

Dokument: VD směrnice o ochraně oznamovatelů	Strana: 1 z 13
Odpovědná osoba: Vedení společnosti	Verze č.: 1 1 Datum: 27.01.2026

Směrnice o oznamovatelích

Veřejně přístupné na webových stránkách PALM:

www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz

1. Úvod

1.1 Účel směrnice

Dodržování zákonů je základem všech našich činností a poctivé, etické a zákonné chování považujeme za základ úspěchu naší společnosti. Pro tento účel jsme vytvořili určité interní směrnice, ve kterých konkretizujeme pravidla chování pro určité oblasti. Očekáváme, že všichni zaměstnanci budou dodržovat naše vysoké standardy, přičemž všichni zaměstnanci jsou zároveň povinni je dodržovat.

Každá organizace však čelí riziku, že její zaměstnanci budou vědomě či nevědomě jednat neeticky nebo protiprávně. Kultura otevřenosti a odpovědnosti je nezbytná k prevenci takových situací, resp. k jejich řešení, pokud k nim přesto dojde.

Abychom mohli tento požadavek splnit, je důležité dozvědět se o potenciálním pochybení a napravit ho. Proto je pro nás velmi důležité dostávat informace o potenciálním pochybení a podporovat jejich hlášení bez obav z postihu, resp. diskriminace.

Hlavním sdělením této směrnice je:

Oznamovatelé jsou chráněni před sankcemi, oznámení jsou zpracovávána důvěrně a totožnost oznamovatelů není zveřejňována, pokud si to přejí a je to zákonně možné. Všechny věrohodné podněty budou prošetřeny a v případě potřeby budou přijata příslušná opatření.

1.2 Obsah směrnice

Tato směrnice odpovídá na následující otázky:

- Jak lze nahlásit potenciální pochybení?
- Je zaručena důvěrnost totožnosti oznamovatelů?
- Kdo může nahlásit potenciální pochybení?
- Co lze nahlásit?
- Co se stane po nahlášení, resp. jak se hlášení zpracovávají?
- Jak jsou oznamovatelé chráněni?
- Jak je to s ochranou osobních údajů?

1.3 Na koho se tato směrnice vztahuje?

Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, učně, praktikanty, členy orgánů, vedoucí pracovníky, externí spolupracovníky a ostatní zaměstnance (dále souhrnně označované jako „zaměstnanci“). Kromě toho se tato směrnice vztahuje také na všechny ostatní osoby oprávněné k podávání oznámení, tj. na uchazeče o zaměstnání, bývalé zaměstnance, všechny obchodní partnery, jako jsou dodavatelé, poskytovatelé služeb a zákazníci, akcionáře, obchodní zástupce, zprostředkovatele a všechny ostatní relevantní zainteresované strany, které mají informace o nesprávném jednání ve společnosti nebo u dodavatelů a subdodavatelů.

1.4 Přednost závazného práva vyššího řádu

Tato směrnice nemá vliv na závazné právní předpisy vyššího řádu. Pokud je tato směrnice v rozporu s nadřazeným právem, má přednost toto právo.

2. Jak lze nahlásit potenciální pochybení?

Interní oznámení: Potenciální pochybení lze nahlásit v rámci společnosti. Lze také pouze klást otázky nebo sdělovat obavy ohledně souladu s právními předpisy, resp. etické slučitelnosti určitých činností společnosti.

Externí oznámení: Informace o potenciálním pochybení lze však také předat externě příslušným orgánům. Vítkame, když oznamovatelé nejprve podají interní oznámení, aby nám umožnili rychle interně prošetřit a napravit potenciální pochybení. Oznamovatelé však nejsou povinni nejprve podat interní oznámení, než se obrátí s externím oznámením na příslušné orgány. V případě externího oznámení musí oznamovatel

zajistit, aby byly možné negativní důsledky externího oznámení pro společnost i pro zúčastněné osoby omezeny na minimum.

