

Magatartási kódex

Kik vagyunk és hogyan dolgozunk



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Az alábbi kézikönyv az AkzoNobel magatartási kódexét tartalmazza. 2008-ban az AkzoNobel az alábbiak szerint határozta meg újra vállalati értékeit:

Az ügyfeleink jövőjére fektetett elsődleges hangsúly

A vállalkozói gondolkodás elsajátítása

Dolgozóink tehetségének és képességeinek fejlesztése

A kérdésfeltételhez, dolgok megkérdőjelezéséhez szükséges bátorság és kíváncsiság

A cselekedeteink során tanúsított integritás és felelősség

A CEO levele

Az AkzoNobel üzleti alapelvei kiváló üzleti elgondolásokon alapulnak. Segítséget nyújtanak abban, hogy cégünk sikeresen működjön ma és a jövőben egyaránt, valamint hogy fenntarthassuk a megfelelő egyensúlyt az emberek, a profit és a Föld között. Az AkzoNobel üzleti alapelvei öt évvel ezelőtti bevezetésük óta minden tekintetben egyöntetű sikerekkel bizonyultak. Dolgozóink világszerte megkapták a vonatkozó képzést, de mindez persze nem csupán egyszeri gyakorlat. Mindennapjainkban továbbra is az üzleti alapelveknek megfelelően gondolkodunk és cselekszünk. Az üzleti alapelveinkre fektetett hangsúly folyamatos fenntartása érdekében tett erőfeszítéseink keretében örömmel jelentem Önöknek az AkzoNobel magatartási kódexének megjelentetését.

A kódex célja, hogy egyértelmű áttekintést nyújtson azokról a kötelezettségekről, melyeket a vállalat minden dolgozójának feltétlenül meg kell értenie. Így lényegében nem csak az általános üzleti alapelveket, de főbb és releváns vállalati direktíváinkat is magában foglalja, ily módon segítséget nyújtva abban, hogy munkánkat a vállalat normái és előírásai szerint végezzük.

Vállalatunk dolgozójaként Önnek is személyes felelőssége, hogy ismerje, és betartsa a magatartási kódexben foglaltakat. Ennek megfelelően azt is tudnia kell, hogy amennyiben nem tesz eleget a kódex követelményeinek, az AkzoNobel fegyelmi eljárást indíthat, ami súlyos gondatlanság esetén esetleges elbocsátását is maga után vonhatja. Mivel időközben befejeztük az üzleti alapelvek bevezetését, jelenleg már abból a feltételezésből indulunk ki, hogy Ön az abban foglaltaknak megfelelően cselekszik. Ha ez mégsem így van, vagy ha olyan esettel találja szembe magát, mely kétséget ébreszt Önben arra vonatkozóan,

hogy hogyan kell a magatartási kódexben foglaltak szerint cselekednie, kérjük forduljon feletteséhez. Felettesétől a kódex értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos kérdéseire is választ kaphat.

Fontos továbbá, hogy a vállalatvezetés figyelmét minden esetben felhívja a vállalati politikát, vagy a jogszabályokat sértő tevékenységekre. Az AkzoNobel e célból külön panasztételi eljárást (complaints procedure) dolgozott ki, amely segítséget nyújthat annak meghatározásában, hogy hogyan adjon hangot esetleges agggodalmainak.

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy teljes védelmet biztosítunk minden olyan dolgozónk számára, aki a kódex megszegését, illetve feltételezett megszegését jelenti. Az egyértelműség kedvéért szeretnénk külön is kihangsúlyozni, hogy a felső vezetés nem vonja felelősségre a menedzsmentet vagy a dolgozókat a kódex maradéktalan betartásából eredő üzleti veszteségért. Bízom abban, hogy a magatartási kódexet Ön is támogatni fogja, és az abban foglaltaknak mindenben eleget tesz!

Magatartási kódexünk azt tükrözi, hogy kik vagyunk, és hogyan dolgozunk. Számítok tehát arra, hogy minden dolgozónk magáévá teszi annak tartalmát, ily módon biztosítva, hogy úgy építhessük tovább vállalatunkat, hogy arra a jövőben is mindannyian büszkék lehessünk!

Hans Wijers
CEO AkzoNobel

Tartalom

02 A CEO levele

04 Bevezetés

05 Vállalatunk

Üzleti alapelvek
A környezet
Közösségi támogatás

07 Üzleti integritás

A törvényeknek való megfelelés
Kommunikáció és információ
Szabad vállalkozás és tisztességes verseny
Csalás, megtévesztés, vagy szabálytalan magatartás
Jelenlét nagy kockázatú országokban
Gyermekmunka
Kényszermunka

10 Vállalati felelősségek

Nyílt kommunikáció
Egyenlő esélyek
Egészséges munkahelyi környezet
Szervezkedési jog
Kollektív alku
A politikai életben való részvétel
Személyes adatok védelme
Teljesítményértékelési & fejlesztési dialógus

12 Alkalmazotti felelősségek

Média kapcsolatok és titoktartás
Belső információ
Vállalati arculat
Az AkzoNobel szellemi termékeinek védelme
Internet használat / IT magatartási kódex
Üzleti utazás
Szerhasználat

Bevezetés

Az AkzoNobel minden egyes alkalmazottjától elvárja, hogy a cég értékei és üzleti alapelvei szerint cselekedjen, és hogy a vállalati irányelvek, a törvények és a szabályok betartásával végezze munkáját. A cég értékeiben és üzleti alapelveiben azt igyekszünk kifejezésre juttatni, hogy kik is vagyunk tulajdonképpen, és milyen képet szeretnénk kialakítani magunkról az érdekeltek körében. Célunk az, hogy a vállalati direktívákban, irányelvekben és útmutatásokban megfogalmazott értékeket és üzleti alapelveket valamennyi dolgozónk a mindennapi gyakorlatban alkalmazva valósítsa meg.

A jelen magatartási kódex a kulcsfontosságú információk, köztük a valamennyi dolgozóra vonatkozó üzleti alapelvek és direktívák áttekintését tartalmazza. A kódex egyfajta nyilatkozat arról, hogy kik vagyunk, és hogyan dolgozunk. Ha bármikor bonyolult erkölcsi vagy jogi kérdésekkel találjuk szembe magunkat, ezeket mindig a magatartási kódex útmutatásai szerint kell megoldanunk. Ez a kódex élő dokumentum, ezért ha szükséges, aktualizálásra kerül. Az aktualizálásról dolgozóinkat is mindig tájékoztatjuk.

