



POSTUPY PRO ZJIŠŤOVÁNÍ A ŘÍZENÍ STŘETU ZÁJMŮ

společnosti Diskont Reality, s.r.o. vedené u Krajského soudu v Brně spisová značka C 79180, se sídlem
Mlýnská 326/13, Trnitá, 602 00 Brno, IČ: 01732111

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- (i) Společnost **Diskont Reality, s.r.o.** (dále jen „**společnost**“) přijímá a zavádí následující postupy pro zjišťování a řízení střetu zájmů (dále jen „**pravidla**“).
- (ii) Pravidla jsou udržována a uplatňována po celou dobu činnosti společnosti. Pravidla mohou doznat změn. Bude – li změna (změny) podléhat schválení orgánu veřejné správy, např. orgánu dozoru (ČNB¹), pak vstoupí v účinnost vždy nejdříve dnem, kdy bude takový souhlas vysloven. Není – li obecně závazným právním předpisem stanoveno, že pravidla musí být veřejně přístupná, je na rozhodnutí společnosti, zda je uveřejní.
- (iii) Pravidla odpovídají povaze, rozsahu a složitosti činnosti společnosti.
- (iv) Tento dokument obsahuje hlavní zásady a postupy při zjišťování a řízení střetu zájmů v rámci společnosti, jakož i osob, které jsou se společností majetkově nebo jinak propojeny, a to zejména pro identifikaci možných střetů zájmů, zamezení vzniku střetů zájmů a případné řízení vzniklých střetů zájmů.
- (v) Cílem pravidel je, aby při poskytování služeb společností nedocházelo k poškozování zájmů zákazníků a potenciálních zákazníků společnosti, případně jiných osob.
- (vi) Pravidla jsou k dispozici všem pracovníkům. To samé platí i pro jejich změny. Všechny osoby, nejen pracovníci, které se podílejí na provozu společnosti nebo na poskytování služeb společností, jsou povinny se seznámit s obsahem pravidel a způsobem, jakým jsou pravidla v praxi prováděna, dodržovat je a spolupracovat při jejich naplňování.
- (vii) Všechny osoby, nejen pracovníci, které se podílejí na provozu společnosti nebo na poskytování služeb společností, postupují tak, aby zamezily vzniku střetu zájmů, a to jak ve vztahu ke své osobě, tak ve vztahu k ostatním osobám uvedeným v pravidlech.
- (viii) V případech, kdy se organizační a administrativní opatření přijatá za účelem řízení střetu zájmů ukážou jako nedostatečná k tomu, aby v daném konkrétním případě vyloučila možnost střetu zájmů, společnost poskytne klientovi obecné informace o povaze nebo zdroji střetu zájmů. Tato informace musí být poskytnuta takovým způsobem tak, aby klient mohl učinit kvalifikované rozhodnutí ve vztahu k nabízené službě.

¹ <http://www.cnb.cz/cs/index.html>



- (ix) Všechny stupně řízení společnosti kontrolují plnění povinností vyplývajících z pravidel a případně též povinností z dalších vnitřních předpisů společnosti, pokud se týkají zjišťování a řízení střetu zájmů, a aktivně spolupracují za účelem minimalizace rizika vzniku střetu zájmů.

2. VYMEZENÍ POJMŮ PRO ÚČELY TĚCHTO PRAVIDEL

- a) **společnost** je Diskont Reality, s.r.o. vedené u Krajského soudu v Brně spisová značka C 79180, se sídlem Mlýnská 326/13, Trnitá, 602 00 Brno, IČ: 01732111,
- b) **pravidla** jsou tato pravidla pro zjišťování a řízení střetu zájmů,
- c) **pracovník** osoba, která je se společností v pracovněprávním vztahu, smluvním vztahu nebo je zástupcem anebo člen statutárního orgánu nebo správní rady společnosti, nebo prokurista, nebo zmocněnec pokud se přímo podílí na činnosti společnosti nebo jsou za činnosti společnosti zodpovědní,
- d) **ZOK** je zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích,
- e) **NOZ** je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- f) **ZSÚ** je zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru,
- g) **ZAML** je zákon č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu,
- h) **ZOOS** je zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele,
- i) **ZČOI** je zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci,
- j) **ZČNB** je zákon č. 6/1993 Sb., o České národní bance,
- k) **ČNB** je Česká národní banka,
- l) **ČOI** je Česká obchodní inspekce.