2.1 Interní oznámení společnosti

- Nadřízený/nadřízená: Potenciální pochybení lze klasicky nahlásit příslušnému nadřízenému. Oznamovatelé se mohou obrátit osobně na svého nadřízeného, resp. nadřízenou, případně záležitost písemně zaznamenat. Pokud to oznamovatel požaduje, může se uskutečnit také osobní setkání. Může tak být případně nalezeno rychlé a účinné řešení.
- Systém oznamování COMPLIANCE.ONE: Oznamovatelé mohou potenciální pochybení nahlásit také prostřednictvím našeho systému oznamování COMPLIANCE.ONE. Informace lze poskytnout následujícím způsobem:
 - **Online prostřednictvím naší webové stránky pro oznamování: [ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ PALM: PODAT HLÁŠENÍ](#)**
 - **Telefonicky: +49 891 4379 841 (de) / +49 891 4379 814 (en) / +49 891 43770 285 (nl)**
- Webovou stránku pro oznamování a telefonní číslo pro oznamování poskytuje společnost COMPLIANCE.ONE.
- Potenciální oznamovatelé by měli mít k systému oznamování snadný přístup. Odkaz na systém oznamování je proto zveřejněn na všech relevantních místech (např. na intranetu, na vývěškách a na internetu).
- Při podání oznámení prostřednictvím webové stránky pro oznamování lze vybrat z následujících možností:
 - **Anonymní:** Nejsou shromažďovány žádné údaje o totožnosti oznamovatele, ale stav zpracování oznámení lze kdykoli anonymně sledovat pomocí QR kódu, resp. odkazu. Tímto způsobem lze ke skutkovému stavu anonymně poskytnout další doplňující informace.
 - **Důvěrné:** Oznamovatelé mohou uvést své kontaktní údaje, např. e-mailovou adresu, a budou pak informováni o stavu zpracování svého oznámení. Osoba zpracovávající oznámení ve společnosti může COMPLIANCE.ONE zaslat ke skutkovému stavu dotazy, což může usnadnit a urychlit jeho objasnění. V případě důvěrného oznámení budou kontaktní údaje a informace o totožnosti oznamovatele zpracovány výhradně poskytovatelem systému oznamování COMPLIANCE.ONE a nebudou předány osobě, která oznámení ve společnosti zpracovává. Toto je jasně sjednáno ve smlouvě s COMPLIANCE.ONE a COMPLIANCE.ONE nesmí tyto informace společnosti předávat. COMPLIANCE.ONE funguje jako anonymizační vrstva mezi oznamovateli a zpracovateli oznámení ve společnosti.

- **Transparentní:** V případě transparentního oznámení jsou kontaktní údaje, resp. informace o totožnosti oznamovatele předány poskytovatelem systému oznamování COMPLIANCE.ONE osobám, které oznámení ve společnosti zpracovávají, a může dojít k přímé komunikaci mezi oznamovatelem a osobami, které oznámení ve společnosti zpracovávají.

2.2 Externí oznámení příslušným orgánům

V případě potenciálního pochybení se můžete vždy obrátit na příslušné orgány.

2.3 Anonymní oznámení

Společnost bude také prověřovat anonymní oznámení, i když k tomu nemusí existovat žádná zákonná povinnost.

Společnost výslovně nedoporučuje podávat anonymní oznámení, protože řádné šetření může být obtížnější nebo nemožné, pokud od oznamovatele nelze získat další doplňující informace k danému skutkovému stavu. V případě anonymních oznámení může být také obtížnější určit, zda je oznámení důvěryhodné a věrohodné.

Pokud však použijete náš systém oznamování COMPLIANCE.ONE, je možné podávat důvěrná oznámení, aniž by byla odhalena totožnost oznamovatele osobám, které oznámení ve společnosti zpracovávají, protože v případě důvěrného oznámení je totožnost oznamovatele známa pouze poskytovateli systému oznamování COMPLIANCE.ONE a COMPLIANCE.ONE totožnost oznamovatele společnosti neodhalí a nesmí odhalit. Důvěrné oznámení prostřednictvím COMPLIANCE.ONE tak kombinuje výhody anonymity s možností komunikace mezi oznamovatelem a společností.

2.4 Telefonické oznámení a osobní schůzky

Telefonické oznámení, resp. oznámení poskytnuté v rámci osobního rozhovoru budou se souhlasem oznamovatele zaznamenány nebo bude rozhovor zaznamenán do protokolu. Oznamovateli bude následně poskytnut zápis z rozhovoru k nahlédnutí a opravám a ten jej může potvrdit podpisem.