A jelen dokumentum az alábbi fő részekből épül fel:

- Vállalatunk
- Üzleti integritás
- Vállalati felelősségek
- Alkalmazotti felelősségek

Fontos, hogy dolgozóink minden esetben felhívják a vállalatvezetés figyelmét a vállalati politikát, vagy a jogszabályokat sértő tevékenységekre. Az AkzoNobel e célból külön panasztételi eljárást (complaints procedure) dolgozott ki, melynek segítségével bárki megtalálhatja a módot arra, hogy hogyan adjon hangot esetleges aggodalmainak.

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy teljes védelmet biztosítunk minden olyan alkalmazottunk számára, aki a kódex megszegését, vagy feltételezett megszegését jelenti. Az egyértelműség kedvéért szeretnénk külön is kihangsúlyozni, hogy a felső vezetés nem vonja felelősségre az alkalmazottakat a jelen kódexben leírt szabályok maradéktalan betartásából eredő üzleti veszteségekért.

Szeretnénk felhívni dolgozóink figyelmét, hogy az üzleti alapelvek és a magatartási kódex be nem tartása, vagy szándékos megszegése esetén a cég minden esetben mérlegeli majd a fegyelmi eljárás beindításának szükségességét, ami akár a munkaviszony megszűnését is eredményezheti. Most, hogy sikerült befejeznünk az üzleti alapelvek vállalati szintű bevezetését, feltételezzük, hogy dolgozóink már ma is betartják az abban foglaltakat.

Ha bármilyen kérdése van a kódex, illetve bármely más vállalati irányelv vagy direktíva értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatban, kérjük, forduljon közvetlen feletteséhez.

Vállalatunk

Üzleti alapelvek

Amint azt már a Vállalati Nyilatkozatban is leírtuk, az AkzoNobel arra törekszik, hogy az ügyfeleknek, a részvényeseknek és az alkalmazottaknak is első számú választása, és a társadalom elismert tagja legyen. Az OECD Multinacionális Cégekre vonatkozó irányelvi szellemében a jelen dokumentum igyekszik meghatározni azokat az alapértékeket, melyek minden AkzoNobel vállalat irányításának alapját kell hogy képezzék annak érdekében, hogy a fenti törekvéseinket teljesíteni tudjuk. E tekintetben az AkzoNobel üzleti alapelvei egyformán vonatkoznak a világ különböző részein végrehajtott üzleti tranzakcióinkra, és az alkalmazottak személyes magatartására az AkzoNobel üzleti ügyeinek intézése során. Az üzleti alapelvek emellett más, specifikus területekre vonatkozóan is összefoglalják az AkzoNobel főbb feladatait és felelősségeit.

Az üzleti alapelvek ezen túlmenően szabad kezet adnak az üzleti egységek és az egyes országok vezetőségének abban, hogy tovább pontosítsák az üzleti magatartás helyi szabályait, feltéve persze, hogy az így kidolgozott előírások tiszteletben tartják alapértékeinket, és hozzájárulnak az AkzoNobel jó hírének megőrzéséhez.

Annak biztosítása, hogy az AkzoNobel üzleti alapelveit a cég valamennyi dolgozója megismerje és tiszteletben tartsa, az Igazgatóság, és minden üzleti egység vezető feladata és felelőssége. Az AkzoNobel emellett az alvállalkozókkal és beszállítókkal fenntartott kapcsolatok kiépítése illetve folytatása, és a vegyes vállalatokban való részvétel kérdésében hozott döntések terén is elsődleges fontosságúnak tartja az üzleti alapelvek alkalmazását.

Értékeink

Értékeinket a „Holnap válaszai ma” (Tomorrow’s Answers Today) mondatban próbáltuk meg összefoglalni. Hiszünk a következőkben:

Elsősorban ügyfeleink jövőjére összpontosítani
A vállalkozói gondolkodásmód elsajátítása
Alkalmazottaink tehetségének fejlesztése
Bátorság és kíváncsiság a kérdésnél
Integritás és felelősség cselekedeteinkben

Felelősségek

Az AkzoNobel kötelességének érzi, hogy ügyfelei, részvényesei, alkalmazottai és a társadalom számára is hosszú távú értékeket teremtsen, felismerve, hogy a fenntartható profit elengedhetetlen az üzlet folyamatosságának biztosításához.

Erőfeszítéseinket ügyfeleink sikerére irányítjuk. E vonatkozásban fontos felelősségünk, hogy olyan termékeket és szolgáltatásokat biztosítsunk ügyfeleink számára, melyek ár és minőség tekintetében egyaránt értéket képviselnek, és magas fokú egészségi, biztonságtechnikai és környezetvédelmi előírásoknak tesznek eleget.

Célunk, hogy biztosítsuk részvényeseink beruházásainak versenyképes megtérülését. E tekintetben fontos felelősségünk, hogy megfelelően figyelembe vegyünk a beruházóink elvárásait.

Igyekszünk vonzó munkahelyi környezetet kialakítani dolgozóink számára. E tekintetben fontos felelősségünk, hogy dolgozóinkat kizárólag a munkára való alkalmasságuk alapján toborozzuk, alkalmazzuk és léptessük elő, hogy ösztönözzük egyéni és szakmai fejlődésüket, illetve hogy biztonságos és egészséges munkahelyi körülményeket teremtsünk. Kötelességünk továbbá az is, hogy megtiltsuk a zaklatás és a megkülönböztetés bármely formáját, és hogy megakadályozzuk a gyermekmunka kizsákmányolását.

Célunk, hogy tevékenységeinket szociálisan felelős módon végezzük. E tekintetben tiszteletben tartjuk a tevékenységeinknek helyet adó országok törvényeit, az üzleti élet jogszerű szerepével összhangban támogatjuk az alapvető emberi jogokat, és a fenntartható fejlődéshez való hozzájárulás terén tett kötelezettségvállalásunk értelmében megfelelő figyelmet szentelünk az egészségnek, a biztonságnak és a környezetnek.

Szabad vállalkozás

Az AkzoNobel támogatja a szabad vállalkozás és a tisztességes verseny alapelveit. A vállalat arra törekszik, hogy ügyfelei igényeit gyorsabban, jobban és megkülönböztetőbb módon elégítse ki, mint a versenytársai. E cél megvalósítása érdekében az AkzoNobel erőteljes, de tisztességes versenyt folytat, a hatályos törvények keretein belül.

Üzleti integritás

Az AkzoNobel üzleti tevékenységei valamennyi aspektusára vonatkozóan ragaszkodik a tisztességhez és a korrektséghez.

- Tilos a megvesztegetés és bármilyen más etikátlan üzleti gyakorlat.
- Az AkzoNobel alkalmazottaitól elvárjuk, hogy kerüljenek minden olyan helyzetet, melyben személyes és pénzügyi érdekeik konfliktusba kerülhetnek a cég érdekeivel.