3. PŘÍPADY STŘETU ZÁJMŮ VE SPOLEČNOSTI

Pravidla obsahují pravidla pro zjišťování a řízení střetu zájmů mezi:

- společností, jejími pracovníky a osobami jim blízkými, a zákazníky společnosti nebo jejími potenciálními zákazníky;
- osobami, které jsou se společností majetkově či personálně propojeny (včetně jejich vedoucích osob) a zákazníky společnosti nebo jejími potenciálními zákazníky;
- osobami patřícími do skupiny se společností, osobami vykonávajícími část činností společnosti na smluvní základě (outsourcing) a osobami zastupujícími společnost a zákazníky společnosti nebo jejími potenciálními zákazníky;
- zákazníky nebo potenciálními zákazníky společnosti navzájem.



4. ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLADY PRO EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ STŘETU ZÁJMŮ

V rámci efektivního řízení střetu zájmů společnost:

- má nastavenou takovou organizační strukturu společnosti, že dochází k personálnímu oddělení jednotlivých organizačních útvarů takovým způsobem, který efektivně zamezuje nežádoucímu toku informací a jejich případnému zneužití (čínské zdi);
- zajišťuje funkční a organizační nezávislost jednotlivých organizačních útvarů, které mají dostatečné materiální a organizační podmínky pro objektivní výkon své činnosti;
- v rámci systému vnitřní kontroly zajišťuje průběžnou kontrolu (compliance) osob poskytujících služby jménem společnosti.

5. ZJIŠŤOVÁNÍ A ŘÍZENÍ STŘETU ZÁJMŮ

- (i) Každý pracovník je povinen postupovat tak, aby co nejdříve odhalil existenci střetu zájmů nebo jeho riziko a zamezil jeho zájmu, je-li to možné. Pracovníci jsou povinni přistupovat k zjišťování střetu zájmů aktivně. Na odhalování střetu zájmů spolupracují i se zákazníky, když se jich před zahájením poskytování služby dotáží, zda a případně v čem a proč spatřují střet zájmů mezi zájmem svým a zájmy společnosti, resp. osob, které se těmito pravidly řídí.
- (ii) Pracovníci informují zákazníky o pravidlech a alespoň v obecné rovině i jejich právech / povinnostech podle ZSÚ, ZAML, ZOOS a možnostech se obrátit na orgány dozoru podle ZČOI a ŽČNB.
- (iii) Pracovníci se při odhalování střetu zájmů řídí nejen pravidly, ale také obecně závaznými právními předpisy, zejména NOZ, ZOK, ZSÚ, ZAML, ZOOS.
- (iv) Při zjišťování a posuzování střetu zájmů společnost bere v úvahu, zda společnost nebo osoba (osoby), které mají povinnost se pravidly řídit:
 - může získat finanční prospěch nebo se vyhnout finanční ztrátě na úkor zákazníka;
 - má odlišný / jiný zájem na výsledku služby poskytované zákazníkovi nebo na výsledku zprostředkovaného obchodu pro zákazníka od zájmu tohoto zákazníka;
 - má motivaci upřednostnit zájem zákazníka před zájmy jiného zákazníka;
 - podniká ve stejném oboru jako zákazník;
 - je při svém podnikání zákaznickovou konkurencí;
 - dostává nebo dostane od jiné osoby, než je zákazník, tzv. pobídku (viz. níže) v souvislosti se službou zákazníkovi a tato pobídka nepředstavuje obvyklou úplatu za poskytovanou službu.
- (v) Pokud pracovník dojde k závěru, že existuje riziko střetu zájmů, informuje o této skutečnosti bez zbytečného prodlení jemu bezprostředně organizačně nadřízeného pracovníka a pracovníka compliance. Není – li zde organizačně nadřízený pracovník, potom informuje přímo statutární orgán. V případě, že je pracovník členem statutárního, dozorčího (kontrolního) či jiného orgánu společnosti, potom o riziku střetu zájmů informuje vedle pracovníka compliance ostatní členy orgánu, jehož je členem a v případě člena statutárního orgánu také členy dozorčího (kontrolního) orgánu, a naopak. V případě, že není zřízen dozorčí (kontrolní) orgán, a statutární orgán má jednoho člena, potom



takový člen statutárního orgánu informuje společníky, akcionáře, je – li to s ohledem na jejich počet dobře možné a to i mimo valnou hromadu. Není – li to dost dobře možné (zejména s ohledem na jejich počet), pak informuje až nejvyšší orgán (zpravidla valnou hromadu).