3. Kdo může nahlásit potenciální pochybení?

Oprávnění k podání hlášení jsou všichni současní a bývalí zaměstnanci naší společnosti, všichni uchazeči o zaměstnání, obchodní partneři, jako jsou dodavatelé, poskytovatelé služeb a zákazníci, akcionáři, obchodní zástupci, zprostředkovatelé a všechny ostatní relevantní zainteresované strany, které mají informace o pochybení ve společnosti.

4. Co může a má být hlášeno?

4.1 Obecné stížnosti

Je možné a žádoucí nahlásit veškeré nesrovnalosti ve společnosti, jakékoli pochybení zaměstnanců, všechny potenciální porušení platných zákonů a/nebo směrnic společnosti atd., včetně příslušných podezření. To zahrnuje zejména následující oblasti, ale není tímto výčtem nijak omezeno:

- podvody a nesprávné jednání v souvislosti s účetnictvím, resp. interními účetními kontrolami
- korupce
- úplatkářství a podplácení
- bankovní a finanční kriminalita
- trestné činy v oblasti auditorské činnosti
- praní špinavých peněz
- financování teroristických aktivit
- zakázané obchodování s využitím důvěrných informací
- porušení kartelového práva
- porušení práva hospodářské soutěže
- porušení zákona o ochraně osobních údajů
- prozrazení tajemství
- porušení povinnosti mlčenlivosti
- padělání smluv, zpráv nebo záznamů
- zneužití majetku společnosti, krádež nebo zpronevěra
- ohrožení životního prostředí, obecné nebezpečí, ohrožení zdraví, resp. bezpečnosti našich zaměstnanců a podobné případy.
- obtěžování, zejména sexuální obtěžování
- dětská a nucená práce
- bezpečnost informací
- rizika v oblasti lidských práv či životního prostředí, která vznikla v důsledku ekonomické činnosti společnosti v rámci jejího vlastního obchodního odvětví nebo činnosti přímého dodavatele.

Porušení, resp. podezření na porušení ze strany jakéhokoli zaměstnance, včetně orgánů a vedoucích pracovníků společnosti, lze a je třeba nahlásit. Totéž platí i v případě, že třetí strana provede čin namířený proti naší společnosti (např. pokusy o úplatkářství ze strany poskytovatelů služeb a dodavatelů).

4.2 Důvodné podezření

Je třeba nahlásit všechny případy, u nichž existuje důvodné podezření, že došlo k incidentu relevantnímu podle této směrnice. Ne ve všech případech bude pro oznamovatele jasně rozpoznatelné, zda určitý čin nebo určité chování představuje pochybení, resp. porušení zákonů a/nebo firemních směrnic. Oznamovatel by měl tuto skutečnost před podáním oznámení pečlivě zvážit. Pokud si oznamovatel není jistý, zda se jedná o pochybení, které musí společnost řešit, je lepší nahlásit raději o jedno pochybení více, než jedno pochybení zamlčet. V případě pochybností může potenciální oznamovatel případ, resp. své podezření projednat s nadřízeným i bez uvedení jmen a dohodnout se, zda se jedná o relevantní případ, který je třeba nahlásit.

4.3 Konkrétní a přesvědčivé

Každé oznámení by mělo být co nejkonkrétnější. Oznamovatel by měl poskytnout co nejdetailnější informace o oznamovaném skutkovém stavu, aby pracovník, který případ vyřizuje, mohl situaci správně posoudit. V této souvislosti by měly být uvedeny okolnosti, průběh činu a důvod hlášení, jakož i jména, data, místa a další informace. Pokud jsou k dispozici, měly by být předloženy dokumenty. Osobní zkušenosti, možné předsudky nebo subjektivní názory by měly být jako takové označeny. Oznamovatel není v zásadě povinen provádět vlastní šetření; výjimkou může být, pokud je k tomu povinen na základě pracovní smlouvy.

