

ČESKO

ETICKÝ KODEX

společnosti Lesaffre Česko, a.s.

ÚVOD

Tento etický kodex společnosti Lesaffre Česko, a.s., IČO: 258 27 529, se sídlem Hodolanská 1296/34, Hodolany, 779 00 Olomouc, spisová značka B 2090 vedená u Krajského soudu v Ostravě (dále jen „Etický kodex“ a „LCZ“), je vydán LCZ v souladu s normami mezinárodního práva veřejného i práva Evropské unie, zejména v souladu s Mezinárodní deklarací lidských práv OSN (Organizace spojených národů), Směrnicí OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj) pro nadnárodní podniky a mezinárodními úmluvami ILO (Mezinárodní organizace práce) a OSN, a dále též v souladu s právními předpisy České republiky, zejména v souladu s ustanovením § 305 a § 306 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

Etický kodex je **vnitřním předpisem LCZ jakožto zaměstnavatele a jako takový je závazný pro všechny zaměstnance LCZ**. Každý zaměstnanec se s ním musí seznámit, pochopit jej, dodržovat povinnosti v něm stanovené a usilovat podle svých sil o naplnění jeho obsahu a ducha. Za seznámení zaměstnanců s Etickým kodexem odpovídají jednotliví vedoucí zaměstnanci, a to v rámci své zákonné povinnosti zabezpečovat dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele [§ 302 písm. f) ZP].

Tento Etický kodex je závazný i pro členy orgánů LCZ vykonávající činnost pro LCZ na základě smlouvy o výkonu funkce, a dále též pro zástupce LCZ, dodavatele či poskytovatele služeb LCZ, a to v rozsahu, v němž je závaznost tohoto Etického kodexu smluvně s příslušným členem orgánu LCZ, zástupcem, dodavatelem či poskytovatelem služeb sjednána. V takovém případě se pod pojmem „zaměstnanec“ rozumí rovněž člen orgánu LCZ, dodavatel či poskytovatel služeb. Tento Etický kodex je závazný i pro dočasně přidělené zaměstnance agentur práce, opět v rozsahu, v němž je závaznost tohoto kodexu smluvně s příslušnou agenturou práce sjednána.

Etický kodex LCZ představuje souhrn morálních hodnot, které LCZ zastává, a určuje zásady chování, které by měli jak zaměstnanci, tak případně též zástupci LCZ v nejrůznějších oblastech, členové orgánů LCZ, dodavatelé či poskytovatelé služeb dodržovat a respektovat. Etický kodex obsahuje pokyny a zásady týkající se především práv a povinností zaměstnanců LCZ, případně též dalších uvedených osob, při dodržování podnikatelských zásad, zdravotních, bezpečnostních a pracovních podmínek, respektování lidských práv a ochraně životního prostředí.

Za účelem plynulého zkvalitňování vztahů s obchodními partnery a zlepšování pracovního prostředí LCZ, zvyšování nejen informovanosti, ale i zodpovědnosti zaměstnanců se Etický kodex v pravidelných intervalech reviduje a aktualizuje. Každý zaměstnanec při nástupu do zaměstnání je s obsahem tohoto Etického kodexu seznámen. Všem zaměstnancům jsou poskytovány veškeré informace týkající se jakýchkoliv změn Etického kodexu a v případě potřeby jsou následně zajištěna příslušná školení zaměstnanců, kteří jednají a přichází do kontaktu s dodavateli, zákazníky a ostatními zaměstnanci.

ČESKO

Jestliže se zaměstnanec LCZ během plnění pracovních povinností ocitne před obtížným etickým rozhodnutím, v nejasné situaci nebo bude mít otázky v souvislosti s tímto Etickým kodexem, je povinen obrátit se na personální oddělení, přímého nadřízeného nebo na jiného člena vedení. Kontaktovat je lze telefonicky, emailem, osobně je navštívit, případně anonymně přes linku nebo přes schránky umístěné u vchodu.

