

Kodeks Postępowania

Kim jesteśmy i jak pracujemy



AkzoNobel

Odpowiedzi jutra już dzisiaj



Niniejsza broszura zawiera
Kodeks Postępowania AkzoNobel.
W 2008 roku AkzoNobel dokonała
przedefiniowania swoich wartości firmowych.

Wartości AkzoNobel:

**Najpierw
przyszłość
naszych klientów**

**Przedsiębiorcze
myślenie**

**Rozwój talentów
naszych ludzi**

**Odwaga
i ciekawość,
by kwestionować
status quo**

**Uczciwość
i odpowiedzialność
za nasze czyny**

List od Prezesa

Korporacyjne zasady działalności AkzoNobel (ang. AkzoNobel business principles) odgrywają istotną rolę w naszej działalności rynkowej. Pomagają nam obecnie i będą pomagać w przyszłości odnosić sukcesy w biznesie, ponieważ umożliwiają działanie z zachowaniem równowagi pomiędzy naszymi firmowymi priorytetami, jakimi są ludzie, zyski i środowisko.

Korporacyjne zasady działalności AkzoNobel zostały, z sukcesem, wprowadzone pięć lat temu. Pracownicy zostali przeszkoleni w ich zakresie, ale, z oczywistych powodów, ta akcja szkoleniowa nie była jednorazowym przedsięwzięciem. Wykonując naszą codzienną pracę, myślimy i działamy zgodnie z korporacyjnymi zasadami działalności. Chcąc utrzymać na nich naszą uwagę, rozpoczynamy wdrożenie Kodeksu Postępowania AkzoNobel (ang. AkzoNobel code of conduct).

Kodeks Postępowania AkzoNobel to czytelne opracowanie prezentujące podstawowe obowiązki, które powinien rozumieć każdy pracownik naszej firmy. Zawiera on zarówno nasze korporacyjne zasady działalności, jak i główne procedury firmowe. Dlatego też, jest on narzędziem, które będzie pomagać nam wszystkim wykonywać pracę w sposób zgodny z naszymi firmowymi standardami.

Każdy pracownik firmy musi wiedzieć o istnieniu niniejszego Kodeksu Postępowania, jak również ściśle przestrzegać zawartych w nim zasad. Musisz być świadom, że w przypadku niestosowania jego zasad kierownictwo firmy rozważy podjęcie działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie. Ponieważ wdrożenie korporacyjnych zasad działalności zakończone zostało sukcesem, zakładamy, że większość z was stosuje je w praktyce. Jeśli jednak tak nie jest lub jeśli znalazłeś się w sytuacji, w której nie wiesz, jak postąpić w związku z istnieniem tegoż Kodeksu, zgłoś się do swojego przełożonego. Pomoże ci on znaleźć odpowiedzi na pytania związane z interpretacją i stosowaniem zawartych w nim zasad.

Oprócz tego, powinieneś każdorazowo informować kierownictwo firmy o działaniach stanowiących naruszenie obowiązujących procedur i/lub przepisów prawnych. Określenie właściwego sposobu komunikowania się w takich sytuacjach ułatwia specjalnie w tym celu ustanowiona procedura raportowania.

Kierownictwo firmy zobowiązuje się zapewnić należyłą ochronę pracownikom, którzy zdecydowali się zgłosić przypadki naruszeń lub poinformować o podejrzeniu naruszeń Kodeksu Postępowania AkzoNobel. Dobitnie podkreślam, że kierownictwo firmy nie będzie, za utratę jakichkolwiek korzyści biznesowych, obciążać odpowiedzialnością osób postępujących zgodnie z Kodeksem Postępowania AkzoNobel. Ufam, że będziecie wspierać i działać zgodnie z nim.

Kodeks Postępowania AkzoNobel odzwierciedla, kim jesteśmy i w jaki sposób działamy. Dlatego też, liczę na to, że każdy z was będzie aktywnie wspierać stosowanie zawartych w nim zasad. Taka postawa pomoże nam dalej budować firmę, z której w przyszłości będziemy mogli być wszyscy dumni.

Hans Wijers
Prezes AkzoNobel

Spis treści

02 List od Prezesa

04 Wprowadzenie

05 Nasza firma

Korporacyjne zasady działalności

Środowisko

Wspieranie społeczności lokalnych

07 Uczciwość w działalności

Przestrzeganie prawa

Zasady komunikacji i informowania

Wolna przedsiębiorczość i uczciwa konkurencja

Oszustwa, wprowadzanie w błąd lub nieodpowiednie zachowanie

Obecność w krajach wysokiego ryzyka

Praca wykonywana przez dzieci

Praca przymusowa

10 Obowiązki firmy

Otwarta komunikacja

Równość w traktowaniu

Zdrowe środowisko pracy

Prawo zrzeszania się

Negocjacje umów zbiorowych

Uczestnictwo w życiu politycznym

Ochrona danych osobowych

Program Zarządzania Wynikami Pracy i Rozwojem Pracowników
(ang. P&D Dialog)

