

Kodex chování

Kdo jsme a jak pracujeme



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Tato příručka obsahuje etický kodex společnosti AkzoNobel. V roce 2008 společnost znovu stanovila své hodnoty. Jsou to:

**Primární zaměření
na budoucnost
našich zákazníků**

**Přijetí
podnikatelského
ducha**

**Rozvíjení
talentů
našich lidí**

**Zvídavost
a odvahu
pochybovat**

**Integritu
a odpovědnost
za naše činy**

Dopis výkonného ředitele

Zásady podnikání společnosti AkzoNobel jsou z obchodního hlediska velice důležité. Již dnes se podílejí na úspěchu našeho podniku a bude tomu tak i v budoucnosti, neboť nám umožňují při podnikání nacházet tu správnou rovnováhu mezi lidmi, ziskem a planetou.

Zásady podnikání společnosti AkzoNobel byly zavedeny před pěti lety a znamenaly celkově výrazný úspěch. Proškolili jsme zaměstnance po celém světě, ale samozřejmě se nejedná o jednorázovou akci. Musíme i nadále každý den myslet a jednat podle těchto zásad. S potěšením Vám představuji Kodex chování společnosti AkzoNobel, který nám má pomoci zaměřit pozornost na tyto zásady.

Smyslem kodexu je poskytnout Vám jasný přehled povinností, které by měl znát každý zaměstnanec společnosti. Kodex v podstatě neobsahuje jen obecné zásady podnikání, ale i klíčové a podstatné podnikové směrnice. Tím pomáhá každému z nás vykonávat práci v souladu s normami a hodnotami podniku.

Jako zaměstnanci jste osobně odpovědní za to, že se s Kodexem chování seznámíte a budete se jím řídit. Je proto třeba, abyste si uvědomili, že pokud nebudete požadavky kodexu dodržovat, bude muset AkzoNobel zvážit disciplinární opatření, která mohou v případě hrubé nedbalosti vést až k výpovědi. Od té doby, co jsme dokončili zavádění zásad podnikání, předpokládáme, že dle těchto zásad již jednáte. Pokud ne, nebo pokud se dostanete do situace, že váháte, jak se zachovat s ohledem na tento kodex, obraťte se na svého nadřízeného. Ten také bude schopen zodpovědět Vaše dotazy týkající se výkladu nebo aplikace kodexu.

Dále byste měli upozornit vedení na jakoukoliv činnost, která je v rozporu s podnikovou politikou nebo zákony. K tomuto účelu vytvořila společnost AkzoNobel postupy při vyřizování stížností, které Vám mohou pomoci při rozhodování, jak nejlépe dát najevo své znepokojení. Zavázali jsme se, že zaměstnancům, kteří oznámí porušení či podezření z porušení kodexu, poskytneme nejvyšší možnou ochranu. Aby bylo vše naprosto jasné, chtěli bychom zdůraznit, že vyšší management nebude zaměstnance činit odpovědné za jakoukoliv obchodní ztrátu, která by vznikla v důsledku dodržování kodexu. Věřím, že Kodex chování podpoříte a budete podle něj jednat.

Náš Kodex chování je odrazem toho, kdo jsme a jak pracujeme. Proto počítám s tím, že všichni zaměstnanci plně přijmou jeho obsah. Tím zajistíme, že i nadále budeme pokračovat v budování společnosti, na kterou můžeme být všichni hrdí.

Hans Wijers
výkonný ředitel (CEO) AkzoNobel

Obsah

- 02 Dopis výkonného ředitele**
- 04 Úvod**
- 05 Naše společnost**
 - Zásady podnikání
 - Životní prostředí
 - Podpora komunit
- 07 Integrita podnikání**
 - Dodržování zákonů
 - Komunikace a informace
 - Svobodné podnikání a čestná konkurence
 - Podvod, klamavé nebo protiprávní jednání
 - Přítomnost v rizikových zemích
 - Dětská práce
 - Nucená práce
- 10 Odpovědnosti společnosti**
 - Otevřená komunikace
 - Rovné příležitosti
 - Zdravé pracovní prostředí
 - Právo na zakládání organizací
 - Kolektivní vyjednávání
 - Účast na politickém životě
 - Ochrana osobních údajů
 - Dialog o výkonnosti a rozvoji
- 12 Odpovědnosti zaměstnance**
 - Vztah ke sdělovacím prostředkům a zveřejňování
 - Interní informace
 - Identita společnosti
 - Ochrana duševního vlastnictví AkzoNobel
 - Kodex chování pro oblasti internetu a IT
 - Služební cesta
 - Zneužívání alkoholu, léků a drog

Úvod

Společnost AkzoNobel od Vás, jako svého zaměstnance, očekává, že budete jednat v souladu s hodnotami a zásadami podnikání naší společnosti a že budete dodržovat podnikovou politiku, zákony a nařízení. Hodnoty a zásady podnikání společnosti jsou vyjádřením toho, kdo jsme a jak chceme, abychom byli vnímáni. Byly zformulovány v podnikových předpisech, politikách a směrnicích a jejich účelem je, aby byly všemi zaměstnanci uplatňovány v každodenní praxi.

Tento kodex chování obsahuje přehled klíčových informací, včetně zásad podnikání a předpisů, které jsou důležité pro všechny zaměstnance. Kodex je vyjádřením toho, kdo jsme a jak pracujeme. Kdykoliv se setkáme se složitými etickými nebo právními záležitostmi, musíme je řešit v souladu s naším Kodexem chování. Tento kodex je živým dokumentem, a může být proto v případě potřeby aktualizován. Jako zaměstnanec budete vždy na případnou aktualizaci upozorněn.