POSTOJ K OKOLÍ

Cílem LCZ je vytvářet a udržovat dlouhodobé vztahy s místními obyvateli, orgány veřejné moci a úřady, s místními sdělovacími prostředky a médii, a se všemi dalšími zúčastněnými stranami v rámci partnerských vztahů.

Zaměstnanci jsou povinni vždy, a to i ve svých mimopracovních aktivitách, jednat a vystupovat s vědomím, že reprezentují LCZ a že jejich jednání, vystupování nebo vyjadřování mohou poškodit nebo znevážit dobré jméno LCZ jakožto zaměstnavatele. Zaměstnanci jsou proto zejména povinni jednat vždy čestně, poctivě a důvěryhodně, chránit dobré jméno LCZ a dodržovat zásady slušného chování a spolupráce s ostatními zaměstnanci i třetími osobami, včetně orgánů veřejné správy či médií.

ZÁSADY PODNIKÁNÍ

Právní předpisy

Při vykonávání všech svých činností jsou LCZ i její zaměstnanci povinni dodržovat veškeré účinné právní předpisy. Dodržování právních předpisů je pro LCZ samozřejmostí.

Dary, finanční a jiné výhody

Veškeré obchodní činnosti a veškerá jednání LCZ i jejích zaměstnanců, včetně jednání vůči orgánům veřejné moci, musí být prováděny čestně a eticky. LCZ odmítá jakoukoliv formu korupce, včetně poskytování a přijímání úplatků či jiných výhod, nebo jiné ovlivňování obchodních aktivit či rozhodování orgánů veřejné moci. Žádný ze zaměstnanců nesmí tudíž přijímat, požadovat, nabízet, slibovat, poskytovat či jinak podporovat platby, dary a jiné výhody, které konkrétně slouží k ovlivňování obchodních úkonů příjemce či rozhodnutí orgánů veřejné moci. Je nutné, aby jakákoliv účast zaměstnanců na jednáních a společenských událostech probíhala v souladu se správnými a náležitými podnikatelskými praktikami, umírněně a otevřeně beze snahy ovlivňovat následné obchodní či jiné obdobné postupy a chování.

V rámci shora uvedeného stanoví LCZ zaměstnancům následující konkrétní povinnosti:

- a) Zaměstnanci nesmí přijímat od fyzických nebo právnických osob (či jejich zástupců), které jsou s LCZ v obchodním vztahu (ať již aktivním nebo potenciálním), případně konkurentů LCZ (či jejich zástupců), žádné dary, platby, odměny, služby, dovolené, pohoštění či jiné výhody, s výjimkou, že výhody jsou poskytnuty či přijaty pouze tehdy, souvisí-li přímo s pracovní náplní zúčastněných osob (např. přiměřené pohoštění přichystané na jednání zástupců LCZ a obchodního partnera). Zvláště vztahy s dodavateli a zákazníky při dodávání, poskytování nebo odběru zboží či služeb musí probíhat pouze na základě konkurenčních podmínek kvality a ceny a musí být pro LCZ výhodné;