Minden üzleti tranzakciót pontosan és hiánytalanul, a cég könyvelési előírásainak és a helyi törvényeknek megfelelően regisztrálni kell. Az említett tranzakciók bármikor ellenőrzésnek vethetők alá.

Közösségi tevékenységek

Az AkzoNobel a közösségi tevékenységek támogatására ösztönzi vállalatait.

- Fontos, hogy az AkzoNobel vállalatai biztosítsák dolgozóik számára a lehetőséget, hogy - például közösségi vagy oktatási programokon keresztül - aktív szerepet vállalhassanak a különböző társadalmi ügyekben és kérdésekben, kivéve persze, ha az ilyen tevékenységekben való részvétel érdekkonfliktust teremt.
- Az AkzoNobel vállalatai nem biztosíthatnak anyagi támogatást a politikai pártok, azok intézményei, ügynökségei és képviselői számára.

Kommunikáció

Az AkzoNobel tudatában van annak, hogy a cég tevékenységi köre, az érintettekre gyakorolt hatása, és a cég által betöltött nyilvános szerep miatt rendkívül fontos a megfelelő és pontos kommunikáció. Az AkzoNobel vállalatai igyekeznek másokkal nyílt, tényszerű és időszerű kommunikációt folytatni, feltéve persze, hogy azt nem gátolják a kérdések bizalmas jellege miatti megkötések.

Megfelelés

Az Igazgatóság nem vonja felelősségre a vezetést olyan üzleti veszteségekért, amelyek az AkzoNobel üzleti alapelveinek való megfelelés miatt keletkeznek, és ügyel arra, hogy egyetlen alkalmazott se szenvedjen el hátrányos következményt azért, mert jelenti az alapelvek megszegését vagy feltételezett megszegését.

A környezet

Az AkzoNobel a tevékenységei és termékei által kifejtett környezeti hatások megakadályozása vagy minimumra csökkentése, illetve megfelelő tervezési, gyártási, elosztási és eltávolítási gyakorlat alkalmazása útján igyekszik biztosítani a környezet védelmét.

Az AkzoNobel minden alkalmazottjától elvárja, hogy részt vegyen a környezetvédelemben. A környezetvédelmi jogszabályok megsértéséről, illetve az ilyen megsértést leplező cselekedetéről értesülő dolgozónak kötelessége, hogy az ügyről azonnal jelentést tegyen felettesének, vagy - szükség esetén - a panasztételi eljáráson keresztül az AkzoNobel jogtanácsosának.

Az AkzoNobel termékgondozási (product stewardship) irányítási rendszeren keresztül igyekszik beszállítóira és ügyfeleire is kiterjeszteni az egészségre, biztonságra és környezetre fordított figyelmet.

Közösségi támogatás

Az AkzoNobel támogatja a dolgozók élet- és munkaközösségein belüli tevékenységeket. Az AkzoNobel Community Program biztosítja az ilyen programok támogatásához szükséges eszközöket, feltéve, hogy azokban az alkalmazottak személyesen részt vesznek. A dolgozókat ezért aktív részvételre ösztönözzük, és igyekszünk arra bátorítani őket, hogy javasoljanak különböző projekteket a munkahelyi vezetőknek/bizottságoknak.

Üzleti integritás

A törvényeknek való megfelelés

Az AkzoNobel egyik legfontosabb irányelve az üzleti tevékenységére vonatkozó minden törvény és szabály betartása. Az AkzoNobel ügyleteinek lebonyolítása során a dolgozók – különösen az alábbiakban leírt területeken – számos jogi kérdéssel találhatják szembe magukat. Ha kérdése merülne fel bármely specifikus törvénnyel vagy szabályozással kapcsolatban, kérjük, forduljon az AkzoNobel jogi osztályához.

Kommunikáció és információ

Az AkzoNobel tudatában van annak, hogy a cég tevékenységi köre, az érintettekre gyakorolt hatása, és a cég által betöltött nyilvános szerep miatt rendkívül fontos a megfelelő és pontos kommunikáció. Az AkzoNobel vállalatai igyekeznek másokkal nyílt, tényszerű és időszzerű kommunikációt folytatni, feltéve persze, hogy azt nem gátolják a kérdések bizalmas jellege miatti megkötések.

Szabad vállalkozás és tisztességes verseny

Az AkzoNobel támogatja a szabad vállalkozás és a tisztességes verseny alapelveit. A vállalat arra törekszik, hogy ügyfelei igényeit gyorsabban, jobban és megkülönböztetőbb módon elégítse ki, mint a versenytársai. E cél megvalósítása érdekében az AkzoNobel erőteljes, de tisztességes versenyt folytat, a hatályos törvények keretein belül. Az AkzoNobel üzleti tevékenységei valamennyi aspektusára vonatkozóan ragaszkodik a tisztességhez és a korrektséghez.

Tilos a megvesztegetés, és az etikátlan üzleti gyakorlat bármilyen más formája.

Az AkzoNobel alkalmazottaitól elvárjuk, hogy kerüljenek minden olyan helyzetet, melyben személyes és pénzügyi érdekeik konfliktusba kerülhetnek a cég érdekeivel.

Minden üzleti tranzakciót pontosan és hiánytalanul, a cég könyvelési előírásainak és a helyi törvényeknek megfelelően regisztrálni kell. Az említett tranzakciók bármikor ellenőrzésnek vethetők alá.

A versenytörvényeknek való megfelelés

Az AkzoNobel versenyt folytat az üzletért, alkalmazottaitól pedig elvárja, hogy e versenyben a törvények és az etikai szabályok betartásával vegyenek részt. Az AkzoNobel szigorú irányelveket ír elő annak biztosítására, hogy tevékenysége az egész világon mindenben megfeleljen a vonatkozó versenytörvényeknek, és az AkzoNobel által a versenytörvények betartására vonatkozóan meghatározott irányelveknek (AkzoNobel competition law compliance policy).

A beszállítókkal fenntartott kapcsolat

Az AkzoNobel igyekszik olyan partnerekkel üzleti kapcsolatot kialakítani, akik támogatják üzleti alapelveinkben megfogalmazott etikai értékeinket és szociális, valamint környezetvédelmi normáinkat. A beszállítókkal és alvállalkozókkal kialakított kapcsolatok kezdeményezésével illetve folytatásával kapcsolatos döntései során az AkzoNobel elsődleges fontosságúnak tekinti az üzleti alapelvek alkalmazását.

Kifizetések

Megvesztegetés

Tilos a megvesztegetés és bármely más etikátlan üzleti gyakorlat. Az AkzoNobel egyetlen tisztségviselője, alkalmazottja, ügynöke vagy képviselője sem tehet, ajánlhat, ígérhet vagy hagyhat jóvá olyan fizetést vagy adományt, amely

- üzleti előny megszerzésére irányul;
- bármelyik kormány politikájának befolyásolását célozza;
- nem helyénvaló magatartás látszatát keltheti.