Tento dokument je tvořen následujícími kapitolami:

- Naše společnost
- Integrita podnikání
- Odpovědnosti společnosti
- Odpovědnosti zaměstnance

Dále byste měli upozornit vedení na jakoukoliv činnost, která je v rozporu s podnikovou politikou nebo zákony. K tomuto účelu vytvořila společnost AkzoNobel postupy při vyřizování stížností, které Vám mohou pomoci při rozhodování, jak nejlépe vyjádřit své znepokojení.

Zavázali jsme se, že zaměstnancům, kteří oznámí porušení nebo podezření z porušení kodexu, poskytneme plnou ochranu. Aby bylo vše naprosto jasné, chtěli bychom zdůraznit, že vyšší management nebude zaměstnance činit odpovědné za jakoukoliv obchodní ztrátu, která by vznikla v důsledku dodržování kodexu.

Uvědomte si prosím, že v případě nedodržení nebo záměrného porušení zásad podnikání a kodexu chování, bude společnost uvažovat o disciplinárním postihu, kterým může být až výpověď zaměstnanci. Poté, co bylo dokončeno zavádění zásad podnikání, očekáváme, že se podle nich již řídí všichni zaměstnanci.

Máte-li jakékoli dotazy ohledně výkladu nebo aplikace kodexu, či jiných podnikových politik a předpisů, obraťte se prosím na svého nadřízeného.

Naše společnost

Zásady podnikání

Jak bylo popsáno v Prohlášení společnosti, je ambicí koncernu AkzoNobel být na prvním místě u našich zákazníků, akcionářů i zaměstnanců a zároveň být respektovaným členem společnosti. Ve smyslu směrnic OECD pro nadnárodní společnosti stanovuje tento dokument klíčové hodnoty, z nichž by mělo vycházet chování všech společností koncernu AkzoNobel, abychom mohli tyto naše ambice naplnit. Z tohoto hlediska se zásady podnikání AkzoNobel vztahují stejnou měrou na aktivity našeho podniku po celém světě, jakož i na chování jednotlivých zaměstnanců při výkonu činnosti pro AkzoNobel. Zásady podnikání shrnují rovněž hlavní odpovědnosti společnosti AkzoNobel za další specifické politiky.

Zásady podnikání umožňují vedení jednotlivých obchodních jednotek a vedení na úrovni státu zformulovat doplňková místní pravidla pro podnikání za předpokladu, že jsou tato pravidla v souladu s našimi klíčovými hodnotami a že nepoškozují dobré jméno, které společnost AkzoNobel má po celém světě.

Je odpovědností správní rady a ředitele každé obchodní jednotky zajistit, aby zaměstnanci byli seznámeni se zásadami podnikání společnosti AkzoNobel a aby je dodržovali. Kromě toho hrají zásady podnikání významnou úlohu při rozhodování společnosti AkzoNobel o tom, se kterými subdodavateli a dodavateli vztah naváže či v tomto vztahu setrvá a zda se bude podílet na společném podniku („joint venture“).

Naše hodnoty

Naše hodnoty jsou vyjádřeny sloganem „zítřejší odpovědi již dnes“ („Tomorrow's Answers Today“).

Věříme v:

Primární zaměření na budoucnost našich zákazníků
Přijetí podnikatelského ducha
Rozvíjení talentů našich lidí
Zvědavost a odvahu pochybovat
Integritu a odpovědnost za naše činy

Odpovědnosti

AkzoNobel usiluje o vytvoření dlouhodobých hodnot pro své zákazníky, akcionáře, zaměstnance, ale i pro okolní společnost, protože trvale udržitelný zisk je nezbytný pro kontinuitu jejího podnikání.

Své úsilí zaměřujeme na úspěch našich zákazníků. V souvislosti s tím je tedy naší odpovědností dodávat zákazníkům takové výrobky a služby, jež jsou vynikající z hlediska ceny a kvality a splňují vysoké zdravotní, bezpečnostní a ekologické normy.

Akcionářům chceme zajistit přitažlivou návratnost investic. Naše činnosti se proto řídí i očekáváními investorů. Chceme vytvořit atraktivní pracovní prostředí pro naše zaměstnance. Proto neseme odpovědnost za to, že nábor, přijetí a kariéerní růst zaměstnanců se uskutečňuje pouze na základě vhodnosti uchazečů pro danou práci, že stimulujeme jejich osobní a profesní vývoj a že jim poskytujeme bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Za svou odpovědnost považujeme i zákaz obtěžování jakéhokoliv druhu a zneužívání dětské práce.

Své aktivity provádíme sociálně odpovědným způsobem. To znamená, že dodržujeme zákony zemí, v nichž působíme, v souladu s legitimní rolí podnikání podporujeme základní lidská práva a v rámci našeho závazku přispět k udržitelnému rozvoji věnujeme náležitou pozornost otázkám zdraví, bezpečnosti práce a životního prostředí.

Svobodné podnikání

AkzoNobel podporuje zásady svobodného podnikání a čestné konkurence. Cílem společnosti je plnit potřeby zákazníka rychleji, lépe a zřetelněji než naši konkurenti. Za tímto účelem bude AkzoNobel soutěžit intenzivně, ale čestně a v rámci platných zákonů o konkurenci.

Integrita podnikání

AkzoNobel zaručuje integritu a čestnost ve všech aspektech svých podnikatelských aktivit.

- Korupce a všechny další neetické obchodní praktiky jsou zakázány.
- Od zaměstnanců AkzoNobel se očekává, že se budou vyhýbat všem situacím, ve kterých by se jejich osobní a finanční zájmy mohly dostat do konfliktu se zájmy společnosti.

Veškeré obchodní transakce musí být přesné a úplně zaznamenávány v souladu s účetními zásadami společnosti a místními zákony a mohou být podrobeny auditu.

Společenské aktivity

Společnosti koncernu AkzoNobel vítají a podporují společenské aktivity.

