

# Etický kodex

Únor 2024

**JRD**



## Úvodní slovo

Etický kodex zavazuje všechny zaměstnance včetně vedení společnosti, spolupracovníky, dodavatele a obchodní partnery společnosti JRD ke standardům chování a dodržování následujících hodnot, které ve společnosti respektujeme a řídíme se jimi.

Cílem Etického kodexu společnosti není detailně specifikovat či vystihnout každou situaci, která může v praxi nastat, Etický kodex má sloužit spíše jako průvodce při chování a rozhodování zaměstnanců.

***„V JRD věříme, že správný přístup k podnikání má za cíl nejen udržovat, ale především obnovovat – regenerovat a dívat se na to, jestli dáváme více, než bereme. Proto v oblastech bydlení, energetiky a zpracování odpadu iniciujeme rozvoj regenerativních systémů a technologií s cílem vytvářet lepší prostředí pro život náš i budoucích generací.“***

Jan Sadil, CEO JRD

Všichni zaměstnanci společnosti jsou povinni se s Etickým kodexem seznámit a písemně stvrdit dodržování zásad v něm ukotvených.

Společnost JRD sleduje dodržování Etického kodexu a hodnot zde uvedených.



## Obsah

Úvodní slovo	2
1. Hodnoty, které ctíme	4
Smysluplnost	4
Odvaha a vytrvalost	4
Otevřenost a zpětná vazba	4
Odpovědnost	5
Pozitivní přístup	5
Inovativnost	5
2. Sociální odpovědnost	5
Ochrana životního prostředí	5
Charitativní činnost	6
Rovnost odměňování a přístupu	6
3. Chování nejen (k) zaměstnanců(m)	6
Přístup ke klientům	7
Přístup k dodavatelům a obchodním partnerům	7
Přístup k orgánům veřejné správy	7
4. Etické chování	7
Střet zájmů	8
Protikorupční zásady	8
Prevence praní špinavých peněz	8
Přijímání a poskytování darů	9
Pravidla hospodářské soutěže	9
5. Ochrana informací a bezpečnosti	10
Ochrana know-how a zachování mlčenlivosti	10
Bezpečnost a ochrana zdraví	10
Osobní údaje	10
Majetek společnosti	11
6. Komunikace	11
Komunikace s veřejností a médii	11
Chování na sociálních sítích	11
Chování na společenských akcích	12
Whistleblowing	12
Závěr	12



## 1. Hodnoty, které ctíme

V JRD sdílíme následující hodnoty, které nám pomáhají dosáhnout stanovených cílů:

**Smysluplnost**

**Odvaha a vytrvalost**

**Otevřenost a zpětná vazba**

**Odpovědnost**

**Pozitivní přístup**

**Inovativnost**

### **Smysluplnost**

Aktivity musí mít nejen byznysový smysl, ale především musí být v souladu s naším posláním, tedy se smyslem existence naší firmy. Jinými slovy vše, co děláme, musí dávat smysl.

### **Odvaha a vytrvalost**

Pod vytrvalostí si můžeme představit energii a sílu dotahovat věci, do kterých se pustíme, nenechávat příležitosti a dobré nápady ladem. Když něčemu věříme, pustíme se do toho s vervou a nadšením a nic nás nezastaví, dokud není hotovo.

### **Otevřenost a zpětná vazba**

Pro náš každodenní pracovní život znamená otevřenost vytváření přátelského prostředí, kde k sobě můžeme být upřímní a každý může říct svůj názor. Prostor, kde si říkáme věci na rovinu, ale s úctou a respektem.

Otevřenost znamená také nebránit se novému, jinými slovy být otevření k novým nápadům, postupům, ke změnám.



## Odpovědnost

Prioritou je odpovědnost vůči naší planetě. Globální ekologické problémy představují velkou hrozbu, škody na životním prostředí způsobené člověkem jsou v mnoha případech nevratné. Planeta má své limity a my se k nim blížíme rychleji a rychleji. V JRD tak ke všemu, co děláme, přistupujeme s maximální odpovědností vůči planetě.

Odpovědní chceme být i k našim zákazníkům, obchodním partnerům, dodavatelům. Co to znamená? Dodržujeme pravidla a hrajeme férově. Chováme se k ostatním tak, jak chceme, aby se chovali k nám.