- (vi) Pracovník, který je členem statutárního, dozorčího (kontrolního) či jiného orgánu společnosti, je při své činnosti zároveň vázán příslušnými ustanoveními NOZ a ZOK a to zejména pravidly jednání členů orgánů (§ 51 a násl. ZOK) a pravidly o střetu zájmů (§ 54 a násl. ZOK).
- (vii) Pracovník compliance vede seznam takto ohlášených případů střetu zájmů.
- (viii) Společnost nemusí nutně s ohledem na povahu, rozsah a složitost své činnosti zřídit oddělení průběžné vnitřní kontroly, jehož cílem je zajistit dodržování právních povinností a povinností plynoucích z vnitřních předpisů společnosti (oddělení compliance) a/nebo oddělení vnitřního auditu, jehož cílem je činnost zaměřená na odhalování nedostatků a rizik ve společnosti, které předkládá doporučení k zajištění nápravy zjištěných nedostatků a eliminaci rizik a dohlíží na jejich realizaci (oddělení vnitřního auditu). Těchto cílů může dosahovat i externím zajištěním služeb compliance a vnitřního auditu, např. za využití služeb advokátní kanceláře, auditorů apod.
- (ix) S ohledem na skutečnost, že pravidla se vztahují mimo jiné i na osoby vykonávající část činností společnosti na smluvním základě (outsourcing), společnost se vyvaruje zajištění služeb compliance a/nebo vnitřního auditu ve vztahu ke konkrétnímu zákazníkovi u osoby / subjektu, který by byl ve střetu zájmů s tímto konkrétním zákazníkem. Pro tyto případy si společnost vyžádá stanovisko externího poskytovatele služeb, zda je ve střetu zájmů podle pravidel či obecně závazných právních předpisů ve vztahu ke konkrétnímu klientovi a/nebo společnosti.
- (x) Pokud střet zájmů nelze odvrátit nebo to není s ohledem na související náklady a/nebo složitost či časovou či jinou náročnost zejména ve vztahu ke kvalitě a rychlosti poskytované služby zákazníkovi efektivní, společnost upřednostní vždy zájmy zákazníka před zájmy vlastními nebo zájmy osob, které mají povinnost se pravidly řídit.
- (xi) Pokud střet zájmů nelze odvrátit, nebo to není s ohledem na související náklady a/nebo složitost či časovou či jinou náročnost zejména ve vztahu ke kvalitě a rychlosti poskytované služby zákazníkovi efektivní a zároveň však nelze nalézt spravedlivé řešení zejména v situaci, kdy pracovník je vázán při své činnosti zároveň příslušnými ustanoveními NOZ a ZOK a to zejména pravidly jednání členů orgánů (§ 51 a násl. ZOK) a pravidly o střetu zájmů (§ 54 a násl. ZOK), může společnost zákazníkovi odmítnout provedení služby.
- (xii) Pokud dojde ke střetu zájmů mezi zákazníky navzájem, společnost se pokusí zajistit spravedlivé řešení pro tyto zákazníky. V případě, že spravedlivé řešení nelze zajistit, může zákazníkovi odmítnout provedení služby.
- (xiii) Pokud ani přes přijatá opatření nelze spolehlivě zamezit nepříznivému vlivu střetu zájmů na zájmy zákazníka, sdělí společnost před poskytnutím služby zákazníkovi informace o povaze nebo zdroji střetu zájmů.
- (xiv) Společnost poskytne zákazníkovi informace o povaze nebo zdroji střetu zájmů na trvalém nosiči informací (písemně, elektronicky) způsobem a v rozsahu, který zohlední povahu zákazníka a umožní mu řádně vzít v úvahu střet zájmů související se službou společnosti, přičemž zákazník má možnost učinit kvalifikované rozhodnutí, zda využije služby nabízené společností či nikoli.