- Společnosti koncernu AkzoNobel dávají svým zaměstnancům možnost podílet se aktivně na aktivitách, jako jsou společenské nebo vzdělávací programy – pokud účastí na těchto programech nevzniká konflikt zájmů.
- Společnosti koncernu AkzoNobel neposkytují finanční podporu politickým stranám, jejich institucím, agenturám nebo zástupcům.

Komunikace

AkzoNobel uznává nezbytnost dobré komunikace vzhledem k rozsahu činností společnosti, jejich dopadu na akcionáře a veřejné úloze, kterou společnost plní. Společnost AkzoNobel tedy usiluje o otevřenou, věcnou a včasnou komunikaci s jinými stranami, není-li to vyloučeno z důvodu důvěrnosti sdělení.

Dodržování zásad

Správní rada nebude vedení činit odpovědným za jakoukoliv obchodní ztrátu, která by vznikla v důsledku dodržování zásad podnikání AkzoNobel, a bude dohlížet na to, aby žádný zaměstnanec nebyl znevýhodňován, když oznámí porušení nebo podezření z porušení těchto zásad.

Životní prostředí

Společnost AkzoNobel chrání životní prostředí tím, že se snaží, aby svými činnostmi a výrobky životní prostředí nezatěžovala vůbec nebo jen minimálně, a to pomocí vhodných postupů při navrhování, výrobě a distribuci výrobků a při likvidaci odpadu.

AkzoNobel očekává od všech svých zaměstnanců, že se budou aktivně podílet na ochraně životního prostředí. Pokud někdo ze zaměstnanců zjistí jakékoliv porušení zákonů o životním prostředí nebo činnost, která by mohla toto porušení zakrývat, měl by tento zaměstnanec okamžitě oznámit celou záležitost svému nadřízenému nebo, pokud to situace vyžaduje, právnímu poradci („General Counsel“) AkzoNobel prostřednictvím postupů při vyřizování stížností.

AkzoNobel se snaží u svých dodavatelů a zákazníků vyvolat pomocí řídicího systému Dohled nad výrobkem („Product Stewardship“) větší zájem o zdraví, bezpečnost a životní prostředí.

Podpora komunit

AkzoNobel podporuje aktivity ve společenstvích, v nichž žijí a pracují její zaměstnanci. Program pro komunity („Nobel Community Program“) poskytuje prostředky na podporu takovýchto projektů za předpokladu, že se osobně účastní její zaměstnanci. Proto jsou zaměstnanci podněcováni k aktivní účasti a k navrhování projektů vedoucím závodů/závodním výborům.

Integrita podnikání

Dodržování zákonů

Politikou AkzoNobel je dodržování všech zákonů a nařízení, která se týkají jejího podnikání. Při práci ve společnosti AkzoNobel mohou zaměstnanci narazit na celou řadu právních problémů, a to především v níže popsaných oblastech. V případě, že máte dotazy na určité zákony a nařízení, kontaktujte prosím Právní oddělení AkzoNobel.

Komunikace a informace

AkzoNobel uznává nezbytnost dobré komunikace vzhledem k rozsahu činností společnosti, jejich dopadu na akcionáře a veřejné úloze, kterou společnost plní. Společnost AkzoNobel tedy usiluje o otevřenou, věcnou a včasnou komunikaci s jinými stranami, není-li to vyloučeno z důvodu důvěrnosti sdělení.

Svobodné podnikání a čestná konkurence

AkzoNobel podporuje zásady svobodného podnikání a čestné konkurence. Cílem společnosti je plnit potřeby zákazníka rychleji, lépe a zřetelněji než naši konkurenti. Za tímto účelem bude AkzoNobel soutěžit intenzivně, ale čestně a v rámci platných zákonů o konkurenci. AkzoNobel zaručuje integritu a čestnost ve všech aspektech svých podnikatelských aktivit.

Korupce a všechny další neetické obchodní praktiky jsou zakázány.

Od zaměstnanců AkzoNobel se očekává, že se budou vyhýbat všem situacím, ve kterých by se jejich osobní a finanční zájmy mohly dostat do konfliktu se zájmy společnosti.

Veškeré obchodní transakce musí být přesně a úplně zaznamenávány v souladu s účetními zásadami společnosti a místními zákony a mohou být podrobeny auditu.

Dodržování zákona o konkurenci

AkzoNobel se účastní hospodářské soutěže. Od svých zaměstnanců očekává, že budou dodržovat zákon a chovat se eticky. AkzoNobel vede přísnou politiku, která má zajistit, aby všechny činnosti společnosti po celém světě byly v úplném souladu s příslušnými zákony o konkurenci a politikou společnosti AkzoNobel v oblasti konkurence.

Jednání s dodavateli

AkzoNobel chce obchodovat s partnery, kteří schvalují naše etické hodnoty a sociální a ekologické standardy zformulované v zásadách podnikání. Zásady podnikání hrají významnou úlohu při rozhodování společnosti AkzoNobel o tom, se kterými subdodavateli a dodavateli vztah naváže či zda v tomto vztahu setrvá.

Platby

Korupce

Korupce a jakékoliv jiné formy neetického podnikání jsou zakázány. Za žádných okolností nesmí nikdo z vedoucích pracovníků, zaměstnanců, obchodních nebo jiných zástupců AkzoNobel provést, resp. předat, nabídnout, slíbit nebo povolit platbu nebo dar...

- aby získal jakékoliv obchodní výhody
- aby ovlivnil politiku jakékoliv vlády, nebo
- který by se mohl zdát nevhodný.

Uvědomte si, že už samotná nabídka, aniž by došlo k provedení platby, je porušením politiky AkzoNobel i zákonů.