## Pozitivní přístup

Místo problémů se snažíme hledat řešení. Nenecháme se odradit, pokud se něco na první pohled zdá složité či nereálné. Pokud budeme takové úkoly vnímat jako příležitost učit se novým věcem, budou nás bavit a těšit.

Pozitivní přístup není jen o našem vlastním nastavení, o pohledu na práci, na život... Je to i tom mít pozitivní vliv na lidi a svět kolem nás. Inspirovat dobrou náladou a šířit nadšení pro věc.

## Inovativnost

V naší práci chceme hodnotu inovativnosti uvádět do praxe nejen tím, že bude naše chování a jednání jedinečné a pro ostatní inspirativní. Chceme se neustále zdokonalovat ve všem, co děláme, a chceme být pro všechny pozitivním příkladem.

## 2. Sociální odpovědnost

V JRD věříme, že správný přístup k podnikání má za cíl nejen udržovat, ale především obnovovat – regenerovat. V rámci našich aktivit iniciujeme rozvoj regenerativních systémů a technologií s cílem vytvářet lepší prostředí pro život nás i budoucích generací. Zanecháváme za sebou pozitivní společenskou stopu, a vytváříme tak podmínky pro lepší každodenní život.

### Ochrana životního prostředí

V JRD přistupujeme ke všemu, co děláme, s maximální odpovědností vůči planetě. Ochranu životního prostředí vnímáme jako jeden ze zásadních pilířů našeho fungování. V rámci našich aktivit se snažíme o regenerativní rozvoj.



JRD je vnímána jako významná a respektovaná značka, která je vzorem pro ostatní společnosti a ctí své hodnoty. Usilujeme o minimalizaci negativních dopadů naší činnosti na životní prostředí i život dotčených komunit.

## Charitativní činnost

Chceme za sebou zanechávat pozitivní společenskou stopu, a vytvářet tak podmínky pro lepší každodenní život. Díky našemu Fondu pro udržitelný život podporujeme mimo jiné projekty v krajině, inovace, technologie, kulturní a sportovní události

## Rovnost odměňování a přístupu

Zaměstnancům vyplácíme mzdy, které nikdy nejsou pod hranicí minimální nebo zaručené mzdy stanovené českou (či evropskou) legislativou. Dodržujeme férovost mzdy a odměňování bez rozdílu věku, pohlaví atd.

Stejný přístup očekáváme i od našich dodavatelů a obchodních partnerů.

Pracovní doba zaměstnance je stanovena v pracovní smlouvě a nepřekračuje 40 hod./týdně, s výjimkou domluvených přesčasů. JRD umožňuje zaměstnancům flexibilní rozložení pracovní doby s pravidelnou přestávkou na jídlo a oddech a dostatečnou dobou na odpočinek (dovolenou nebo jiné placené volno).

Nepodporujeme dětskou práci (osob mladších 15 let) či nucenou práci. Neakceptujeme omezování svobody pohybu zaměstnanců či zadržování dokladů apod.

Zaměstnanci vhodně reprezentují společnost svým oblečením a vystupováním. Svým oblékáním v pracovní době nevyjadřují politické, náboženské ani jiné přesvědčení.

## 3. Chování nejen (k) zaměstnanců(m)

V JRD nám záleží na tom, abychom patřili k nejoblíbenějším zaměstnavatelům.

V rámci společnosti vytváříme přátelské prostředí, kde k sobě můžeme být upřímní a každý může říct svůj názor. Říkáme věci na rovinu, s úctou a respektem. Rozvíjíme odborné znalosti a dovednosti zaměstnanců. V rámci společnosti zajišťujeme rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci.



## Přístup ke klientům

JRD je zákaznický orientovaná společnost. Vytváříme dlouhodobé vztahy s klienty. Jednáme vždy čestně a otevřeně. Od zaměstnanců očekáváme, že budou s klienty jednat vždy slušně, zdvořile a profesionálně. Klienti od nás dostanou vždy všechny relevantní informace.