Kérjük, legyenek tekintettel arra, hogy az ajánlat önmagában, még tényleges kifizetés nélkül is, megsérti az AkzoNobel politikáját és a törvényt.

Jutalékfizetés

A megvesztegetést tiltó szabály egyetlen esetben sem kerülhető meg jutalékfizetéssel. A jutalékfizetést minden esetben az AkzoNobel számára biztosított egyértelmű és nyomon követhető szolgáltatással kell igazolni. Az ügynökök, az elosztók és megbízottak díjazása nem lépheti túl a szokásos üzleti arányokat és gyakorlatot. Az AkzoNobel nem alkalmazhat kormányhivatalnokokat ügynökként, elosztóként vagy megbízottként.

Könnyítő fizetések

A könnyítő fizetések a széles körben ismert és alkalmazott helyi szokások szerint, tisztviselők számára pénzben vagy természetben (pl. AkzoNobel termékek) biztosított kisebb összegű fizetések, melyek célja, hogy elősegítsenek egy-egy rutinszerű kormányzati intézkedést, pl. egy szükséges kormányzati engedély feldolgozását. Az AkzoNobel igyekszik elősegíteni az ilyen gyakorlat kiküszöbölését célzó intézkedéseket. Minden esetben fontos a vonatkozó törvények és szabályok betartása, melyek néhány országban teljes mértékben kizárják a könnyítő fizetéseket. Annak tisztázására, hogy egy adott kifizetés könnyítő fizetésnek minősül-e, és, hogy az ilyen kifizetés jogilag megengedett-e, kérjük, forduljon az AkzoNobel jogi osztályához.

A fizetések nyilvántartása

Valamennyi kifizetést, beleértve a könnyítő fizetéseket is, be kell jegyezni a megfelelő főkönyvekbe a vállalat könyvviteli elvei, és az érvényben lévő helyi törvények szerint. A vállalati könyvvitelen kívüli titkos számlák és/vagy könyvelés vezetése szigorúan tilos. Semmilyen fizetés sem bonyolítható ügynökön keresztül, kivéve, ha az a felmerült költségek megtérítésére szolgál, illetve a szokványos ügynöki jutalék vagy díjazás részét képezi. A kis összegű készpénzes tranzakcióktól eltekintve, a harmadik felek részére történő fizetések nem bonyolíthatók le készpénzben: minden kifizetést írásban megjelölt bankszámlára kell teljesíteni. Tilos kifizetések teljesítése ügynevezett számozott számlákra. Szerződéses partnerek kifizetések külföldi szervezetek vagy személyek részére történő átirányítására irányuló kérése minden

esetben elutasítandó. A vállalat valamennyi fizetést belső és külső ellenőrzésnek vet alá.

Minden pénzügyi tranzakciót pontosan és időszerűen kell nyilvántartani. Fontos továbbá az is, hogy a tranzakciók szempontjából jelentős információk is bejegyzésre kerüljenek. Az AkzoNobel nyilvántartásainak a tranzakciókat az elfogadott könyvviteli szabványokkal összhangban kell tükrözniük. Fontos, hogy úgy kerüljenek kialakításra, hogy segítségükkel megelőzhető legyenek a könyvelésen kívüli tranzakciók, köztük a megvesztegetés és a sápfizetés. Elengedhetetlen tehát, hogy a cég dolgozói minden esetben szem előtt tartsák a könyvvitelre és pénzügyi jelentéstételre vonatkozó normákat, elveket és jogszabályokat. Egyetlen alkalmazott sem hozhat létre nem nyilvános és nem nyilvántartott számlát a vállalat javára. Nem megengedett továbbá az sem, hogy az AkzoNobel könyveiben és nyilvántartásaiban hamis vagy fiktív adatok kerüljenek rögzítésre.

Pénzmosás

Az AkzoNobel nem bocsátkozik a bűncselekményből származó jövedelem leplezését szolgáló tulajdon- vagy pénzszerzést, -használatot vagy kezelést elősegítő (vagy látszólag illetve feltételezhetően elősegítő) ügyletekbe, és nem is tűri el az ilyen ügyleteket.

Adományok

Tilos harmadik személynek bármilyen anyagi illetve kereskedelmi értékű személyes szívességet vagy ajándékot adni, illetve harmadik személytől ilyen szívességet vagy ajándékot elfogadni. Az anyagi értékkel bíró ajándék vagy szívesség olyan értékű tárgynak számít, amely befolyásolhatja a vásárlásra vonatkozó döntést és/vagy függőség kialakulásához vezethet. Bármilyen kétség esetén kérjük forduljon feletteséhez.

Az üzleti adományok és ajándékok vonatkozásában a cég minden egységén/osztályán belül teljes átláthatóságot kell biztosítani a felettes és a beosztott között.

Csalás, megtévesztés, vagy szabálytalan magatartás

Bárkinek, aki csalás, megtévesztés vagy szabálytalan magatartás esetét észleli, vagy gyanítja, azonnal tájékoztatnia kell a közvetlen felelős vezető felettesét, aki – a szükséges lépések meghatározása érdekében – köteles felvenni a kapcsolatot az Internal Auditing Service (AUD) Group Auditorával.

Meghatározások:

- Csalás - Adatok, pénz és/vagy áru szándékos hűtlen kezelése, meghamisítása, kihagyása vagy eltávolítása, ami által források, vagy vagyontörvénytelenül kerül a céghez, vagy törvénytelenül kerül el a cégtől.
- Megtévesztés vagy szabálytalan magatartás - helytelen és/vagy hiányos és/vagy nem egyértelmű információk szándékos biztosítása, vagy a munkaszerződés, a corporate directives, vagy egyéb szabályok – a család kategóriájában meghatározottól eltérő módon való – megszegése, és ezáltal a pénzügyi információ és/vagy döntéshozatal helytelen befolyásolása.

Jelenlét nagy kockázatú országokban

Az AkzoNobel határozott véleménye, hogy tevékenységeink a vállalatunk működésének helyet adó közösségek széles körében lehetőséget biztosítanak az életszínvonal és a jólét javítására. Üzleti alapelveink egyike, hogy az üzlet jogszerű szerepével összhangban igyekszünk támogatni az alapvető emberi jogokat.