Vyplácení provizí

Předpis zakazující korupci v jakékoliv podobě nesmí být obcházen vyplácením provizí. Jakékoliv vyplácení provize musí být možné odůvodnit jasně prokazatelnou službou dodanou společnosti AkzoNobel. Odměňování obchodních zástupců, distributorů a komisionářů nesmí překročit běžné obchodní taxy a zvyklosti. AkzoNobel nesmí jmenovat státní úředníky obchodním zástupcem, distributorem nebo komisionářem.

Odměny za urychlení vyřízení

Odměny za urychlení vyřízení jsou drobné finanční obnosy nebo předměty (např. firemní výrobky), které jsou příležitostně poskytovány úředníkům v souladu se všeobecně známými nebo široce užívanými místními zvyky a praktikami, za účelem urychlení běžných úředních úkonů, jako je vyřízení příslušného povolení státních orgánů. AkzoNobel podporuje opatření, která by měla zabránit takovýmto praktikám. V každém případě je třeba dodržovat příslušné zákony a nařízení, což může znamenat, že v některých zemích jsou odměny za urychlení vyřízení zcela vyloučené. Chcete-li zjistit, zda se v případě určité platby jedná o odměnu za urychlení vyřízení a zda je taková odměna legální, obraťte se laskavě na Právní oddělení ("Nobel Legal Affairs").

Zaznamenávání plateb

Veškeré platby, včetně odměn za urychlení vyřízení, musí být zaneseny do příslušných účetních knih v souladu s účetními zásadami společnosti a příslušnou místní legislativou. Tajné účty a/nebo účetnictví vedené mimo oficiální účetnictví společnosti jsou přísně zakázány. Žádné platby se neuskuteční prostřednictvím obchodního zástupce, pokud tyto netvoří běžnou součástí odměny zástupci nebo náhradu vzniklých nákladů. S výjimkou drobných transakcí není povoleno platit třetím stranám v hotovosti, veškeré platby musí být prováděny přes bankovní účet, který byl předem písemně určen. Platby na takzvaný účet na číslo nejsou povoleny. Žádost subdodavatele, aby byla platba provedena přes zahraniční podnik nebo osobu, by měla být vždy odmítnuta. Všechny platby budou podrobeny internímu a externímu auditu.

Veškeré finanční transakce musí být zaznamenávány včas a správně. Kromě toho musí být zaznamenány rovněž veškeré informace týkající se transakce. Účetnictví AkzoNobel by mělo zachycovat transakce v souladu s přijatými účetními standardy a mělo by být koncipováno tak, aby zabránilo nelegálním transakcím, jako jsou úplatky a korupce. Proto musí zaměstnanci společnosti dodržovat všechny příslušné standardy, zásady a zákony platné pro účetnictví a finanční výkaznictví. Nikdo ze zaměstnanců nesmí z jakéhokoliv důvodu jménem společnosti založit utajený nebo neregistrovaný účet. Dále nesmí být z jakéhokoliv důvodu zanášeny do účetních knih a výkazů společnosti AkzoNobel nepravdivé nebo neexistující záznamy.

Praní špinavých peněz

AkzoNobel neuzavře ani nebude tolerovat žádnou dohodu, která (zdánlivě) umožňuje (u níž vzniklo podezření, že by mohla umožňovat) získání, držení, užívání nebo spravování jakéhokoliv majetku nebo peněz se záměrem zakrýt zisky z trestné činnosti.

Dary

Je zakázáno od třetí strany přijímat nebo jí dávat osobní dary nebo prokazovat služby, které mají jakoukoliv materiální obchodní hodnotu. Dar nebo služba materiální hodnoty jsou definovány jako předmět takové hodnoty, která může ovlivnit rozhodování při nakupování a/nebo vést ke vzniku závislosti. V případě jakýchkoliv pochyb konzultujte tuto záležitost s nadřízenou osobou.

V každé jednotce/oddělení společnosti musí mezi nadřízeným a podřízeným existovat v oblasti obchodních darů absolutní průhlednost.

Podvod, klamavé nebo protiprávní jednání

Každý, kdo odhalí podvod, klamavé či protiprávní jednání, nebo má podezření, že k němu došlo, je povinen okamžitě informovat svého nadřízeného nebo přímo odpovědného manažera. Povinností tohoto nadřízeného je kontaktovat Auditora skupiny nebo Službu interního auditu (AUD), aby zajistili potřebné kroky. Definice:

- Podvod – záměrná zpronevěra, falsifikace, vynechání nebo odstranění údajů, peněz a/nebo zboží, při nichž dochází k protiprávnímu převádění prostředků nebo aktiv z nebo do společnosti.
- Klamavé nebo protiprávní jednání – záměrné poskytnutí nesprávných, neúplných nebo nejasných informací, nebo porušení pracovní smlouvy, podnikových předpisů či jiných pravidel takovým způsobem, který nespadá do podvodu a který vede k negativnímu ovlivnění finančních informací a/nebo rozhodování.

Přítomnost v rizikových zemích

AkzoNobel se domnívá, že naše aktivity poskytují příležitost ke zlepšení životních podmínek a prosperity v širokém spektru komunit, v nichž působíme. Jednou z našich zásad podnikání je podpora základních lidských práv v souladu s legitimní rolí podnikání.

- Jedině správní rada může rozhodnout o založení společnosti (nové právní entity), pod což spadá i vstup do země, kde AkzoNobel dosud nemá zastoupení.
- Obchodní jednotky AkzoNobel musí dodržovat ekonomické sankce uvalené OSN. O podmínkách a časovém rozvrhu pro opuštění takové země musí rozhodnout správní rada. (Ve výjimečných případech – obvykle po projednání se zúčastněnými stranami – může správní rada rozhodnout, že je přítomnost společnosti v takovéto rizikové zemi oprávněná pro dobro jejích obyvatel).