4.4 Dobrá víra, resp. zneužití systému oznamování

Oznámení by mělo být podáno v dobré víře. Pokud z přezkoumání oznámení vyplýne, že např. neexistuje důvodné podezření nebo že fakta nejsou dostatečná k potvrzení podezření, nemusí se oznamovatelé, kteří oznámení podali v dobré víře, obávat disciplinárních opatření. Jiná situace nastává u oznamovatelů, kteří vědomě zneužívají systém oznamování k podávání nepravdivých hlášení. Ti musí počítat s disciplinárními opatřeními. Také narušení systému oznamování, např. manipulací, utajováním nebo porušením dohod o zachování důvěrnosti, může mít za následek disciplinární opatření. Jako opatření přicházejí v úvahu např. napomenutí nebo výpověď. Kromě toho to může mít občanskoprávní nebo trestněprávní důsledky.

4.5 Oznamovací povinnost

Pokud mají zaměstnanci důvod se domnívat, že skutkový stav související se společností představuje trestný čin nebo může způsobit vážnou škodu společnosti či třetím osobám, jsou povinni tuto skutečnost oznámit. Tato oznamovací povinnost neplatí, pokud je daný skutkový stav společnosti již znám nebo pokud podle trestního řádu neexistuje právo na odmítnutí svědectví.

5.Co se stane po nahlášení, resp. jak se hlášení zpracovávají?

5.1 Potvrzení přijetí

Oznamovatelé obdrží do sedmi dnů od přijetí svého oznámení potvrzení o přijetí, pokud oznámení nebylo podáno anonymně. Při používání našeho systému oznamování COMPLIANCE.ONE lze i v případě anonymního hlášení získat potvrzení o přijetí a stav zpracování prostřednictvím QR kódu, resp. odkazu na příslušné oznámení.

5.2 Zpracování oznámení

Každé oznámení bude zpracováno důvěrně a v souladu s platnými zákony na ochranu osobních údajů.

Pro zpracování oznámení je ve společnosti jmenován nestranný pracovník pro přijímání oznámení a jeho zástupce.

Po obdržení oznámení provede pověřený pracovník pro přijímání oznámení první kontrolu věrohodnosti a relevance oznámení. Pokud je pověřený pracovník pro přijímání oznámení názoru, že by mělo být provedeno další šetření, zdokumentuje tuto skutečnost a předá informace orgánu, resp. orgánům odpovědným za další šetření v rámci společnosti. Ten/ty poté provede/provedou interní šetření. Jméno oznamovatele bude sděleno a zveřejněno ve společnosti pouze v případě, že k tomu oznamovatel udělil výslovný souhlas.

Všichni zaměstnanci jsou povinni podporovat orgán odpovědný za šetření při jeho činnosti a podle nejlepšího vědomí spolupracovat na objasnění podezření. Jsou povinni zachovávat mlčenlivost. Zjištěné informace jsou dokumentovány, přičemž jsou shromažďovány a zpracovávány pouze nezbytné údaje.

Šetření bude provedeno v co nejkratším možném čase.

Orgán, resp. orgány odpovědné za interní šetření informují pověřeného pracovníka pro přijímání oznámení o průběhu šetření. Oznamovatel bude informován pověřeným pracovníkem pro přijímání oznámení o průběhu řízení a v přiměřené lhůtě, nejpozději do tří měsíců od přijetí oznámení, obdrží zpětnou vazbu o stavu zpracování, resp. o opatřeních přijatých v souvislosti s oznámením.

5.3 Ukončení šetření a opatření

Orgán, resp. orgány odpovědné za interní šetření informují po skončení šetření příslušné osoby s rozhodovací pravomocí, pokud se oznámení ukáže jako pravdivé a relevantní.

Osoby s rozhodovací pravomocí jsou osoby, které mají ve společnosti možnost přijímat opatření k nápravě, stíhání, trestání atd. nesrovnalostí. Obvykle se jedná o vedení společnosti. Osoby s rozhodovací pravomocí pak na základě zjištěného skutkového stavu rozhodnou o opatřeních nezbytných v zájmu společnosti.

Pokud to bude na základě zjištěných výsledků nezbytné, budou následně zapojeny také příslušné orgány a příslušné údaje jim budou předány. Pokud se podezření ukáže jako nepravdivé nebo nelze dostatečně doložit fakty, bude to odpovídajícím způsobem zdokumentováno a řízení bude neprodleně zastaveno. Pro dotčené zaměstnance nesmí vzniknout žádné důsledky, zejména nesmí být tento případ zaznamenán v osobním spisu.