ČESKO

- b) Dary či jiné výhody, které zaměstnanci LCZ dostávají nebo poskytují v rámci svých pracovních povinností, se považují za dary či výhody, které poskytují či dostává LCZ. Pokud jsou nepřiměřené nebo nevhodné, je možné je považovat za pokus ovlivnit nebo odměnit za určité obchodní rozhodnutí; v takovém případě se nicméně jedná o projev vůle konkrétní fyzické osoby, která výhodu poskytla či obdržela;
- c) Kritéria pro přiměřený dar či jinou výhodu se liší v závislosti na pracovní pozici a regionu;
- d) Výhoda nabídnutá v penězích není za žádných okolností přiměřená a musí být vždy zdvořile odmítnuta;
- e) Nepřiměřené výhody musí zaměstnanci zdvořile odmítnout. Jestliže to není možné nebo si zaměstnanec není jist přiměřeností daru či jiné výhody, případně si zaměstnanec až později uvědomí nepřiměřenost daru, nahlásí dar či jinou výhodu bez zbytečného odkladu svému přímému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci a vysvětlí okolnosti, za kterých byl nebo má být dar přijat. Nadřízený vedoucí zaměstnanec rozhodne bez zbytečného odkladu o tom, zda smí být dar přijat; není-li si ohledně tohoto rozhodnutí jist, předá tuto záležitost k rozhodnutí vedení společnosti nebo jedinému členu představenstva (generálnímu řediteli). Pokud již byl nepřiměřený dar přijat, informuje o tom nadřízený vedoucí zaměstnanec vedení společnosti nebo jediného člena představenstva (generálního ředitele) a LCZ následně daruje tento dar nebo výtěžek z jeho zpeněžení na dobročinné účely, je-li to možné;
- f) Pohostinnost ze strany LCZ se obvykle považuje za běžnou součást budování profilu LCZ jako obchodní společnosti a jejích obchodních vztahů, ovšem nadměrná nebo příliš častá (nepřiměřená) pohostinnost může ovlivnit obchodní rozhodování nebo vytvářet dojem, že ho může ovlivnit;
- g) Každé pohoštění, překračující obvyklou míru, musí plnit legitimní podnikatelský účel a musí být vždy předem schváleno jediným členem představenstva (generálním ředitelem).

Hospodářská soutěž

Žádný ze zaměstnanců LCZ se nesmí dopouštět jednání spočívajících v nekalé soutěži nebo vedoucích k omezení účasti jiných v hospodářské soutěži či obecně konat tak, aby zabránil, ohrozil či narušil hospodářskou soutěž, a porušoval tak právo hospodářské soutěže, a to ať už uzavřením smluv či dohod o stanovení ceny, rozdělování trhu nebo jinými postupy. Pokud si zaměstnanec není jistý tím, co je v souladu s právem hospodářské soutěže, respektive zda je konkrétní postup či stav v souladu s právem hospodářské soutěže, je povinen vždy tyto otázky konzultovat se svým přímým nadřízeným vedoucím zaměstnancem, a to ještě před tím, než přistoupí k danému jednání. Není-li si přímý nadřízený ohledně předložené otázky jist, předá tuto záležitost k rozhodnutí vedení společnosti nebo jedinému členu představenstva (generálnímu řediteli).

POŽADAVKY PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE, TÝMOVÁ PRÁCE A POSTAVENÍ VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE

Zaměstnancům LCZ jsou poskytovány příležitosti rozvíjet se a přebírat nové příležitosti a výzvy. Všichni zaměstnanci jsou povinni přistupovat k ostatním zaměstnancům s respektem vůči jejich názorům, znalostem i zkušenostem i vůči jejich osobě jako takové. Zaměstnanci LCZ přebírají odpovědnost za vlastní osobní rozvoj i za rozvoj celé společnosti LCZ. LCZ klade velký důraz na systematickou spolupráci při rozvoji vedoucích pozic a své vedoucí zaměstnance na všech úrovních pečlivě určuje, naslouchá jim a dále rozvíjí.

ČESKO

Zaměstnanci jsou povinni chovat se vždy tak, aby svým jednáním přispívali k vytváření atmosféry vzájemné důvěry a spolupráce, a to jak mezi zaměstnanci LCZ, tak mezi zaměstnanci a členy orgánů LCZ (např. mezi zaměstnanci a členem představenstva). Zaměstnanci jsou proto povinni zachovávat diskrétnost ve všech případech, kdy získají informace o soukromém životě, zdravotním stavu, osobnosti, výši mzdy či jiného příjmu kteréhokoli jiného zaměstnance LCZ nebo člena orgánu LCZ. Pracovní spory jsou zaměstnanci povinni řešit věcně a kultivovaně. Zaměstnanci jsou povinni respektovat rozhodnutí a pokyny svých nadřízených vedoucích zaměstnanců a přijímat je zdvořile.