- Kizárólag az Igazgatótanács (Board of Management) dönthet olyan vállalat (új jogi személy) alapításáról, amely olyan országokba való közvetlen belépést jelent, ahol az AkzoNobel nincs jelen.
- Az AkzoNobel üzleti egységeinek tiszteletben kell tartaniuk az ENSZ által kirótt gazdasági szankciókat. Az ilyen országból való kivonulás feltételeiről és időkeretéről az Igazgatóság dönt. (Kivételes esetekben - általában az érintett felekkel folytatott párbeszédet követően – az Igazgatóság dönthet úgy, hogy jelenlétünk egy-egy nagy kockázatú országban a lakosság érdekében továbbra is indokolt).

Fontos, hogy a nagy kockázatú országokban működő üzleti és szolgálati egységek minden esetben mérlegeljék az IntraNeten található önértékelő eszköz kérdéseit. Az önértékelés célja annak biztosítása, hogy az üzleti és szolgálati egységek tudatában legyenek működésük emberi jogi hatásainak. Amennyiben lehetségesnek vagy valószínűnek tűnik a negatív hatás, fontos, hogy óvintézkedésekkel és/vagy egyéb megoldásokkal járuljanak hozzá a dolgozók és a működésüknek helyet adó közösségek védelméhez.

Gyermekmunka

A gyermekmunka olyan típusú és intenzitású munkára vonatkozik, amely akadályozza a gyermekek oktatásban való részvételét, veszélyezteti fizikai és lelki/szellemi egészségüket, valamint családon belüli fejlődésüket, és megfosztja őket a gyermekkor felhőtlen örömeitől és önbizalmuktól. Rendkívül fontos tehát, hogy az AkzoNobel munkavállalói betartsák az alábbi szabályokat:

- Az AkzoNobel a működésének helyet adó valamennyi országban betartja a vonatkozó jogszabályok minimum életkorral kapcsolatos előírásait.
- Ezen kívül a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 138-as (Minimum életkor) és 182-es (A gyermekmunka tilalma) konvenciójához csatlakozva az AkzoNobel nem foglalkoztat 16 éven aluli gyermekeket.
- 16 és 18 év közötti gyermekek foglalkoztatása esetén a cég biztosítja, hogy a szóban forgó munka ne befolyásolja, vagy akadályozza az oktatásban való részvételét.
- Az AkzoNobel gyermekmunkával kapcsolatos normáinak főbb beszállítókkal illetve alvállalkozókkal való megismertetése az üzleti egységek vezetőségének feladata.

Kényszermunka

Az AkzoNobel semmilyen körülmények között nem alkalmaz kényszermunkát. Az AkzoNobel kizárólag önként, saját szabad akaratukból dolgozó munkavállalókat alkalmaz. A cégünknel való munkába álláskor egyetlen dolgozónkat sem kötelezzük letétfizetésre, és nem fosztjuk meg személyazonosságát igazoló dokumentumaitól. Az AkzoNobel kényszermunkával kapcsolatos normáinak főbb beszállítókkal illetve alvállalkozókkal való megismertetése az üzleti egységek vezetőségének feladata.

Vállalati felelősségek

Nyílt kommunikáció

A nyíltság, az integritás és a megbízhatóság a munkahelyi környezet minden vonatkozásában elősegíti a nyílt kétoldalú kommunikációt az alkalmazott és felettese között. Elvben minden alkalmazottat arra kell ösztönözni, hogy az ilyen ügyeket vitassa meg a közvetlen felettesével, vagy, amennyiben ez valamilyen oknál fogva nem lehetséges, akkor a közvetlen felettes vezetőjével.

Amennyiben a szokványos hierarchiai vonalon keresztül kommunikáció nem bizonyul megfelelő megoldásnak, a dolgozó a vállalati panasztételi eljáráson keresztül is eljuttathatja észrevételeit a felső vezetéshez.

Egyenlő esélyek

Elköteleztünk vagyunk az iránt, hogy vonzó munkahelyi környezetet teremtsünk cégünk alkalmazottai számára. E tekintetben fontos felelősségünk, hogy dolgozóinkat kizárólag a munkára való alkalmasságuk alapján toborozzuk, alkalmazzuk és léptessük elő, hogy ösztönözzük egyéni és szakmai fejlődésüket, illetve hogy biztonságos és egészséges munkahelyi körülményeket teremtsünk. Kötelességünk továbbá az is, hogy megtiltsuk a zaklatás és a megkülönböztetés bármely formáját, és hogy megakadályozzuk a gyermekmunka kizsákmányolását.

Dolgozóink toborzása, kiválasztása és előléptetése objektív és diszkriminációtól mentes kritériumok alapján kell hogy történjen. A zaklatás és a diszkrimináció, ezen belül a faj, bőrszín, nem vagy vallás miatti megkülönböztetés egyetlen formája sem tolerálható.

Fogyatékos vagy krónikus betegség (ideértve a HIV/AIDS-t) esetén fontos, hogy az alkalmazottak – megfelelő munkakörülmények között, és kerülve az előítéleteket és a diszkriminációt – mindaddig dolgozhassanak, ameddig ez orvosilag megengedett. A fogyatékos és a krónikus betegség (beleértve a HIV/AIDS betegségeket is) nem ok a munkaviszony megszüntetésére. Az ilyen dolgozók számára minden körülmények között lehetővé kell tenni munkaviszonyuk fenntartását mindaddig, amíg meg tudnak felelni a rendelkezésre álló és megfelelő munka követelményeinek.

Az AkzoNobel vezetőitől elvárható, hogy rugalmasan kezeljék az egyéni képességek, a személyes ambíció, a nemzeti kultúra és a szervezeti érdekek terén tapasztalt különbségeket. Fontos, hogy kihívásnak érezzék az ilyen eltérések megfelelő kezelését.

Egészséges munkahelyi környezet

A dolgozók és más érintett felek egészségének védelme, illetve az egészségükre káros hatások kiküszöbölése érdekében az AkzoNobel biztonságos és egészséges munkahelyi körülményeket biztosít. Ennek érdekében minden munkahelyen egészségügyi és biztonságtechnikai programok, szabályok és szabályzatok vannak érvényben. Az egészségi és biztonsági előírásokat minden dolgozó köteles betartani.

Az AkzoNobel minden tőle telhetőt elkövet a dolgozók és az alvállalkozók munkahelyi baleseteinek elkerülésére érdekében.

A cég igyekszik ezen túlmenően is úgy kialakítani a munkát, hogy az megfelelően igazodjon a dolgozók képességeihez, illetve fizikai és mentális egészségéhez. A gondoskodás és a támogatás minden esetben része kell hogy legyen a fogyatékkal élő, vagy krónikus betegségben szenvedő dolgozókkal szembeni bánásmódnak. Fontos, hogy valamennyi dolgozó számára elérhető legyen a megfizethető egészségügyi szolgáltatás. Az olyan területeken, ahol a HIV/AIDS nagyon elterjedt, ösztönözni és támogatni kell az önkéntes és anonim tanácsadás és vizsgálatok elérhetőségét.