Společnost se bude snažit využít výsledky a návrhy každého šetření tak, aby bylo možné napravit pochybení, pokud to bude za daných okolností možné.

5.4 Stížnost na způsob zpracování oznámení

Společnost klade velký důraz na to, aby všechna oznámení byla komplexně zpracována a posouzena a aby byla vždy vyřizována spravedlivě a přiměřeně. Pokud oznamovatelé nejsou spokojeni se způsobem, jakým bylo oznámení zpracováno, mohou se obrátit na nadřízeného nebo přímo na vedení společnosti (v závislosti na tom, kdo se na zpracování podílel).

6. Jak jsou oznamovatelé chráněni?

6.1 Důvěrnost a mlčenlivost

Ochrana oznamovatelů je zajištěna důvěrným zacházením s jejich totožností. Důvěrnost se vztahuje také na všechny ostatní informace, z nichž lze přímo nebo nepřímo odvodit totožnost oznamovatele.

Jméno oznamovatele se zásadně nezveřejňuje. Odchylné ustanovení může platit, pokud oznamovatel souhlasí se zveřejněním své totožnosti, nebo pokud existuje odpovídající zákonná povinnost.

Oznamovatelé musí být informováni předtím, než bude odhalena jejich totožnost, pokud by tato informace neohrozila příslušné šetření. Stejně zásady jako pro zachování důvěrnosti oznamovatelů platí i pro osoby, které se podílely na objasnění podezření.

6.2 Ochrana před odvetnými opatřeními

Každá osoba, která v dobré víře podá oznámení nebo se podílí na objasnění příslušného podezření, nemusí kvůli tomuto oznámení, resp. spolupráci očekávat znevýhodňující a odvetná opatření ani pokusy o znevýhodňující a odvetná opatření, přičemž to zahrnuje zejména následující znevýhodňující a odvetná opatření:

- suspendování, výpověď nebo podobná opatření
- snížení platové třídy nebo zamítnutí povýšení
- přenesení úkolů, změnu pracoviště, snížení platu, změnu pracovní doby
- odmítnutí účasti na vzdělávacích opatřeních
- negativní hodnocení výkonu nebo vystavení špatného pracovního posudku
- disciplinární opatření, napomenutí nebo jiné sankce, včetně finančních sankcí
- nátlak, zastrašování, šikanu nebo vyloučení
- diskriminaci, znevýhodňující nebo nerovné zacházení
- nepřevedení pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou v případech, kdy zaměstnanec mohl oprávněně očekávat, že mu bude nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou
- neprodloužení nebo předčasné ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou
- poškození (včetně poškození dobré pověsti), zejména na sociálních médiích, nebo způsobení finančních ztrát (včetně ztráty zakázek nebo příjmů)
- zápis oznamovatele na „černou listinu“ na základě neformální nebo formální dohody specifické pro daný sektor či odvětví, v důsledku čehož oznamovatel již nenajde zaměstnání v daném sektoru nebo odvětví
- předčasné ukončení či zrušení smlouvy o dodávce zboží nebo poskytnutí služeb
- odnětí licence nebo povolení
- psychiatrická nebo lékařská doporučení.

Odchylné ustanovení může platit, pokud je daná osoba do objasňovaného případu zapletena. Oznamovatelé, kteří jsou zapleteni do takových případů a pomáhají při objasnění, mohou být potrestáni mírněji.

Pokud se oznamovatel, resp. osoba, která se podílí na objasnění podezření, domnívá, že je, resp. byla vystavena odvetným opatřením, musí o tom informovat nadřízeného, resp. pokud není nadřízený zapojen do potenciálních odvetných opatření. Platí předpoklad, že oznamovatel, resp. osoba, která se podílela na objasnění podezření a která se stala terčem odvetných opatření, byla těmito odvetnými opatřeními postižena na základě svého oznámení, resp. své spolupráce. Je na osobě, která provedla znevýhodňující opatření, aby prokázala, že toto opatření bylo založeno na dostatečně odůvodněných důvodech a nepředstavuje odvetné opatření za oznámení, resp.

spolupráci.

