



Působnost: SIMACEK FACILITY CZ, spol. s r.o.
Simacek Gardening CZ, spol. s r.o.
SIMACEK HS, spol. s r.o.
SIMACEK, spol. s r.o.
(dále společně jen "společnosti skupiny SIMACEK v ČR")

ORGANIZAČNÍ SMĚRNICE

číslo 7/2026

Směrnice o střetu zájmů (Conflict of Interest Policy)

Zpracoval	Jessica Shevliaková	
Schválil	Ing. Martin Kopecký a Petr Kotásek	
Účinnost od	1. 11. 2026	Podpis

Obsah

1	Účel, cíl a rozsah platnosti směrnice.....	3
2	Princip řízení a pravidla střetu zájmů	3
3	Konkrétní oblasti a pravidla chování	4
4	Oznamování střetu zájmů (Whistleblowing).....	5
5	Sankce při porušení směrnice	5
6	Správa, odpovědnost a závěrečná ustanovení	6

1 Účel, cíl a rozsah platnosti směrnice

Účelem této směrnice je stanovit v souladu s § 305 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jasná pravidla pro identifikaci, řízení a předcházení střetu zájmů v rámci společností skupiny SIMACEK v ČR.

Směrnice specifikuje povinnost zaměstnanců chránit majetek a oprávněné zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) zákoníku práce), předcházet vzniku škod a zamezit situacím, které by mohly vést k neobjektivnímu rozhodování, narušení důvěry či k právní odpovědnosti.

Směrnice platí pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, pracovníky na dohody (DPP, DPČ), vedoucí pracovníky, jednatele i externí spolupracovníky bez ohledu na jejich pracovní zařazení či pozici.

Vztahuje se na skutečné střety zájmů i na odůvodněná a reálná rizika jejich vzniku. Pokud se na danou situaci vztahuje více právních předpisů, platí vždy přísnější zákonný požadavek.

2 Princip řízení a pravidla střetu zájmů

Střet zájmů nastává v situaci, kdy jsou osobní, finanční nebo jiné soukromé zájmy v rozporu s oprávněnými zájmy společností skupiny SIMACEK v ČR.

Základní pravidla:

- **Oddělování zájmů:** Veškerá obchodní, provozní, personální a dodavatelská rozhodnutí musí být přijímána výhradně na základě kvality, ceny, odbornosti a objektivních kritérií. Zaměstnanci jsou povinni postupovat objektivně a neupřednostňovat osobní, rodinné či finanční zájmy před oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
- **Transparentnost:** Střetům zájmů nelze v praxi vždy zcela zabránit. Existence potenciálního střetu zájmů není sama o sobě porušením povinností, pokud je včas a transparentně oznámena a odpovídajícím způsobem vyřešena.
- **Opatření:** V případě zjištění důvodného rizika střetu zájmů přijme jednatel společnosti (případně jím pověřená osoba) přiměřené opatření (např. odvolání zaměstnance z konkrétního rozhodovacího procesu nebo pověření úkolem jiného, neutrálního kolegy).

3 Konkrétní oblasti a pravidla chování

Vedlejší činnost (Vedlejší zaměstnání):

- **Výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti:** V souladu s § 304 zákoníku práce může zaměstnanec vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, **pouze s jeho předchozím písemným souhlasem**.
- **Ostatní činnosti:** Výdělečné činnosti v jiných oborech, stejně jako neplacená spolková, zájmová či charitativní činnost, nepodléhají schvalování ani oznamování, pokud nenarušují řádný výkon práce pro zaměstnavatele a nezneužívají jeho zdroje.