Az orvosi információk közlése

Nincs jogi alap arra, hogy az álláskeresőt vagy az alkalmazottat arra kérjük, hogy a munkára való alkalmasságát biztosító egészségügyi adatokon túlmenően is feltárjon bizonyos személyes orvosi információkat (pl. alkalmazás előtti HIV teszt). Minden személyes orvosi információt bizalmasan kell kezelni.

Szervezkedési jog

Az AkzoNobel elismeri és tiszteletben tarja a munkavállalók azon jogát, hogy szervezetet hozzanak létre, illetve hogy csatlakozzanak egy általuk kiválasztott szervezethez (beleértve a szakszervezeteket is). Az AkzoNobel egyetlen dolgozó foglalkoztatása kapcsán sem szabja meg feltételként, hogy az adott dolgozó ne csatlakozzon valamilyen szervezethez, vagy hogy visszamondja szakszervezeti tagságát. Pusztán szakszervezeti tagsága miatt egyetlen dolgozó sem bocsátható el, vagy részesíthető hátrányban.

Kollektív alku

Az érvényes törvények, szabályok, munkaügyi kapcsolatok és foglalkoztatási gyakorlatok keretein belül az AkzoNobel tiszteletben tartja a szakszervezetek, illetve egyéb munkavállalói szervezetek általi képviselet jogát. Az egyeztetési/konzultációs folyamatban az AkzoNobel – szükség szerint - saját nevében, illetve munkáltatói szervezeteken keresztül vesz részt. A foglalkoztatási feltételekkel és körülményekkel kapcsolatos megállapodás biztosítása érdekében a cég minden esetben tiszteletben tartja a helyi jogokat, illetve a beleszólási jogot.

A politikai életben való részvétel

Az AkzoNobel a társadalmi életben vállalt aktív szerepre, ezen belül a politikai pártok tevékenységében, illetve választásokon való részvételre ösztönzi dolgozóit.

Az AkzoNobel vállalatai nem biztosíthatnak fizetés vagy természetbeni adományok formájában nyújtott támogatást politikai pártoknak, illetve azok intézményeinek, ügynökségeinek és képviselőinek. Az AkzoNobel vállalatai a munkavállalói akcióbizottságok által kezdeményezett politikai célú adományokat sem támogatják.

Személyes adatok védelme

Az AkzoNobel felismeri a személyes adatok védelmének fontosságát, és átfogó adatvédelmi magatartási kódex (privacy code of conduct) alkalmazása mellett kötelezi el magát. Cégünk dolgozójaként Önt is arra biztatjuk, hogy olvassa el az adatvédelmi magatartási kódexet. Az AkzoNobel a személyes adatokat kizárólag meghatározott célokra, és az adatvédelmi magatartási kódexben foglaltak szerint használja fel. A személyes adatok a nevet, a laccímet, a társadalombiztosítási azonosító jelet, a teljesítményértékelési adatokat (T&F dialógus) stb. foglalják magukban.

Teljesítményértékelési & fejlesztési dialógus

A Teljesítményértékelési & Fejlesztési Dialógus (T&F dialógus/P&D Dialog) az AkzoNobel teljesítményértékelési programja, amely közös eljárásokkal, terminológiával és eszközökkel támogatja globális üzleti tevékenységeinket, és dolgozóink és vezetőink számára is központi helyen emeli ki a teljesítmény és a fejlesztés terén folytatott folyamatos párbeszédet. A program használata vállalati kultúránk része, és minden alkalmazott felelőssége.

Alkalmazotti felelősségek

Média kapcsolatok és titoktartás

Az egységes információs szint biztosítása - pl. a részvényesek részére - és a kereskedelmileg érzékeny információ védelme érdekében, a médiával közölt pénzügyi részletek sohasem tartalmazhatnak több információt, mint amennyit az AkzoNobel által negyedévenként és évenként kiadott jelentések, illetve az említett adatok ismertetésekor kiadott hivatalos közlemények.

Az üzleti egységek és/vagy országos szervezetek kizárólag az Igazgatóság felelős tagjának jóváhagyása után adhatnak ki további, specifikusabb pénzügyi információkat.

A pénzügyi eredményekkel, akvizíciókkal, leépítésekkel, vegyes vállalatokkal és nagyobb beruházásokkal (több mint 10 millió euró) kapcsolatban kizárólag a központi kommunikációs osztállyal (Corporate Communications) történt egyeztetést követően adható ki információ.

A cég imázsát érintő és azt esetleg befolyásoló (szociális, környezeti, pénzügyi, stb.) témákra vonatkozó média kapcsolatokat minden esetben előzőleg ismertetni illetve egyeztetni kell a központi kommunikációs osztállyal, ily módon elkerülve, hogy a cég részéről egymásnak ellentmondó közlemények jussanak a sajtóhoz.

Az alkalmazottaknak tartózkodniuk kell minden olyan közleménytől és nyilatkozattól, amely harmadik felek számára lehetővé teheti, hogy az értéktőzsdén „bennfentes kereskedelmet” folytassanak.

Belső információ

Az AkzoNobel alkalmazottainak az AkzoNobel céggel, vagy más cégekkel kapcsolatban is tudomására juthat olyan információ, amely egyébként nem került közzétételre. Az AkzoNobel vagy más cég ilyen nem nyilvános vagy „belső” információjának a rendes munka, foglalkozás vagy pozíció betöltésének keretein kívüli felhasználása etikátlan, sőt törvénybe ütköző is lehet. A legtöbb igazságszolgáltatási rendszer törvényellenesnek tekinti, ha egy vállalat lényeges belső információival rendelkező személy ilyen vállalat részvényeivel vagy más értékpapírjaival kereskedik, (ideértve az opciókat, eladási opciókat, opciós lehívásokat, vagy egyéb ügyleteket) illetve ha az ilyen információt átadja más, kereskedésre jogosult személyeknek. Az ilyen törvények megszegése polgári- és büntetőjogi felelősségre vonást és egyéb szankciót eredményezhet. Az AkzoNobel nem tűri a belső információ nem megfelelő felhasználását függetlenül attól, hogy törvénytelen vagy sem.