Obchodní a servisní jednotky působící v rizikových zemích musí zodpovědět otázky nástroje pro sebehodnocení na intranetu.

Cílem sebehodnocení je, aby si obchodní a servisní jednotky uvědomovaly dopad své přítomnosti na lidská práva. Jeví-li se negativní dopad jako možný nebo pravděpodobný, je jim doporučeno přijmout taková opatření a/nebo najít taková řešení, která by byla přínosná pro zaměstnance i pro komunitu, v nichž působí.

Dětská práce

Pojem dětská práce označuje práci takového typu a intenzity, která brání dětem v přístupu ke vzdělání, poškozují jejich fyzické nebo psychické zdraví, jejich vývoj v rámci rodiny a připravuje je o dětství a sebeúctu. Zaměstnanci AkzoNobel jsou proto povinni dodržovat následující pravidla:

- AkzoNobel dodržuje ve všech zemích, kde je aktivní, zákonem stanovené požadavky na minimální věk.
- Společnost AkzoNobel navíc v souladu s Konvencí č. 138 „Minimální věk“ a Konvencí č. 182 „Zákaz nejhorších forem dětské práce“ vydanými Mezinárodní organizací práce (ILO) nezaměstnává děti mladší 16 let.
- Pokud společnost zaměstnává děti mezi 16. a 18. rokem, zajistí, aby tato práce neovlivňovala a neznemožňovala jejich vzdělávání.
- Vedení obchodní jednotky zodpovídá za seznámení klíčových dodavatelů a subdodavatelů s normami pro dětskou práci společnosti AkzoNobel.

Nucená práce

AkzoNobel nebude za žádných okolností využívat nucené práce. AkzoNobel zaměstná pouze zaměstnance, kteří se pro to svobodně rozhodli. Od žádného zaměstnance nebude vyžadováno, aby složil zálohu ani mu nebude zabaven doklad totožnosti při nástupu do zaměstnání. Vedení obchodní jednotky zodpovídá za seznámení klíčových dodavatelů a subdodavatelů s normami pro nucenou práci společnosti AkzoNobel.

Odpovědnosti společnosti

Otevřená komunikace

Otevřenost, integrita a důvěryhodnost přispívají k otevřenému dialogu mezi zaměstnancem a nadřízeným o všech aspektech pracovního prostředí. Všem zaměstnancům v zásadě doporučujeme, aby o těchto tématech diskutovali se svým přímým nadřízeným nebo, není-li to z nějakého důvodu možné, s přímým nadřízeným jejich nadřízeného.

V případech, kdy komunikace v hierarchické linii není pro zaměstnance přijatelná, může tento zaměstnanec využít postupů při vyřizování stížností společnosti k oznámení problému vyššímu vedení.

Rovné příležitosti

Chceme vytvořit atraktivní pracovní prostředí pro naše zaměstnance. Proto neseme odpovědnost za to, že nábor, přijetí a kariérní růst zaměstnanců se uskutečňuje pouze na základě vhodnosti uchazečů pro danou práci, že stimuluje jejich osobní a profesní vývoj a že jim poskytujeme bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Za svou odpovědnost považujeme i zákaz obtěžování jakéhokoliv druhu a zneužívání dětské práce.

Nábor, výběr a kariérní růst našich zaměstnanců musí probíhat na základě objektivních a nediskriminačních kritérií. Nebudeme tolerovat obtěžování či jakoukoliv diskriminaci, např. na základě rasy, barvy pleti, pohlaví nebo víry.

V případě handicapu nebo chronické nemoci, včetně HIV/AIDS, by měli mít zaměstnanci možnost vykonávat vhodnou práci, dokud to jejich zdravotní stav dovolí, a neměli by být vystavováni předsudkům a diskriminaci. Handicap a chronická nemoc (včetně HIV/AIDS) nejsou důvodem k ukončení pracovního poměru. Za všech okolností by mělo být těmto zaměstnancům umožněno zůstat v pracovním poměru, pokud jsou schopni plnit požadavky dostupné a vhodné práce.

Od manažerů AkzoNobel se očekává, že jsou dostatečně flexibilní, aby dokázali pružně reagovat na rozdíly v individuálních schopnostech, osobních ambicích, místních kulturách a zájmy společnosti. Zvládnání těchto rozdílů by měli považovat za svou výzvu.

Zdravé pracovní prostředí

Společnost AkzoNobel zajišťuje bezpečné a zdravé pracovní podmínky, aby předcházela úrazům a podporovala zdraví všech zaměstnanců a ostatních zúčastněných. Za tímto účelem platí na všech pracovištích zdravotní a bezpečnostní programy, pravidla a předpisy. Dodržování těchto zdravotních a bezpečnostních nařízení je odpovědností každého zaměstnance.

AkzoNobel usiluje o prevenci pracovních úrazů jak u vlastních zaměstnanců, tak u subdodavatelů.

Kromě toho se společnost snaží nabídnout všem zaměstnancům práci odpovídající jejich schopnostem v souvislosti s jejich fyzickým a mentálním zdravím. Péče a podpora by měla být nedílnou součástí přístupu k handicapovaným nebo chronicky nemocným zaměstnancům. Všichni zaměstnanci by měli mít přístup k finančně dostupné zdravotní péči. V oblastech s častým výskytem HIV/AIDS by mělo být podporováno dobrovolné a anonymní testování a poradenství.

Odtajňování informací o zdravotním stavu

Společnost nemá oprávnění vyžadovat od uchazečů o zaměstnání nebo od zaměstnanců informace o jejich zdravotním stavu (např. test na HIV před nástupem do zaměstnání), s výjimkou zdravotních údajů nezbytných pro zjištění vhodnosti uchazečů pro danou práci. Veškeré informace o zdravotním stavu jsou považovány za důvěrné.