Majetkové účasti v jiných společnostech:

- Zaměstnanec je povinen oznámit jednatelům přímou majetkovou účast nebo podnikatelskou činnost v právnických osobách, které jsou **přímými konkurenty nebo obchodními partnery** společností skupiny SIMACEK v ČR, pokud by tato účast mohla zakládat riziko střetu zájmů při výkonu jeho práce.
- **Výjimka:** Čistě pasivní investice (např. běžný nákup akcií veřejně obchodovatelných společností na burze bez možnosti vykonávat řídicí či rozhodovací vliv) oznamovací povinnosti nepodléhají.
- S ohledem na ochranu soukromí podle § 316 zákoníku práce a předpisů na ochranu osobních údajů (GDPR) zaměstnavatel nevyžaduje a nezjišťuje informace o majetkových či rodinných poměrech rodinných příslušníků zaměstnance.

Spolupráce s příbuznými a blízkými osobami:

- Zaměstnanecké či obchodní vztahy zahrnující příbuzné nebo blízké osoby jsou přípustné, pokud nezpochybňují nezávislost rozhodování a kontrolní procesy.
- Oznamovací povinnosti vůči jednatelům podléhají situace, kdy existuje **důvodné a reálné riziko** neobjektivního rozhodování – zejména pokud jsou si blízkce spřízněné osoby v přímém vztahu nadřízenosti a podřízenosti, provádějí vzájemnou kontrolu, nebo se přímo podílejí na vyjednávání obchodních smluv a schvalování finančních plnění (fakturace, nákup, nakládání s majetkem).

Slevy, bonusy a výhody:

- Přijímání slev, bonusů nebo výhod poskytnutých výhradně z důvodu zaměstnání ve společnostech skupiny SIMACEK v ČR není povoleno, pokud

nejsou oficiálně schváleny a zpřístupněny všem nebo vymezené skupině zaměstnanců v rámci firemních benefitů.

- Při sjednávání obchodních podmínek jménem zaměstnavatele je přísně zakázáno poskytovat neoprávněné výhodnější podmínky nebo osobní výhody příbuzným či blízkce propojeným osobám.

Využívání firemního majetku a přijímání darů:

- **Firemní majetek:** Stroje, vozidla, zařízení, náradí, materiál i duševní vlastnictví slouží výhradně k plnění firemních účelů. Soukromé využití firemního majetku je povoleno pouze tehdy, pokud je výslovně stanoveno jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo písemnou dohodou.
- **Přijímání darů a výhod:** Přijímání darů, pohoštění nebo jiných výhod v souvislosti s obchodními transakcemi se řídí samostatnou **Protikorupční směrnicí (č. 6/2026)**.

4 Oznamování střetu zájmů (Whistleblowing)

Jakékoli oznámení skutečného nebo hrozícího střetu zájmů směřují zaměstnanci přímo na jednatele společnosti.

Pro anonymní i adresné podání oznámení o závažném nebo protiprávním jednání slouží Vnitřní oznamovací systém provozovaný dle platné **Organizační směrnice č. 3/2026 k Vnitřnímu oznamovacímu systému a ochraně oznamovatelů (Whistleblowing)**.

Oznamovatelé jednající v dobré víře požívají plnou ochranu před jakýmkoli odvetnými opatřeními.

5 Sankce při porušení směrnice

Dodržování této směrnice tvoří základní pilíř firemní integrity. Porušení povinností stanovených touto směrnicí představuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dle Zákoníku práce).

Podle závažnosti porušení může být uplatněno pracovněprávní opatření včetně písemného upozornění na možnost výpovědi, výpovědi, případně okamžitého zrušení pracovního poměru, uplatnění náhrady způsobené škody, či předání věci orgánům činným v trestním řízení.

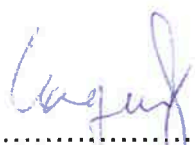
6 Správa, odpovědnost a závěrečná ustanovení

Tato směrnice nabývá účinnosti dne 1. 11. 2026.

Za seznámení podřízených zaměstnanců s touto směrnicí a kontrolu jejího dodržování odpovídají vedoucí pracovníci na všech stupních řízení.

Tato směrnice je pravidelně revidována a publikována pro všechny zaměstnance v českém jazyce.

V Brně, dne 27. 10. 2026



.....
Ing. Martin Kopecký, MBA
jednatel společnosti



.....
Petr Kotásek
jednatel společnosti