6. PROHLÁŠENÍ O ZVLÁŠTNÍCH VZTAZÍCH



- (i) Každý pracovník předloží jemu bezprostředně organizačně nadřízenému pracovníkovi a pracovníkovi compliance prohlášení o svých zvláštních vztazích k zákazníkům společnosti či k členovi skupiny, případně o jejich neexistenci. Toto prohlášení je průběžně aktualizováno.
- (ii) V případě, že je pracovník členem statutárního, dozorčího, kontrolního či jiného orgánu společnosti, pak platí pro poskytnutí prohlášení obdobný postup jako při informování o riziku střetu zájmů.

7. ROZHODOVÁNÍ V PŘÍPADĚ STŘETU ZÁJMŮ

- (i) Pokud nastal střet zájmů, který se osobně týká určitého pracovníka, zdrží se tento pracovník jakéhokoli rozhodování v dané věci a věc předá k rozhodnutí jiné relevantní osobě.
- (ii) O postupu při střetu zájmů rozhoduje organizačně nejvyšší postavený pracovník, do jehož působnosti daná záležitost spadá. Pokud je těchto pracovníků více, rozhodují tito pracovníci společně. Mohou si vyžádat stanovisko pracovníka compliance. Nedojdou-li k dohodě, předloží záležitost k rozhodnutí statutárnímu orgánu. Statutární orgán si může vyžádat stanovisko dozorčího (kontrolního) orgánu. Stanovisko pracovníka compliance si vyžádá vždy. Statutární orgán rozhoduje rovnou také tehdy, není-li zde pracovníkovi, kterého se střet zájmů osobně týká, nadřízený pracovník.
- (iii) V případě, že pracovník, kterého se osobně střet zájmů týká, je členem statutárního, dozorčího (kontrolního) či jiného orgánu společnosti, potom o postupu při střetu zájmů rozhoduje v případě pracovníka, který je statutárním orgánem či jeho členem, dozorčí (kontrolní) orgán a naopak. V případě, že není zřízen dozorčí (kontrolní) orgán, potom o postupu při střetu zájmů rozhoduje nejvyšší orgán společnosti (zpravidla valná hromada), resp. jediný společník / akcionář při výkonu působnosti valné hromady. Orgán, který rozhoduje, si vyžádá stanovisko pracovníka compliance.
- (iv) V případě, že nastane situace, kdy kdokoliv, kdo by měl (resp. mohl) o postupu při střetu zájmů rozhodovat, vznesl sám podezření na střet zájmů, když v případě valné hromady platí, že ve střetu zájmů bude společník / akcionář, bez jehož hlasu (hlasů) nelze rozhodnutí přijmout, potom o postupu i tak rozhoduje nejvyšší orgán hlasy zbývajících společníků / akcionářů, který si vyžádá stanovisko pracovníka compliance. V případě jediného společníka / akcionáře i tak rozhoduje tento společník / akcionář, který respektuje stanovisko pracovníka compliance.
- (v) O postupu při střetu zájmů se rozhoduje urychleně, aby nebyl zákazník poškozen zbytečnou prodlevou. Je-li to tedy možné, a není-li zákazník proti, ujme se řešení případu jiný pracovník.
- (vi) Rozhodování v případě střetu zájmů respektuje tato základní pravidla:
 - v případě střetu zájmů osob definovaných v bodě 3. pravidel a klienta je nutné dát vždy přednost zájmům klienta;
 - pracovníci postupují tak, aby nenarušili vzájemnou důvěru mezi společností a klienty a ve vztahu ke společnosti dodržují zásady loajality;
 - v případě střetu zájmů mezi klienty budou dotčení zákazníci informováni a služby jim budou poskytnuty pouze za předpokladu, že s tím vyjádří souhlas, zároveň při tom nedojde k zvýhodnění jakékoli ze stran.