S ohledem na shora uvedené stanoví tímto LCZ všem zaměstnancům následující požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce:

- a) Schopnost asertivní komunikace, při níž je respektován názor jiných osob a je užíváno klidného tónu a slušného, neurážlivého jazyka;
- b) Schopnost inovativního a konstruktivního řešení pracovních úkolů;
- c) Loajalita vůči LCZ, a to především vyvarování se střetu zájmů, oznámení, byť i jen hrozícího střetu zájmů LCZ, při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním upřednostňování zájmu LCZ před zájmem svým či před zájmy třetích osob;
- d) Schopnost udržovat profesionální úroveň komunikace vůči ostatním zaměstnancům a zákazníkům LCZ na pracovištích LCZ a během pracovní doby, tj. dodržovat zásady slušného chování, zdržet se komunikace dvojsmyslné, vulgární či komunikace se sexuálním podtextem, a to v jakékoli formě (např. ústní, písemné, včetně elektronické – e-mail, WhatsApp, jiné komunikátory a komunikační kanály; komunikace zahrnuje rovněž fyzický kontakt).

LCZ tímto dále stanoví rovněž zvláštní požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce vedoucích zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce:

- a) Schopnost správně vyhodnotit postupy, které musí být přijaty k naplnění zaměstnavatelem stanovených cílů, převést tyto postupy do praxe, případně přidělit odpovídajícím způsobem pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům, kontrolovat plnění zavedených postupů, vyhodnocovat jejich efektivitu a v případě potřeby postupy revidovat;
- b) Schopnost motivovat vhodným způsobem podřízené zaměstnance ke kvalitnímu a včasnému plnění pracovních úkolů, a to např. vysvětlením důležitosti pracovního úkolu, vlivu práce zaměstnance na jiné procesy u zaměstnavatele, vhodnou pochvalou;
- c) Schopnost získat si a udržovat důvěru podřízených zaměstnanců, tj. např. dbát ochrany osobních údajů zaměstnanců, dodržovat dané sliby a není-li to možné, vysvětlit důvody nesplnění slibu, při stížnostech či konfliktech vyslechnout nejdříve všechny zúčastněné osoby a až poté přistoupit k odpovídající reakci;
- d) Reprezentativní a důstojné vystupování, spočívající zejména ve spisovném vyjadřování, vyvarování se jakýchkoli vulgarismů či dvojsmyslných výrazů nebo narážek, užívání klidného tónu hlasu a profesionálním vyjadřování;
- e) Schopnost řešit konflikty na pracovišti i mimo ně smírně, tj. opět za použití klidného tónu hlasu a, připouští-li to situace, nikoli za přítomnosti zákazníků LCZ či třetích osob;

ČESKO

- f) Vysoká úroveň etických a morálních standardů, tj. především dodržování zásad slušného chování a etikety v jednání s podřízenými, nadřízenými, zákazníky, dodavateli, třetími osobami, a to jak při výkonu práce, obchodních jednáních, schůzkách či na služebních cestách, tak při mimopracovních činnostech, jako jsou teambuildingové akce, večírky či příslušné části akcí pro zákazníky mimo odborný program dané akce;
- g) Vysoká úroveň komunikačních dovedností, tj. především schopnost zachovat profesionální úroveň komunikace i ve vypjatých či naopak uvolněnějších situacích (např. stresující obchodní jednání, nutnost vytknout určité chování podřízenému; na opačné straně večírky či teambuildingové akce);
- h) Schopnost nastavit a udržet profesionální úroveň komunikace vůči podřízeným zaměstnancům, mj. schopnost zdržet se komunikace dvojsmyslné, vulgární či komunikace se sexuálním podtextem vůči zaměstnancům či zákazníkům LCZ v jakékoli formě (např. ústní, písemné, a to včetně elektronické – e-mail, WhatsApp, jiné komunikátory či komunikační kanály) během pracovní doby i mimo její rámec (komunikace zahrnuje rovněž fyzický kontakt);
- i) Vysoká míra loajality vůči LCZ (odpovídající postavení vedoucího zaměstnance), a to především vyvarování se střetu zájmů, oznámení, byť i jen hrozícího střetu zájmů LCZ, při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním upřednostňování zájmu LCZ před zájmem svým či před zájmy třetích osob.

ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

Za účelem zajištění bezpečného a řádně zabezpečeného pracoviště se LCZ aktivně a systematicky podílí na trvalém zlepšování pracovního prostředí. Každý zaměstnanec musí dbát o svou vlastní bezpečnost, ale i bezpečnost ostatních zaměstnanců či jiných osob pohybujících se v prostorách LCZ. Pracovní prostředí je nutné udržovat fyzicky, duševně i společensky zdravé s možností poskytovat příležitosti k osobnímu růstu a rozvoji zaměstnanců.

LIDSKÁ PRÁVA A PRACOVNÍ PODMÍNKY

Diskriminace a obtěžování

LCZ v plném rozsahu dodržuje a podporuje dodržování mezinárodních i vnitrostátně uznávaných lidských práv a svobod. LCZ podporuje zásady rozmanitosti a rovnosti. Dodržování zásad rovného zacházení a rovných příležitostí musí být zaručeno ve vztahu ke každému bez ohledu na etnickou příslušnost, národnost, pohlaví a sexuální orientaci, náboženské vyznání či vztah k odlišné víře, politické názory, sociální původ, zdravotní postižení, věk a jakýkoliv jiný stav, který podléhá ochraně vyplývající z platných právních předpisů. LCZ se neztotožňuje s jakoukoliv formou psychického nebo fyzického týrání či zneužívání, vyhrožování zneužitím, diskriminace, šikany, obtěžování, sexuálního obtěžování nebo jiného způsobu harašení. LCZ nepřipouští žádnou z forem nucených prací včetně nevolnictví či obchodování s lidmi.

Všichni zaměstnanci jsou povinni dodržovat tyto zásady:

- a) Poskytovat rovné příležitosti všem lidem bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví (včetně těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace), národnost, náboženství, víru, světový názor, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, etnický původ nebo jiné odlišné charakteristiky;

ČESKO

- b) Nepřipouštět jakoukoliv formu nerovného zacházení nebo diskriminace, ať by šlo o diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, bossing, mobbing, staffing, pronásledování, pokyn k diskriminaci nebo navádění k diskriminaci.

Nic z výše uvedeného nelze vykládat jako omezení povinností plynoucích z příslušných právních předpisů ve vztahu k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace, zejména tedy ze zákoníku práce a zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní podmínky

LCZ respektuje a dodržuje závazky vůči zaměstnancům z právních předpisů, včetně právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení. Rozvržení pracovní doby a odměňování musí být v souladu se všemi odpovídajícími právními předpisy, kolektivními i individuálními smlouvami a dohodami.

Dětská práce

Zaměstnávání nezletilých v rozporu s právními předpisy je přísně zakázáno a LCZ nespolupracuje s obchodními partnery, kteří využívají zakázané dětské práce. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání se řídí a je v souladu se všemi příslušnými národními i mezinárodními právními předpisy.