12 Obowiązki pracownika

Relacje z mediami i ujawnianie informacji

Informacje poufne

Tożsamość korporacyjna

Ochrona własności intelektualnej AkzoNobel

Korzystanie z Internetu / Kodeks postępowania IT

Podróże służbowe

Używanie środków odurzających

Wprowadzenie

AkzoNobel oczekuje od swoich pracowników postępowania zgodnego z wartościami firmowymi oraz jej korporacyjnymi zasadami działalności, a także przestrzegania przepisów prawnych oraz wewnętrznych procedur i regulaminów. Obowiązujące w firmie wartości oraz korporacyjne zasady działalności określają, kim jesteśmy i w jaki sposób chcemy być postrzegani przez naszych udziałowców. Zostały one zawarte w dyrektywach korporacyjnych, a także w procedurach wewnętrznych i powinny być stosowane w codziennej pracy przez wszystkich pracowników.

Niniejszy Kodeks Postępowania obejmuje kluczowe informacje, w tym korporacyjne zasady działalności oraz dyrektywy, mające zastosowanie do każdego pracownika. Kodeks ten określa, kim jesteśmy i w jaki sposób pracujemy. Stając wobec trudnych problemów natury etycznej lub prawnej, zobowiązani jesteśmy rozwiązywać je zgodnie z niniejszym Kodeksem. Kodeks ten jest dynamicznym dokumentem, który – w razie konieczności – będzie podlegał aktualizacji. Pracownicy będą zawsze informowani o zmianach wprowadzonych w niniejszym Kodeksie.

Główne rozdziały niniejszego dokumentu to:

- Nasza firma
- Uczciwość w działalności
- Obowiązki firmy
- Obowiązki pracownika

Dodatkowo, każdy pracownik zobowiązany jest do informowania kierownictwa o wszelkich sytuacjach stanowiących naruszenie polityki firmy lub przepisów prawnych. W tym celu AkzoNobel opracowała specjalną procedurę raportowania, umożliwiającą pracownikowi wybór najlepszego sposobu zgłaszania przypadków, wobec których ma wątpliwości.

Zarząd firmy zobowiązuje się zapewnić pełną ochronę pracownikom, którzy zdecydują się zgłosić naruszenie lub domniemanie naruszenia Kodeksu. W celu osiągnięcia całkowitego zrozumienia, Zarząd firmy dobitnie podkreśla, że kierownictwo firmy nie będzie, za utratę jakichkolwiek korzyści biznesowych, obciążać odpowiedzialnością osób postępujących zgodnie z Kodeksem Postępowania AkzoNobel.

Każdy pracownik winien pamiętać, że wobec przypadków niestosowania czy też umyślnego naruszenia korporacyjnych zasad działalności oraz Kodeksu Postępowania, kierownictwo firmy zmuszone będzie rozważyć podjęcie działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie. Na tym etapie, po zakończeniu wdrożenia korporacyjnych zasad działalności, Zarząd firmy zakłada, że wszyscy pracownicy wykonują swoją pracę zgodnie ze wspomnianymi zasadami.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących interpretacji lub stosowania niniejszego Kodeksu, czy też pytań odnoszących się do procedur lub dyrektyw firmowych, należy zwracać się do swojego przełożonego.

Nasza firma

Korporacyjne zasady działalności

Jak zostało to określone w Deklaracji Firmy, ambicją AkzoNobel jest być firmą pierwszego wyboru dla klientów, udziałowców i pracowników oraz szanowanym członkiem społeczności. Zgodnie z „Wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych”, niniejszy dokument definiuje kluczowe wartości, na których powinny opierać swoją działalność wszystkie spółki należące do AkzoNobel, aby możliwe stało się urzeczywistnienie naszych ambicji. Z tego powodu, korporacyjne zasady działalności AkzoNobel dotyczą zarówno transakcji biznesowych realizowanych przez nas na całym świecie, jak również indywidualnych zachowań pracowników prowadzących interesy w imieniu AkzoNobel. Korporacyjne zasady działalności obejmują ponadto główne wytyczne firmy mieszczące się w ramach pozostałych, specyficznych obszarów polityki korporacyjnej.

Korporacyjne zasady działalności pozostawiają kierownictwu funkcjonującemu na szczeblu Jednostek Biznesowych oraz na szczeblu lokalnym swobodę decydowania i wprowadzania w życie dodatkowych, lokalnych zasad działalności biznesowej, o ile zasady te są zgodne z naszymi kluczowymi wartościami i nie stanowią zagrożenia dla dobrej reputacji AkzoNobel na całym świecie.

Obowiązkiem Zarządu oraz każdego szefa Jednostki Biznesowej jest dopilnowanie, aby korporacyjne zasady działalności AkzoNobel zostały zakomunikowane wszystkim pracownikom i aby były przez nich przestrzegane. Ponadto, według AkzoNobel, stosowanie korporacyjnych zasad działalności stanowi nadrzędną regułę w procesach decyzyjnych dotyczących nawiązywania bądź kontynuowania współpracy z klientami i dostawcami, oraz uczestnictwa w spółkach typu joint venture.