Právo na zakládání organizací

AkzoNobel uznává právo svých zaměstnanců zakládat organizace nebo se stát členem organizace dle svého výběru (včetně odborových organizací) a bude toto právo respektovat. AkzoNobel nebude podmiňovat zaměstnání pracovníka tím, že dotyčný(-á) nevstoupí do odborů nebo se vzdá členství v odborech. AkzoNobel nepropustí nebo jiným způsobem nepoškodí pracovníka pouze z důvodu členství v odborové organizaci.

Kolektivní vyjednávání

AkzoNobel respektuje v rámci příslušných zákonů, nařízení a obvyklých pracovních vztahů a zaměstnavatelských postupů právo zaměstnance na to, aby se nechal zastupovat odborovým svazem a jinými zaměstnaneckými organizacemi. Společnost AkzoNobel se do vyjednávacího či konzultačního procesu zapojí sama, popřípadě prostřednictvím organizací zaměstnavatelů. Místní předpisy a právo na spolurozhodování budou plně respektovány za účelem dosažení dohody o pracovních podmínkách.

Účast na politickém životě

Společnost AkzoNobel podněcuje své zaměstnance, aby byli aktivní ve společnosti, podíleli se na činnosti politických stran a kandidovali do veřejných funkcí.

Společnosti koncernu AkzoNobel nesmí poskytovat žádné finanční příspěvky nebo dary (v naturáliích) politickým stranám, jejich institucím, agenturám nebo zástupcům. AkzoNobel rovněž nebude podporovat dary zaměstnaneckých akčních výborů politickým uskupením.

Ochrana osobních údajů

Společnost AkzoNobel uznává důležitost ochrany osobních údajů a zavázala se k dodržování kodexu chování při zacházení s osobními údaji („Privacy Code of Conduct“). Jako zaměstnancům Vám doporučujeme, abyste se s kodexem chování při zacházení s osobními údaji seznámili. AkzoNobel smí údaje zpracovávat pouze za určitými účely a ve shodě s ustanovením kodexu chování při zacházení s osobními údaji. Mezi osobní údaje se řadí mj.: jméno, adresa, číslo sociálního zabezpečení či rodné číslo a údaje o hodnocení (P&D Dialog).

Dialog o výkonnosti a rozvoji

Dialog o výkonnosti a rozvoji (P&D Dialog) je název programu hodnocení výkonnosti společnosti AkzoNobel. Jednotnými postupy, terminologií a nástroji podporuje naše globální aktivity a zaměřuje pozornost všech zaměstnanců a vedoucích pracovníků na neustálý dialog o výkonnosti a rozvoji. Používání tohoto programu je součástí naší podnikové kultury a odpovědností všech zaměstnanců.

Odpovědnosti zaměstnance

Vztah ke sdělovacím prostředkům a zveřejňování

Abychom zajistili jednotnou úroveň informací (např. pro naše akcionáře) a ochranu citlivých obchodních informací, nesmí finanční informace poskytované sdělovacím prostředkům být nikdy podrobnější než čtvrtletní a výroční zprávy společnosti AkzoNobel nebo oficiální prohlášení vydávaná při prezentaci těchto údajů.

Další, podrobnější finanční informace, které mají být zveřejněny obchodní jednotkou a/nebo celostátní organizací, musí být předem schváleny odpovědným členem správní rady.

Co se týká oblastí, jako jsou finanční výsledky, akvizice, desinvestice, společné podniky a velké investice (více než 10 milionů eur), nesmí být tisku poskytovány žádné informace bez předchozí konzultace s koncernovým Oddělením komunikace („Corporate Communications“).

Kontakty se sdělovacími prostředky ohledně (sociálních, ekologických, finančních atd.) otázek, které by mohly poškodit jméno společnosti, musí být předem předloženy nebo prodiskutovány s Oddělením komunikace, aby se předcházelo zveřejňování rozporuplných zpráv jménem společnosti.

Zaměstnanci by se měli zdržet výroků, které by třetí straně umožnily obchodování na burze s využitím interních informací („zasvěcencový obchod“).

Interní informace

Zaměstnanci mohou získat informace o společnosti AkzoNobel nebo o jiných společnostech, které dosud nebyly zveřejněny. Využití těchto nezveřejněných nebo interních informací o společnosti AkzoNobel nebo o jiné společnosti k jiným účelům než k výkonu pracovní činnosti, povolání nebo funkce je neetické a může rovněž znamenat porušení zákona. Ve většině právních systémů je trestné, obchoduje-li osoba disponující důležitými neveřejnými informacemi o společnosti s akciemi nebo jinými cennými papíry společnosti, včetně předkupního práva, prodejních a kupních opcí a jakýchkoliv derivátů, nebo sděluje-li tyto informace osobám, které mohou obchodovat. Porušení těchto zákonů může vést k občanskoprávnímu nebo trestněprávnímu postihu. AkzoNobel nebude tolerovat zneužívání interních informací, bez ohledu na to, zda se jedná o nezákonnou činnost či nikoliv.