Svoboda odborově se organizovat

LCZ plně respektuje právo všech svých zaměstnanců zakládat odborové organizace či stávat se jejich členy a je si vědoma svých povinností vyplývajících z ustanovení právních předpisů o kolektivním vyjednávání. Zástupci zaměstnanců musí být schopni vykonávat své funkce a jakákoliv diskriminace z důvodu členství či činnosti v odborových organizacích je nepřípustná.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A ROZVOJ UDRŽITELNÝCH ZDROJŮ

Zájmem LCZ je věnovat zvláštní pozornost bezpečnosti a klást důraz na ochranu zdraví i životního prostředí. Zaměstnanci jsou povinni při výkonu práce dbát na to, aby negativní dopad jejich činností a rozhodování na životní prostředí byl co nejmenší, a plně si uvědomují, že jejich chování na pracovišti, přístup k plnění pracovních úkolů i návyky musí vést k nejvyšší možné ochraně životního prostředí. V rámci LCZ jsou zaváděna systémová opatření uvádějící do praxe zásady v oblasti prevence a snižování znečišťování životního prostředí. Otázky životního prostředí se staly nedílnou součástí rozhodovacích procesů LCZ, včetně rozhodování o organizačních a/nebo technologických změnách. LCZ udržuje úroveň odpadů a emisí na minimálních hodnotách, a zajišťuje tak minimální negativní dopad na životní prostředí za účelem snížení znečišťování ovzduší, půdy a vodních toků. LCZ i její zaměstnanci jsou povinni jednat tak, aby docházelo ke konstantnímu budování důvěry u orgánů veřejné správy, zákazníků a obchodních partnerů LCZ, jakož i veřejnosti, a to mimo jiné též pomocí otevřené debaty o otázkách životního prostředí. Jednou z povinností vedoucích zaměstnanců jednotlivých oddělení je jednat tak, aby u LCZ docházelo k neustálému udržování i zvyšování úrovně bezpečnosti na pracovišti a aby byla zajištěna ochrany nejen zdraví zaměstnanců a jiných osob, ale i životního prostředí. Všichni zaměstnanci jsou povinni počínat si při svém jednání tak, aby bylo chráněno dobré jméno LCZ jako zaměstnavatele a aby nedošlo ke vzniku újmy na straně LCZ, přičemž tato povinnost dopadá i na jednání zaměstnanců mající dopad na životní prostředí.

DODRŽOVÁNÍ ETICKÉHO KODEXU

Od vedoucích zaměstnanců LCZ se očekává, že v rámci své zodpovědnosti za dodržování Etického kodexu zajistí zaměstnancům jim podřízeným, obchodním zástupcům a partnerům, relevantní informace týkající se obsahu Etického kodexu a budou kontrolovat a vyžadovat dodržování povinností z něj vyplývajících. Od všech zaměstnanců LCZ se očekává a všichni zaměstnanci LCZ jsou povinni při vykonávání své každodenní práce dodržovat a uplatňovat pokyny uvedené v Etickém kodexu.

Jakékoliv porušení Etického kodexu LCZ bude vždy považováno za vážný čin, a kromě právních sankcí mohou vyústit v disciplinární řízení u LCZ včetně rozvázání pracovního poměru.

Každé porušení Etického kodexu či pouhé podezření na porušení Etického kodexu musí osoba, která se o této skutečnosti dozvěděla, bez zbytečného odkladu oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci či jinému vedoucímu zaměstnanci LCZ nebo jedinému členu představenstva (generálnímu řediteli). Obdrží-li vedoucí zaměstnanec takové oznámení, je povinen obrátit se s ním bez zbytečného odkladu na vedení společnosti nebo na jediného člena představenstva (generálního ředitele). Kontaktovat je lze telefonicky, emailem nebo je osobně navštívit.

PLATNOST A ÚČINNOST ETICKÉHO KODEXU

Tento Etický kodex nabývá účinnosti dnem 1.11.2025 a je vydán na dobu neurčitou. Tento Etický kodex současně v plném rozsahu nahrazuje Etický kodex vydaný u LCZ dne 20. 1. 2022.

V Olomouci dne 6.10.2025

Tomáš Podivinský
Generální ředitel
a jediný člen představenstva

V Olomouci dne 6.10.2025

Stanislav Klívar
předseda výboru
ZO NOS PPP Lesaffre Česko, a.s.