A belső információk érzékenyen érinthetik a részvények árfolyamát. Árfolyamérzékeny információnak számítanak a tőzsdén jegyzett cég működési eredményével és egyéb ügyeivel kapcsolatos olyan adatok, melyek közzétételük esetén minden bizonnyal befolyással lennének a cég részvényeinek árfolyamára. Ilyen információnak minősülnek többek között, de nem kizárólag az alábbi adatok:

- a bevétellel kapcsolatos információk
- fúziós és akvizíciós megállapodások
- potenciálisan fontos társasági/pénzügyi hatású új termékek
- a kormányzati szervektől (pl. FDA) kapott potenciális/korlátozott hatású levelek
- a vállalat irányításában és vezetésében történt változások
- a könyvvizsgálók, illetve az általuk alkotott vélemény terén történt változások
- értékpapírokra vonatkozó események (részvénymegosztás, stb.)
- csőd
- peres ügyek

Azoknak az AkzoNobel alkalmazottaknak, akiknek olyan információ jut tudomására, amely az AkzoNobel részvényei tekintetében árfolyamérzékeny lehet, ügyelniük kell arra, hogy az ilyen információt szigorúan bizalmasan kezeljék, és azt – azokon a személyeken kívül, akiknek az adott információt feltétlenül ismerniük kell – se kollégáik, se harmadik személyek előtt ne tárják fel. Információk harmadik személyek (pl. az AkzoNobel tanácsadói) előtti feltárása kizárólag abban az esetben engedélyezett, ha a szóban forgó harmadik személyre jogszabályban vagy szerződésben rögzített közzétételi illetve felhasználási tilalom vonatkozik. Ezen kívül, az AkzoNobel részvényeire vonatkozó potenciálisan árfolyamérzékeny információra azonnal fel kell hívni az AkzoNobel Közzétételi Bizottság (Disclosure Committee) figyelmét, amely ezt követően javaslatot tesz az Igazgatóság felé a nyilvános közzététel szükségességére vonatkozóan. Ilyen közzététel ügyében kizárólag az Igazgatóság hozhat döntést. Kétely esetén, kérjük forduljon a Közzétételi Bizottság elnökéhez. Gyakorlati okokból szeretnénk felhívni a figyelmet arra is, hogy ugyanezek a kötelezettségek érvényesek harmadik személyek olyan értékpapírjaira is, melyekre vonatkozóan az AkzoNobel dolgozói belső információval rendelkeznek.

Jelen irányelv bármilyen megsértését, illetve az attól való bármilyen eltérést haladéktalanul jelenteni kell a Közzétételi Bizottság elnökének.

Vállalati arculat

A világszerte egységes és hatékony vállalati arculat biztosítása érdekében az AkzoNobel corporate identity manualban foglalt szabályokat szigorúan be kell tartani. Meg kell jegyeznünk, hogy ezek a szabályok terméksoportonként, vállalatonként és üzleti egységenként eltérőek lehetnek.

A társaság vállalati arculatának szabályaitól való bármilyen eltérést végrehajtás előtt az AkzoNobel vállalati kommunikációs osztályához (corporate communications department) jóváhagyásra be kell nyújtani.

Az AkzoNobel szellemi termékeinek védelme

Az AkzoNobel értékes szellemi tulajdont szerzett meg és fejlesztett ki, beleértve a szabadalmakat, védjegyeket, szerzői jogi védelem alatt álló munkákat és kereskedelmi titkokat (pl. bizalmas műszaki és üzleti információt). A dolgozók feladata és felelőssége, hogy védjék ezeket az értékeket.

A menedzsment szabadalmak, védjegyek vagy szerzői jog bejegyzése útján gondoskodhat a találmányok, vagy kreatív kifejezések védelméről. A szabadalmak, védjegyek vagy szerzői jogi védelem alatt álló munkák átruházására a menedzsment jóváhagyásától, illetve a szerződéses kikötésektől függően van lehetőség.

Fontos, hogy az alkalmazottak a bizalmas információt kizárólag olyan személyek előtt tárják fel, akiknek azt feltétlenül ismernie kell, és hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket az ilyen információkhoz való illetéktelen hozzáférés megakadályozása érdekében (például úgy, hogy a bizalmas vállalati adatokhoz védett hozzáférést biztosítanak). Bizalmas információk harmadik személyek előtti feltárása kizárólag abban az esetben engedélyezett, ha azt a menedzsment jóváhagyta, és a szóban forgó harmadik személyekre vonatkozóan titoktartási megállapodás van érvényben. Harmadik személyektől érkező ötletek vagy bizalmas információk fogadására vagy felhasználására kizárólag a megfelelő óvintézkedések megtételét követően van lehetőség.

Az AkzoNobel jogi és szellemi tulajdon (Legal & IP) részlegét valamennyi, a szellemi tulajdont érintő átruházásba vagy vitába be kell vonni. A szellemi tulajdonjogok érvényességére, terjedelmére vagy foganatosíthatóságára vonatkozóan semmilyen kijelentés sem tehető az AkzoNobel jogi és szellemi tulajdon részlegének bevonása nélkül.

Internet használat / IT magatartási kódex

Általános szabály, hogy valamennyi IT vonatkozású forrás és eszköz csak belső használatra és/vagy üzleti vonatkozású ügyek intézésére, és nem személyes használatra szolgál. Az alkalmazottak számára biztosított IT eszközöket egyetlen esetben sem szabad személyes nyereség vagy haszon szerzésére felhasználni, és tilos azok használatával munkaidő alatt visszaélni. Az ilyen eszközök és berendezések mindvégig az AkzoNobel tulajdonát képezik. Az AkzoNobelre, annak termékeire vagy ügyfeleire vonatkozó bizalmas vagy szellemi tulajdont képező információk közzététele vagy terjesztése a hivatalos kommunikációs struktúrákon kívül szigorúan tilos.

Az IT vonatkozású források és eszközök nem használhatók etikátlan vagy illegális módon, illetve úgy, hogy az az AkzoNobel-t, a cég üzleti ügyeit, alkalmazottait, beszállítóit, ügyfeleit, versenytársait vagy egyéb érdekeltjeit kellemetlen helyzetbe hozza, vagy rossz színben tüntesse fel, illetve róluk helytelen vagy kedvezőtlen benyomást keltsen. Tilos az információkhoz és információs rendszerekhez való illetéktelen hozzáférés; a hozzáférést az információ tulajdonosának engedélyével, a felhasználó munkaköri leírásával összhangban kell biztosítani.

Az információs rendszerek személyes jelszóval és/vagy egyéb azonosító eszközökkel (pl. hardver token) védhetők. Fontos, hogy a felhasználók az ilyen eszközöket felelős módon, bizalmasan kezelve és visszaélés ellen védve használják. Az AkzoNobel által biztosított vagy az AkzoNobel információs rendszerén elérhető szoftver eszközök telepítését, módosítását, eltávolítását vagy személyes felhasználását az információkezelési (information management) szervezetnek, vagy egy általa megbízott félnek kell engedélyeznie.