Interní informace mohou mít vliv na cenu akcií. Cenu akcií ovlivňují například informace o hospodářských výsledcích podniku zapsaného na burze nebo další údaje, které by v případě zveřejnění mohly mít dopad na kurz akcií takového podniku. Jedná se mimo jiné o následující:

- Informace o výsledcích
- Fúze a akvizice
- Nové výrobky s potenciálně významným/finančním dopadem na společnost
- Dopisy úřadů (např. od FDA – amerického Úřadu pro léčiva a potraviny) s potenciálním/stanoveným dopadem
- Změny v dozoru a vedení
- Změny auditorů nebo jejich názorů
- Události týkající se cenných papírů (např. dělení akcií atd.)
- Úpadky
- Soudní spory

Zaměstnanci AkzoNobel, kteří získají informace, jež by mohly ovlivnit cenu akcií AkzoNobel, se musí ujistit, že se s těmito informacemi zachází jako s důvěrnými informacemi a že nejsou sdělovány kolegům v rámci AkzoNobel nebo třetí straně, není-li to nutné z titulu jejich funkce. Předání informací třetím osobám (např. poradcům AkzoNobel) je povoleno pouze tehdy, jsou-li tyto třetí osoby ze zákona nebo na základě smlouvy vázány příslušnými omezeními týkajícími se utajení a nepoužití těchto informací. Dále musí být informace, které by mohly ovlivnit cenu akcií AkzoNobel, okamžitě sděleny Komisi pro odtajnění ("Nobel Disclosure Committee"), která bude informovat správní radu o případné potřebě odtajnit danou informaci. O odtajnění informace rozhoduje pouze správní rada. V případě pochyb kontaktujte předsedu Komise pro odtajnění AkzoNobel. Z praktických důvodů poznamenejme, že stejné závazky platí pro cenné papíry třetích stran, o nichž zaměstnanci AkzoNobel mají interní informace.

Jakékoliv porušení nebo neúmyslné odchýlení se od této směrnice musí být okamžitě nahlášeno předsedovi Komise pro odtajnění.

Identita společnosti

Aby byla zajištěna důsledná a efektivní identita společnosti po celém světě, je nutné řídit se přesně pravidly uveřejněnými v Příručce k identitě společnosti ("Nobel Corporate Identity Manual"). Je třeba si uvědomit, že pro určité skupiny výrobků, společnosti a obchodní jednotky platí odlišná pravidla.

Jakákoliv odchylka od pravidel identity koncernu musí být předem předložena ke schválení Oddělení komunikace AkzoNobel.

Ochrana duševního vlastnictví AkzoNobel

Společnost AkzoNobel získala a vyvinula hodnotné duševní vlastnictví, zahrnující patenty, ochranné známky, díla chráněná autorskými právy a obchodní tajemství (např. důvěrné technické nebo obchodní informace). Zaměstnanci mají odpovědnost za ochranu tohoto majetku.

Vedení může zvolit k ochraně vynálezů nebo tvůrčích vyjádření patenty, registrace ochranných známek nebo autorská práva. Převod patentů, ochranných známek nebo děl chráněných autorskými právy musí být schválen vedením a zapracován do smlouvy.

Zaměstnanci smí prozrazovat důvěrné informace pouze v nezbytně nutné míře a jsou povinni činit taková opatření, aby zabránili úniku informací bez příslušného povolení, např. zabezpečením přístupu k tajným podnikovým záznamům. Sdělování důvěrných informací třetí straně podléhá schválení vedením společnosti a je předmětem smlouvy o utajení. K získání myšlenek nebo důvěrných informací od třetích stran by nemělo docházet, aniž by byla provedena příslušná ochranná opatření.

Oddělení pro ochranu duševního vlastnictví (Nobel Intellectual Property) musí být zapojeno do každého převodu či sporu souvisejícího s duševním vlastnictvím. V žádném případě nesmí být činěna prohlášení o platnosti, rozsahu nebo vykonatelnosti práv ochrany duševního vlastnictví, aniž by o tom bylo informováno Oddělení pro ochranu duševního vlastnictví AkzoNobel.

Kodex chování pro oblasti internetu a IT

Všechny pomůcky a zařízení informační technologie jsou v zásadě poskytovány pouze pro interní využití a/ nebo obchodní účely, nikoliv pro osobní potřebu. Zařízení informační technologie poskytnutá zaměstnancům by nikdy neměla být používána pro dosažení osobních výhod nebo zisku, neměla by být zneužívána v pracovní době a zůstávají majetkem podniku. Odtajňování a šíření důvěrných nebo vlastnických informací týkajících se společnosti AkzoNobel, jejích výrobků nebo zákazníků mimo oficiální kanály komunikace je přísně zakázáno.

Pomůcky a zařízení informační technologie by neměly být používány neetickým nebo nelegálním způsobem, nebo způsobem, který by mohl společnost AkzoNobel, její obchodní záležitosti, zaměstnance, dodavatele, zákazníky, konkurenty nebo akcionáře uvést do rozpaků, hanobit, nesprávně či nepříznivě vylicít nebo o nich budit nesprávný či nepříznivý dojem. Neoprávněný přístup k informacím a do informačních systémů je zakázán, přístup musí být povolen vlastníky informací a odpovídat popisu práce uživatele.

Informační systémy mohou být chráněny osobním heslem a/nebo dalším způsobem ověření, jako jsou hardwarové tokeny. Uživatelé je musí používat zodpovědným způsobem, pouze pro vlastní potřebu a zabránit jejich zneužití. Každá instalace, změna, odstranění nebo osobní užití softwaru poskytnutého společností AkzoNobel nebo dostupného v informačních systémech AkzoNobel musí být schválena a probíhat pod dohledem Informační řídicí organizace („Information Management organization“) nebo pověřené strany.

Aby nedošlo k odcizení, ztrátě nebo neoprávněnému užívání informací a systémů, musí uživatel učinit opatření k zajištění fyzického bezpečí poskytnutého hardwaru, jako jsou notebooky, telefony, tokeny, USB disky atd. Uživatelé jsou povinni zabezpečit včas důležité podnikové informace, a to zálohováním nebo ukládáním dat na síťové disky, aby byla zaručena dostupnost podnikových údajů.

Události týkající se informační bezpečnosti nebo porušení zásad informační bezpečnosti je třeba oznamovat správci místní sítě nebo kontaktní osobě z oddělení pro informační bezpečnost („Information Security“). S případnými důkazy se nesmí manipulovat. Od všech zaměstnanců společnosti AkzoNobel je vyžadováno, aby se seznámili s pravidly a postupy zabezpečení informací vztahujícími se k jejich oddělení a závodu a řídili se jimi, jak bylo sděleno kontaktní osobou z oddělení pro informační bezpečnost.