## Přístup k dodavatelům a obchodním partnerům

Očekáváme, že i dodavatelé a obchodní partneři uznávají stejné etické a morální principy jako my a činnost provozují v souladu s platnou legislativou a právními předpisy. V rámci spolupráce s obchodními partnery či dodavateli se řídíme hodnotami uvedenými v tomto kodexu, a to nejen během trvání spolupráce, ale i po jejím skončení.

## Přístup k orgánům veřejné správy

Snažíme se rozvíjet dlouhodobé vztahy s orgány státní správy i samosprávy, abychom společně vytvořili lepší podmínky pro život. S orgány veřejné správy (např. s úřady) vždy spolupracujeme a otevřeně komunikujeme. Samozřejmostí je dodržování platné legislativy.

## 4. Etické chování

Netolerujeme jakoukoliv formu diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Nevhodné chování na pracovišti (např. obtěžování) je ve společnosti zakázané a netolerujeme jej.

Společnost klade důraz na slušné chování. Chování na pracovišti musí být v souladu s vnitřními předpisy a pravidly. Nevhodným chováním je myšleno zejména:

- šikana,
- obtěžování,
- urážlivé poznámky,
- nevhodný tlak na zaměstnance či kolegy,
- spolčení se proti kolegům.



Chráníme naše zaměstnance před jakýmkoliv druhem nevhodného chování na pracovišti. Zaměstnanci se pravidelně schází se svým nadřízeným, kde mohou na případné nevhodné chování upozornit.

## Střet zájmů

Střet zájmů nastává v situacích, kdy zájmy zaměstnance či třetích osob mohou být v rozporu se zájmy společnosti. Zaměstnanci se chovají tak, aby ke střetu zájmů nedocházelo, rozlišují svůj profesní a osobní život a vždy zachovávají nezávislost.

V rámci obchodních jednání se zaměstnanci rozhodují objektivně, bez vlivu třetích stran. Zejména se nesmí účastnit obchodů, ve kterých mají své osobní zájmy. Střety zájmů mohou vznikat zejména při poskytování či přijímání darů, sponzorských příspěvků a v případech blízkých vztahů s protistranou.

V případě pochybnosti, zda se zaměstnanec nedostal do střetu zájmů, se obrátí na svého přímého nadřízeného či na zástupce compliance. Zaměstnanci, kteří se dostali do střetu zájmů, se nemohou účastnit jednání či jiných aktivit s dotčenou protistranou. Při porušení těchto zásad může dojít k ohrožení dobrého jména společnosti.

## Protikorupční zásady

Vyhýbáme se situacím, které mohou budít zdání korupce či jiné formy protiprávního jednání. Jako společnost uznáváme vysoké morální standardy a odsuzujeme úplatkářství a korupci. Neposkytujeme protiplnění za zrychlené vyřízení úředních či jiných záležitostí a ani nevyužíváme třetích osob, které by naším jménem úplatek zprostředkovaly. Stejná pravidla uplatňujeme i směrem k našim dodavatelům a třetím stranám.

## Prevence praní špinavých peněz

Při praní špinavých peněz dochází k zakrývání původu prostředků, aby nebylo možné zjistit jejich zdroj či vlastníka. V JRD spolupracujeme pouze s takovými obchodními partnery a dodavateli, kteří se zabývají legální činností v rámci podnikání a jejichž prostředky nepocházejí z nezákonných aktivit.

V JRD pracujeme s implementovanými sankčními seznamy a případnou rizikovost obchodu či klienta/dodavatele/obchodního partnera dále vyhodnocujeme na základě dalších kritérií (prověření ve veřejných rejstřících apod.).

Naše obchodní partnery, klienty a dodavatele řádně prověřujeme a v případě podezření na praní špinavých peněz informujeme v souladu s právními předpisy bezodkladně Finanční a analytický úřad.

JRD působí na území Evropské unie a své veškeré příjmy zdaňuje dle platného daňového řádu konkrétní členské země Evropské unie. Stejně očekávání máme od obchodních partnerů a dodavatelů. Nespolupracujeme se subjekty, které mají sídlo v tzv. daňovém ráji či tam odvádějí své příjmy.





V JRD se striktně vymezujeme proti daňovým podvodům ať už v přípravě, či v samotném provedení daňového podvodu. Stejný přístup nulové tolerance vyžadujeme u svých obchodních partnerů, spolupracovníků či dodavatelů.

