizační standard Compliance management systém společnosti)
- c) vedoucí/mu právního oddělení

d) jako podnět ve smyslu zákona na ochranu oznamovatelů lze nekalé jednání nahlásit buďto s uvedením jména nebo anonymně pomocí systému pro řešení podnětů (Whistleblowing) na adresu [eu-oznameni@cdvuz.cz](mailto:eu-oznameni@cdvuz.cz) nebo u tzv. Příslušných osob (kontaktní údaje jsou umístěny též na webových stránkách Společnosti – podrobnosti upravuje interní předpis Oznamování protiprávních jednání – ochrana oznamovatelů).

Společnost zajistí řádné prošetření veškerých podnětů a ochranu oznamujících osob tak, aby proti nim nebyla podniknuta žádná odvetná nebo diskriminační opatření. Zároveň však Společnost nebude tolerovat vědomé zneužití tohoto systému (vědomě nepravdivé a šikanózní podněty).



VÝZKUMNÝ  
ÚSTAV  
ŽELEZNIČNÍ, a. s.

Výzkumný Ústav Železniční, a.s.  
Novodvorská 1698/138b, 142 00 Praha 4  
[sales@cdvuz.cz](mailto:sales@cdvuz.cz)  
[www.cdvuz.cz](http://www.cdvuz.cz)