Az információk és rendszerek lopásának, elvesztésének vagy illetéktelen használatának megelőzése érdekében a felhasználónak intézkedéseket kell tennie a számára biztosított hardver eszközök (laptopok, telefonok, tokenek, USB-stickek stb.) fizikai biztonságának garantálása érdekében. A vállalati adatok hozzáférhetőségének védelme érdekében a felhasználóknak időszerű módon, például háttértárra mentett biztonsági másolatokkal, vagy az adatok hálózati meghajtókon való tárolásával kell garantálniuk a vonatkozó üzleti információk biztonságát.

Az információbiztonsággal kapcsolatos incidenseket vagy az információbiztonsági elvek megsértését a helyi IT Helpdesknek vagy az Információbiztonsági összekötőnek kell jelenteni. Az esetleges bizonyítékokat tilos megmásítani vagy hamisítani. Valamennyi AkzoNobel alkalmazottnak ismernie kell a saját osztályára és telephelyére vonatkozó specifikus információbiztonsági szabályokat

és eljárásokat, és a helyi Információbiztonsági összekötő tájékoztatása szerint, azoknak eleget kell tennie.

Az AkzoNobel fenntartja a jogot a vállalat által biztosított IT eszközöket használó felhasználók tevékenységének ellenőrzésére. Az ilyen ellenőrzésekre a részlegvezetéstől kért felhatalmazás, a helyi munkavállalói képviselők szükség szerinti tájékoztatása, és a helyi törvények mindenkor betartása mellett kerül sor.

Üzleti utazás

Utazás alatti biztonság

Alkalmazottaink biztonsága üzleti utazásaik során létfontosságú az AkzoNobel számára. A vállalat aktualizált listát tesz közzé azokról az országokról, melyek egészség vagy biztonság szempontjából veszélyt jelenthetnek az oda utazók számára, és minden esetben azt javasolja az utazónak és felettesének, hogy fokozottabb kockázatú helyek esetén alaposan fontolják meg, hogy az utazás valóban szükséges-e.

Az üzleti utak magáncélú tevékenységekkel való összekapcsolása

Az üzleti utat szabadsággal kombinálni, vagy arra házasutast, partnert, rokont vagy barátot elvinni kizárólag az üzleti vagy szolgálati egység vezetőjének előzetes írásos engedélyével szabad.

Légi közlekedés

Kontinentális járatok

Kontinentális járatok esetén általános szabály, hogy az elérhető legolcsóbb osztályt kell választani. Az üzleti és szolgálati egységek, és a helyi szervezetek vezetői hat órát meghaladó légi utak esetén szabadon rendelkezhetnek a business osztály engedélyezéséről.

Interkontinentális járatok

A legmagasabb megengedett osztály a Business class, vagy az azzal egyenrangú kategória. E szabálytól kizárólag az Igazgatóság illetékes tagjának előzetes engedélyével szabad eltérni.

Hotelek

Az olyan nagyobb városokban, ahol cégünk rendszeresen folytat üzleti tevékenységeket, az AkzoNobel több szállodalánccal kötött szerződést. A szobák hozzáférhetőségétől függően a kiutazóknak ezeket a szállodákat kell igénybe venniük.

Utazás saját autóval

A saját autó üzleti célra kizárólag akkor használható, ha a tulajdonos gépjármű-biztosítása erre megfelelő fedezetet biztosít. A saját autóval tett üzleti út maximális távolsága 500 km (egy irányban); költsége – a célállomástól függően - nem haladhatja meg a legolcsóbb elérhető repülőjegy és/vagy gyorsvasút jegy árát. Minden esetben fontos szempont továbbá a személyi biztonság.

Vonat

Vonattal történő utazás esetén első osztályú jegy váltható.

Kiegészítő információ

Az AkzoNobel üzleti utazás weboldal /az Intraneten a Beszerzési portál (Purchasing Portal) weboldal része/ széleskörű utazási tájékoztatással szolgál. További információk az AkzoNobel globális utazási menedzsmenttől (AkzoNobel sourcing, Hollandia) szerezhetők be.

Biztonság

Bizonytalan politikai helyzetekben, illetve a közbiztonságot fenyegető egyéb veszélyek (pl. terrorista támadások) esetén az Igazgatótanács dönt az üzleti utak korlátozásáról és/vagy a kiküldött dolgozók és családtagjaik biztonságát garantáló intézkedésekről.

Az ilyen korlátozásokról és/vagy intézkedésekről az Igazgatóság titkára tájékoztatja az üzleti és szolgálati egységek vezetőit, a központi személyzetet és az országos szervezetek vezetőit. A szervezetükön belüli további tájékoztatásért és az intézkedések végrehajtásáért az említett vezetők felelnek.

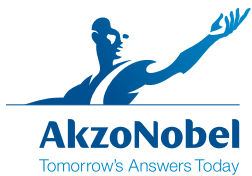
Szerhasználat

A szerhasználat általánosságban véve, a munkahelyeken, és különösen a termelő üzemekben igen súlyos következményekkel járhat. Az AkzoNobel ezért minden munkahelyén szigorúan tiltja az illegális drogok használatát. Az orvos által felírt, és a kereskedelemben szabadon kapható, legálisan beszerzett és rendeltetésszerűen használt szerek kivételével minden egyéb kábítószer illegális drognak számít.

Az AkzoNobel erősen támogatja az alkoholmentes üzleti környezetet, és számos üzemében teljes egészében tiltja a szeszes italok fogyasztását. A helyi szokásokat és gyakorlatokat követve, belső vagy külső események kapcsán a menedzsment engedélyezheti a mértékletes alkoholfogyasztást.

A fenti előírásokat megsértő alkalmazottak fegyelmi eljárásnak vethetők alá.

Az AkzoNobel igyekszik minden esetben segítséget nyújtani dolgozói kábítószerrel kapcsolatos problémái megoldásában. A segítség módja változó lehet, és az érintett dolgozó együttműködését is megkívánja.



www.akzonobel.com

Vállalatunk a legnagyobb globális szinten működő festék- és bevonatgyártó cég, és a speciális kemikáliák piacán is igen jelentős helyet foglal el. A világon mindenütt minőségi alapanyagokkal látjuk el a különböző iparágakat. A jövőbe tekintünk, de a jelenben cselekszünk.

Célunk, hogy fenntartható válaszokat és megoldásokat kínáljunk ügyfeleink számára. Cégünk székhelye a hollandiai Amszterdamban található, 60 000 alkalmazottat foglalkoztat a világ több mint 80 országában, akiknek fő törekvése a kiválóság, és az, hogy már ma megadják a választ a holnap kérdéseire.

© 2008. Akzo Nobel N.V. Minden jog fenntartva.
A „Tomorrow's Answers Today” az Akzo Nobel N.V. védjegye.