## **Přijímání a poskytování darů**

V JRD nevyžadujeme a ani neposkytujeme dary, které by mohly ovlivňovat obchodní rozhodnutí. Vždy se musí jednat o dar bez očekávání protihodnoty či protislužby. Obdarovaní by se neměli dostat do pozice povinného (ve smyslu očekávání nějaké protislužby „na oplátku“), neboť dar poskytujeme dobrovolně.

Od třetích stran či klientů nepřijímáme jakékoliv hmotné či nehmotné výhody, s výjimkou květin a jiných drobných nepeněžních plnění, které mohou být považovány za výraz spokojenosti klienta nebo obchodního partnera s řádně poskytnutou službou.

Smyslem daru či obchodní akce by mělo být navázání či udržování profesionálních vztahů či vyjádření poděkování v rámci spolupráce. Poskytnuté dary či konané akce musejí mít přiměřenou hodnotu v souladu s pravidly tohoto kodexu.

Zaměstnanec se může účastnit semináře, konference anebo jiné společenské akce, kterou sponzoruje dodavatel či obchodní partner, ale taková akce musí mít jasný obchodní význam pro společnost JRD. O účasti na takové akci je zaměstnanec povinen informovat svého nadřízeného. V případě pochybnosti, zda je žádoucí se akce zúčastnit, obrátí se zaměstnanec na zástupce compliance.

## **Pravidla hospodářské soutěže**

V JRD dbáme na dodržování platné legislativy vztahující se k hospodářské soutěži. Potíráme chování, které by vedlo k narušení či omezení volné hospodářské soutěže. Mezi nepřístojné chování patří např. dohoda s konkurenty ve smyslu stanovení podmínek anebo cen.

Ke konkurenčním společnostem se chováme profesionálně a vyvarujeme se jakékoliv nezákonné aktivity. V případě jednání s konkurencí neprobíráme témata, která by mohla ohrozit reputaci či jinak finančně poškodit společnost JRD jako např. obchodní strategie či organizační změny apod.



## 5. Ochrana informací a bezpečnosti

### Ochrana know-how a zachování mlčenlivosti

Společnost disponuje svým hodnotným know-how a patenty v oblasti technologií. Zaměstnanci důsledně zachovávají mlčenlivost v pracovních záležitostech a dále i mlčenlivost o všech skutečnostech, se kterými se v rámci své pracovní činnosti seznámí.

Poskytnutí podnikových a obchodních tajemství třetím osobám (např. konkurenční společnosti) anebo neoprávněné zveřejnění mohou společnosti způsobit významnou škodu. Přijímáme proto nutná opatření k zamezení zneužití podnikových a obchodních tajemství. V případě nedodržení zásad mlčenlivosti může docházet k porušení právních předpisů a vůči zaměstnancům mohou být vyvozeny odpovídající následky.

### Bezpečnost a ochrana zdraví

Každého zaměstnance při nástupu do zaměstnání řádně proškolujeme pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o předpisech o požární ochraně. V souladu s právními předpisy a vnitřními standardy zaměstnance pravidelně proškolujeme a školení případně rozšiřujeme dle zařazení a potřeb zaměstnance.

Zaměstnanci i dodavatelé používají při práci vhodné ochranné pomůcky, dodržují pokyny bezpečnosti práce a seznámili se s bezpečností práce na staveništi. Na pracovištích zajišťujeme pravidelnou revizi elektrospotřebičů. Pracoviště udržujeme v takovém stavu, abychom předcházeli vzniku pracovního úrazu.

Každý zaměstnanec se může obrátit na svého nadřízeného a předat podnět pro zlepšení či upozornit na nedostatky.

Zaměstnanci neužívají návykové a psychotropní látky. Obdobně nepožívají alkohol během pracovní doby, aby užitím těchto látek nedošlo k ohrožení bezpečnosti, zdraví, poškození jména společnosti JRD či finanční škodě.