Společnost netoleruje jakékoli znevýhodňování, diskriminaci, obtěžování nebo podobné jednání vůči oznamovatelům či osobám podílejícím se na objasnění. Společnost posoudí okolnosti daného případu a může přijmout dočasná nebo trvalá opatření k ochraně oznamovatele, resp. spolupracujících osob a k ochraně zájmů společnosti. Každý zaměstnanec nebo nadřízený, který propustí, degraduje, obtěžuje či diskriminuje oznamovatele nebo osoby, které se podílejí na objasnění příslušného podezření, na základě oznámení či spolupráce, musí počítat s disciplinárními opatřeními, která mohou v krajním případě vést k propuštění.

Ochrana před odvetnými opatřeními se vztahuje také na třetí osoby, které jsou ve spojení s oznamovatelem a které by mohly být vystaveny odvetným opatřením v profesním kontextu, jako jsou např. kolegové či příbuzní oznamovatele, právnické osoby, které jsou ve vlastnictví oznamovatele nebo pro které oznamovatel pracuje, či s nimiž je oznamovatel jinak v profesním kontextu spojen.

7. Jak jsou chráněny nahlášené osoby?

7.1 Informování hlášené osoby

Každá osoba, které se týká oznámení, bude v příslušnou dobu a s ohledem na předpisy o ochraně osobních údajů informována o podezření vzneseném proti ní, pokud toto oznámení významně neztíží průběh řízení o zjištění skutkového stavu. Oznámení bude učiněno nejpozději po ukončení šetření. Oznámení obvykle obsahuje následující informace:

- podrobnosti o podaném hlášení
- účely zpracování
- právní základ pro zpracování a oprávněné zájmy společnosti, na nichž je zpracování založeno
- kategorie osobních údajů, které jsou zpracovávány
- oddělení, která jsou informována o hlášení, a osoby oprávněné k přístupu k údajům
- příjemce, resp. kategorie příjemců
- úmysl předat údaje příjemci se sídlem v nebezpečné třetí zemi a právní základ pro předání
- informace o totožnosti oznamovatele, resp. zdroje, pokud tento souhlasil se zveřejněním své totožnosti nebo je to nezbytné k ochraně zájmů dotčené osoby
- dobu uchovávání údajů, resp. kritéria pro stanovení této doby
- práva dotčené osoby na informace, opravu, blokování nebo vymazání, případně práva na vznesení námitek

- právo na podání stížnosti u dozorového orgánu.

7.2 Právo na vyjádření

Dotčená osoba musí být vyslechnuta orgánem odpovědným za interní šetření, než budou na konci výše popsaného řízení vyvozeny závěry s uvedením jména dané osoby. Pokud není z objektivních důvodů možné uspořádat slyšení, příslušný orgán vyzve dotčenou osobu, aby své argumenty formulovala písemně.

7.3 Právo na vymazání údajů

Pokud se podezření uvedené v hlášení nepotvrdí, má dotčená osoba právo na vymazání svých údajů uložených v této souvislosti společností.

7.4 Právo na stížnost u podnikové rady

Nahlášená osoba může využít svého práva na podání stížnosti podle §§ 84, 85 BetrVG a přizvat k jednání podnikovou radu.

8. Ochrana osobních údajů

8.1 Soulad s právními předpisy a právní základ

Osobní údaje, které jsou sděleny oznamovateli, resp. které jsou shromážděny v rámci interního šetření, jsou zpracovávány s ohledem na předpisy o ochraně osobních údajů. Shromážděné údaje budou použity výhradně pro účely popsané v této směrnici. Údaje jsou poskytovány zejména za účelem zajištění zákonných povinností společnosti, resp. dodržování předpisů ve společnosti. Zpracování údajů se provádí na základě § 26 odst. 1 BDSG za účelem plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, resp. na základě převažujících oprávněných zájmů společnosti podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR. Těmito oprávněnými zájmy jsou zajištění souladu s předpisy ve společnosti, zejména odhalování a objasnění nesrovnalostí ve společnosti, jednání poškozujícího společnost, hospodářské kriminality atd., jakož i ochrana zaměstnanců, obchodních partnerů, zákazníků a dalších zainteresovaných stran.