AkzoNobel si vyhrazuje právo kontrolovat činnost uživatele informační technologie vybaveného společností. V takových případech bude přímé vedení požádáno o oprávnění, případné místní zastoupení zaměstnanců bude informováno o této činnosti a vždy budou dodržovány místní zákony.

Služební cesta

Bezpečnost při cestování

Bezpečnost zaměstnanců na služební cestě je pro AkzoNobel vysoce důležitá. Společnost vydává aktualizovaný seznam zemí, kde cestujícím mohou hrozit zdravotní a bezpečnostní rizika, a vyzývá cestujícího a jeho nadřízeného, aby dobře zvážili, zda je cesta do oblastí se zvýšeným rizikem nutná.

Kombinace služební cesty s osobními záležitostmi

Není dovoleno kombinovat služební cestu s dovolenou nebo brát s sebou manžela/-ku, partnera/-ku, příbuzného nebo přítele bez předchozího písemného souhlasu generálního ředitele obchodní nebo servisní jednotky.

Cesta letadlem

Kontinentální lety

Pro kontinentální lety se standardně využívá nejlacinější dostupné třídy. Vedoucí pracovníci obchodní či servisní jednotky nebo celostátní organizace jsou oprávněni vydávat směrnice, které povolují používat „business“ třídu pro lety trvající déle než šest hodin v kuse.

Mezikontinentální lety

„Business“ třída nebo její ekvivalent jsou nejvyšší povolené třídy. Výjimky z tohoto pravidla musí být předem schváleny příslušným členem správní rady.

Hotely

Ve větších městech, v nichž společnost pravidelně provádí obchodní aktivity, má AkzoNobel smlouvy s vybranými hotelovými řetězci. Pokud jsou tyto hotely dostupné, musí je cestující využít.

Cesta vlastním autem

Soukromé auto může být použito na služební cestu pouze, je-li majitelem dostatečně pojištěné. Maximální délka služební cesty při použití soukromého vozidla je 500 km jedním směrem a náklady nesmí - v závislosti na cílovém místě - překročit nejnižší možnou cenu letenky nebo jízdenky na rychlovlak. Kromě toho musí být po celou dobu zohledňována osobní bezpečnost.

Vlak

Pro cestu vlakem mohou být objednávány jízdenky první třídou.

Další informace

- Webová stránka AkzoNobel věnovaná služebním cestám (na intranetu je součástí nákupního portálu) poskytuje mnoho informací o cestování
- Další informace obdržíte od Managementu globálního cestování ("Nobel Global Travel Management") v podniku AkzoNobel Sourcing B.V. v Nizozemí.

Bezpečnost

V situacích politické nestability nebo jiného ohrožení veřejné bezpečnosti (např. teroristickými útoky) rozhodne správní rada o omezeních služebních cest všech zaměstnanců a/nebo o opatřeních, která je třeba přijmout pro zajištění bezpečnosti pracovníků vyslaných do zahraničí („expatriates“) a jejich rodin. Tajemník správní rady sdělí tato omezení a/nebo opatření vedoucím pracovníkům obchodních a servisních jednotek, zaměstnancům podniku a vedoucím pracovníkům celostátních organizací. Tito vedoucí pracovníci jsou zodpovědní za další předávání informací v jejich organizacích a za zavedení opatření.

Zneužívání alkoholu, léků a drog

Zneužívání alkoholu, léků a drog může mít ničivé následky, a to jak obecně, tak na každém pracovišti, ale zejména ve výrobě. Proto je užívání veškerých nelegálních drog v závodech AkzoNobel přísně zakázáno. Mezi nelegální drogy patří všechny drogy a léky vyjma těch, které byly předepsány lékařem, jsou volně prodejné, byly získány legální cestou a jsou užívány pouze za účelem k tomu určenému.

AkzoNobel intenzivně podporuje pracovní prostředí bez alkoholu a v mnoha závodech AkzoNobel je požívání alkoholických nápojů zcela zakázáno. Vedení závodu může při speciálních příležitostech na pracovišti nebo mimo ně povolit malé množství alkoholu, jestliže to odpovídá místním zvykům.

Proti zaměstnancům, kteří nebudou tuto politiku dodržovat, může být vedeno disciplinární řízení.

AkzoNobel se pokusí pomoci zaměstnancům, kteří mají problémy s drogami. Podstata této pomoci může být různá a vyžaduje rovněž spolupráci dotyčného zaměstnance.



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.com

AkzoNobel je jeden z předních průmyslových podniků na světě, který má své ústředí v Amsterdamu a zaměstnává 60 000 lidí ve více než 80 zemích. Vyrábíme a dodáváme široký sortiment barev, nátěrů a speciálních chemikálií. V roce 2007 činil náš celkový obrat 14,4 miliard eur a v celosvětovém měřítku jsme dokonce největším výrobcem barev a nátěrů. Různá průmyslová odvětví po celé zeměkouli zásobujeme speciálními chemikáliemi, jež slouží jako kvalitní složky pro výrobu produktů nezbytných pro život člověka. Myslíme na budoucnost, ale jednáme dnes. Se zaujetím se věnujeme realizaci nových nápadů a hledání trvale udržitelných řešení pro naše zákazníky. Proto naši zaměstnanci usilují o dokonalost a uskutečňování sloganu „zítřejší odpovědi již dnes“ („Tomorrow's Answers Today“).

© 2008 Akzo Nobel N.V. Všechna práva vyhrazena. "Tomorrow's Answers Today" je obchodní známka společnosti Akzo Nobel N.V.