### Osobní údaje

Osobní údaje používáme k legitimním účelům, pracujeme s osobními údaji obezřetně a využíváme pouze nutný rozsah. Zpracováváme či uchováváme osobní údaje v souladu s právními předpisy. Aplikujeme stejný přístup jak pro klienty, tak pro zaměstnance, dodavatele, spolupracovníky či obchodní partnery. Osobní údaje jsou používány pouze v opodstatněných případech, a to pouze v nezbytném rozsahu. Pokud to lze, pracujeme s anonymizovanými daty.



Zaměstnanci, kteří mají přístup k osobním údajům, přijímají příslušná opatření na jejich ochranu, tak aby nedocházelo k jejich zneužití či úniku. Osobní údaje nedržíme déle, než je nutné, držíme je pouze po dobu nutnou k naplnění určitého cíle.

Při používání informačních systémů a komunikačních kanálů dbáme zvýšené obezřetnosti, zejména při používání e-mailů, SMS zpráv, sociálních sítí, telefonických rozhovorů atd., tak aby nedošlo k úniku dat či osobních údajů.

Pokud si zaměstnanec není jistý, zda jsou osobní údaje používány v souladu s právními předpisy, kontaktuje zástupce compliance.

## **Majetek společnosti**

Zaměstnanci mají k dispozici služební techniku typu notebook, mobilní telefon aj., se kterými řádně hospodaří, střeží a ochraňují jim svěřený majetek před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím. Zaměstnanci svěřenou techniku a jiný majetek používají zejména pro pracovní účely.

## **6. Komunikace**

V JRD máme nastavenou transparentní a otevřenou komunikaci ať už uvnitř, tak i navenek společnosti. Neposkytujeme nepravdivé či zavádějící informace, které by mohly společnost poškodit.

### **Komunikace s veřejností a médii**

Za společnost JRD mohou veřejnosti a médiím poskytovat informace pouze oprávněné osoby z řad vedení společnosti či kolegové z útvaru komunikace. S médii komunikujeme vždy korektně, poskytujeme přesné a relevantní informace.

### **Chování na sociálních sítích**

JRD má vlastní firemní účty na různých sociálních sítích (např. LinkedIn, Instagram apod.). Správu těchto účtů mají na starosti pouze vybrané osoby. Zaměstnanci se na vlastních profilech na sociálních sítích vyhýbají komentářům, které by poškozovaly či urážely společnost JRD či obchodní partnery, dodavatele a klienty.



## Chování na společenských akcích

O účasti zaměstnanec jakožto oficiálního zástupce na akci musí být informován nadřízený. Zaměstnanci se na akcích chovají slušně a zdrží se nevhodných či jiných komentářů znevažujících společnost. I na akcích zaměstnanci zachovávají mlčenlivost a neprobírají zde interní záležitosti, a to zejména obchodní strategie apod. Účast na akcích je brána jako reprezentace společnosti a dále slouží k navázání či podpoře dobrých obchodních vztahů. Neměla by však zavazovat k další spolupráci či jiné aktivitě.

## Whistleblowing

Každý (ať už zaměstnanec, dodavatel či obchodní partner) v případě podezření na hrozící či skutečné porušení vyplývající z Etického kodexu či chování v rozporu s právními předpisy či etickými/morálními principy, má možnost podat podnět k šetření prostřednictvím interního kanálu [oznam.to/jrd](mailto:oznam.to/jrd), či písemně, a to na adresu Korunní 810/104 101 00 Praha 10.

V rámci každého takového upozornění je respektována anonymita a zachována mlčenlivost oznamovatele. Všechny zaslané podněty budou řádně a bez zbytečného odkladu prošetřeny. Při zjištění pochybení či nedostatků budou přijaty potřebné úpravy, aby byly nedostatky odstraněny. Pokud bude prokázáno v rámci šetření, že došlo ke spáchání trestného činu, bude vyvozen odpovídající postih včetně předání oznámení příslušným orgánům.

## Závěr

Nedodržování zásad uvedených v Etickém kodexu představuje porušení pracovní povinnosti zaměstnanec. V případě nejasností či pochybností se může zaměstnanec obrátit na svého nadřízeného anebo na compliance specialistu. Pokud zaměstnanec, dodavatel, spolupracovník porušuje výše popsané zásady a principy Etického kodexu, poškozují tímto jednáním společnost a budou odvozeny odpovídající důsledky, a to dle závažnosti porušení.