8.2 Informace a sdělení

Při shromažďování údajů budou oznamovatelé seznámeni s nezbytnými informacemi o zpracování údajů a ochraně osobních údajů.

Všechny osoby, jejichž údaje jsou v rámci řízení zpracovávány společností (např. oznamovatelé, nahlášené osoby nebo osoby podílející se na objasnění), mají podle čl. 15 GDPR právo získat od společnosti informace o údajích, které o nich společnost uchovává, a další informace, jako např. účely zpracování nebo příjemce údajů.

8.3 Uchovávání a vymazání

Oznámení nejsou uchovávána déle, než je nezbytné a přiměřené pro splnění požadavků stanovených v této směrnici, resp. zákonných lhůt pro uchovávání údajů.

Vymazání shromážděných údajů se provádí zásadně do dvou měsíců po ukončení interního šetření. Pokud v důsledku protiprávního jednání ve smyslu této směrnice nebo zneužití systému oznamování dojde k trestnímu, disciplinárnímu či civilnímu soudnímu řízení, může se doba uchovávání prodloužit až do pravomocného ukončení příslušného řízení. Osobní údaje, které zjevně nejsou pro zpracování konkrétního oznámení relevantní, nebudou shromažďovány, resp. budou neprodleně vymazány, pokud byly shromážděny neúmyslně.

8.4 Technická a organizační opatření

Údaje shromážděné a zpracované na základě oznámení jsou uloženy odděleně od ostatních údajů zpracovávaných ve společnosti. Pomocí příslušných systémů oprávnění a vhodných technických a organizačních opatření je zajištěno, že k těmto údajům mají přístup pouze příslušné osoby.

8.5 Předávání údajů do třetích zemí

Zpracování údajů probíhá výhradně v rámci EU, resp. EHP. Pouze v případě mimoevropských skutkových stavů může být nezbytný přenos do nebezpečných třetích zemí. V takovém případě budou poskytnuty vhodné záruky podle čl. 46 a násl. GDPR.

8.6 Práva dotčených osob

Všechny osoby, jejichž údaje jsou v rámci řízení zpracovávány společností, mají právo na opravu svých nesprávných údajů, právo na jejich doplnění, právo požadovat zablokování svých údajů nebo jejich vymazání, pokud jsou splněny podmínky podle čl. 16 a násl. GDPR. Žádost o vymazání je oprávněná např. v případě, že údaje byly zpracovány protiprávně nebo již nejsou potřebné pro účely, pro které byly shromážděny.

8.7 Práva na vznesení námítky

Jsou-li údaje zpracovávány na základě oprávněných zájmů společnosti, může osoba, již se toto zpracování týká, kdykoli z důvodů vyplývajících z její konkrétní situace vznést námitku proti zpracování svých údajů společností. Společnost pak buď prokáže převážné důvody hodné ochrany, které zpracování umožňují, nebo již nebude údaje zpracovávat. Po dobu trvání této kontroly budou údaje pro tyto účely zablokovány.

8.8 Osoba pověřená ochranou osobních údajů

Osoby zapojené do řízení, včetně samotných oznamovatelů, se mohou kdykoli obrátit na osobu pověřenou ochranou osobních údajů společnosti nebo na oddělení pro přijímání oznámení, aby bylo zkontrolováno, zda byla dodržena práva vyplývající z příslušných platných předpisů.

8.9 Právo na podání stížnosti u dozorového orgánu pro ochranu osobních údajů

Pokud se dotčená osoba domnívá, že společnost nezpracovává údaje v souladu s platnými právními předpisy o ochraně osobních údajů, může podat stížnost u příslušného dozorového orgánu pro ochranu osobních údajů.

9. Důsledky porušení předpisů

Porušení této směrnice může mít za následek opatření v oblasti pracovního práva, včetně okamžitého ukončení pracovního poměru, resp. u externích spolupracovníků okamžitého ukončení spolupráce. Rovněž lze zvážit trestní sankce a občanskoprávní důsledky, jako je náhrada škody.

30.03.2023