8. POBÍDKY

- (i) Specifickým případem střetu zájmů jsou tzv. pobídky. Společnost nesmí při poskytování služeb přijmout, nabídnout nebo poskytnout poplatek, odměnu nebo nepeněžitou výhodu, která může vést k porušení povinnosti společnosti jednat kvalifikovaně, čestně, spravedlivě a v nejlepším zájmu zákazníků.
- (ii) Pracovník v souvislosti se svojí činností pro společnost nepřijímá ani od zákazníků ani společností, s nimiž má společnost uzavřenu smlouvu, a jejíž služby / produkty nabízí / zprostředkovává (dále jen „**partnerské společnosti**“) žádné plnění ani dary, s výjimkou drobných reklamních předmětů. Za plnění či dar podle předchozí věty se nepovažuje též pozvání na společenské akce či na občerstvení (oběd, raut atp.), pokud svým charakterem odpovídá praxi obvyklé v obchodním styku.
- (iii) Společnost přistupuje k řízení pobídek stejným způsobem jako u jiných střetů zájmů. To znamená, že Společnost zajišťuje identifikaci pobídek, činí opatření proti jejich vzniku a případně provádí jejich efektivní řízení.
- (iv) Společnost v obecné rovině rozlišuje tyto kategorie pobídek, které smí poskytovat nebo přijímat:
- pobídky, které jsou hrazeny zákazníkem, za zákazníka nebo jsou vypláceny zákazníkovi (dále jen „**zákaznické pobídky**“),
 - pobídky, které umožní poskytování služeb, nebo které jsou pro tento účel nutné a které jsou přípustné v případě, že jejich povaha není v rozporu s povinností jednat kvalifikovaně, čestně a spravedlivě a v nejlepším zájmu zákazníka (dále jen „**provozní pobídky**“),
 - pobídky hrazené třetí straně či pro třetí stranu nebo poskytované třetí stranou či za třetí stranu, které jsou přípustné v návaznosti na splnění následujících kumulativních podmínek (dále jen „**ostatní pobídky**“):
 - zákazník byl před poskytnutím služby jasně, srozumitelně a úplně informován o existenci a povaze pobídky a výši nebo hodnotě pobídky nebo způsobu jejího výpočtu, pokud je nelze zjistit předem,
 - pobídka přispívá ke zlepšení kvality poskytované služby,
 - pobídka není v rozporu s povinností společnosti jednat v nejlepším zájmu zákazníka
- (v) Vnitřní plnění v rámci společnosti, které zahrnuje např. odměňování zaměstnanců, vybavení pobočky apod., není pobídkou. Přijetí nebo poskytnutí pobídky pracovníky společnosti mimo tento vztah se přičítá společnosti.
- (vi) Společnost vede seznam konkrétních pobídek, přičemž na žádost zákazníka sdělí podrobnosti k jednotlivé pobídce.
- (vii) V konkrétní podobě společnost přijímá následující pobídky:
- veškeré odměny, poplatky či provize hrazené společností partnerskou společností, *když se jedná o ostatní pobídku*,



- veškeré odměny, poplatky či provize, které na základě smlouvy uzavřené mezi společností a zákazníkem, platí zákazník společnosti, *když se jedná o zákaznickou pobídku,*
 - veškeré náklady související s poskytováním služeb zákazníkům ze strany společnosti, *když se jedná o provozní pobídku.*
- (viii) Pokud je pracovníkovi nabídnuta pobídka, která nespadá do povolených pobídek nebo její identifikace není jednoznačná, informuje o této skutečnosti bez zbytečného prodlení jemu bezprostředně organizačně nadřízeného pracovníka a pracovníka compliance. Není – li zde organizačně nadřízený pracovník, potom informuje přímo statutární orgán. V případě, že je pracovník členem statutárního, dozorčího (kontrolního) či jiného orgánu společnosti, potom o riziku střetu zájmů informuje vedle pracovníka compliance ostatní členy orgánu, jehož je členem a v případě člena statutárního orgánu také členy dozorčího (kontrolního) orgánu, a naopak. V případě, že není zřízen dozorčí (kontrolní) orgán, a statutární orgán má jednoho člena, potom takový člen statutárního orgánu informuje společníky, akcionáře, je – li to s ohledem na jejich počet dobře možné a to i mimo valnou hromadu. Není – li to dost dobře možné (zejména s ohledem na jejich počet), pak informuje až nejvyšší orgán (zpravidla valnou hromadu).

Přípustnost pobídky a o postupu při jejím přijetí / odmítnutí platí obdobně bod 7. pravidel.