Nasze wartości

Nasze wartości zawarte są w treści idei „Odpowiedzi jutra już dzisiaj”.

Oto one:

- Najpierw przyszłość naszych klientów
- Przedsiębiorcze myślenie
- Rozwój talentów naszych ludzi
- Odwaga i ciekawość, by kwestionować status quo
- Uczciwość i odpowiedzialność za nasze czyny

Obowiązki

AkzoNobel skupia się na generowaniu długofalowej wartości dodanej dla klientów, udziałowców, pracowników oraz społeczności, zdając sobie sprawę z tego, że stabilny i systematycznie osiągany zysk ma kluczowe znaczenie dla ciągłości prowadzenia działalności biznesowej.

Ukierunkujemy nasze starania na zapewnienie sukcesu naszym klientom. W związku z tym, spoczywa na nas obowiązek dostarczenia naszym klientom produktów i usług wysokiej wartości pod względem ceny i jakości, spełniających wysokie normy w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Zapewnimy naszym udziałowcom konkurencyjne zyski z poczynionych przez nich inwestycji. W związku z tym, spoczywa na nas obowiązek właściwego zrozumienia oczekiwań naszych inwestorów.

Stworzymy naszym pracownikom atrakcyjne środowisko pracy. W związku z tym, spoczywa na nas obowiązek rekrutowania, zatrudniania i promowania pracowników, kierując się wyłącznie ich przydatnością do wykonywania pracy, wspierania ich rozwoju osobistego i zawodowego oraz zapewniania im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Naszym obowiązkiem jest również eliminowanie wszelkiego rodzaju nękania bądź dyskryminacji oraz wykorzystywania dzieci do wykonywania pracy.

Nasze działania będziemy realizować w społecznie odpowiedzialny sposób. W związku z tym, przestrzegamy przepisów prawa obowiązujących w państwach, w których działamy, wspieramy podstawowe prawa człowieka w obszarze działalności gospodarczej i w sposób należyty traktujemy kwestie związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem oraz ochroną środowiska – zgodnie z naszym dążeniem do stabilnego i systematycznego rozwoju.

Wolna przedsiębiorczość

AkzoNobel popiera zasady wolnej przedsiębiorczości i uczciwej konkurencji. Firma stara się zaspokajać potrzeby klientów w sposób szybszy, lepszy i bardziej unikalny niż firmy konkurencyjne. W tym celu, AkzoNobel będzie prowadzić ożywioną, lecz uczciwą działalność konkurencyjną w ramach mających zastosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony konkurencji.

Uczciwość w działalności

AkzoNobel kładzie nacisk na uczciwość i prawość we wszystkich aspektach prowadzonej przez siebie działalności.

- Zakazane jest łapówkarstwo oraz inne formy nieetycznych zachowań biznesowych.
- Pracownicy AkzoNobel zobowiązani są unikać sytuacji, w których może zaistnieć konflikt pomiędzy ich interesami osobistymi lub finansowymi a interesami firmy.

Wszystkie transakcje biznesowe należy rejestrować dokładnie, całkowicie i zgodnie z wewnętrznymi zasadami rachunkowości oraz z wymogami lokalnych przepisów prawa. Transakcje te mogą być objęte kontrolą.

Działalność na rzecz społeczności

AkzoNobel zachęca wszystkie swoje spółki do angażowania się w działania na rzecz społeczności.

- Spółki AkzoNobel zobowiązane są umożliwiać swoim pracownikom odgrywanie aktywnej roli w życiu społecznym – przykładowo, poprzez programy społeczne lub edukacyjne – o ile tylko uczestnictwo w takiej działalności nie rodzi konfliktu interesów.
- Spółki AkzoNobel nie mogą dokonywać wpłat na rzecz partii politycznych lub działających przy nich instytucji, agencji i przedstawicielstw.

Komunikacja

W AkzoNobel, ze względu na zakres realizowanej działalności, jej konsekwencje dla udziałowców oraz odgrywaną przez firmę rolę w życiu publicznym, właściwa komunikacja jest procesem o kluczowym znaczeniu. Spółki AkzoNobel będą komunikować się w sposób otwarty, rzeczowy i punktualny – za wyjątkiem sytuacji objętych nadrzędnymi okolicznościami zobowiązującymi je do zachowania poufności informacji.

Stosowanie

Zarząd firmy nie będzie obciążać odpowiedzialnością kadr kierowniczych z tytułu jakichkolwiek strat biznesowych spowodowanych przestrzeganiem korporacyjnych zasad działalności AkzoNobel oraz dopilnuje, aby pracownicy zgłaszający naruszenia lub domniemania naruszeń powyższych zasad nie ponosili z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

Środowisko

AkzoNobel chroni środowisko, zapobiegając lub minimalizując wpływ, jaki ma na środowisko prowadzona przez nią działalność oraz jej produkty, stosując odpowiednie rozwiązania w zakresie projektowania, produkcji, dystrybucji oraz utylizacji odpadów.

AkzoNobel oczekuje od wszystkich swoich pracowników, że będą oni odgrywać rolę w zakresie ochrony środowiska. W przypadku, gdy pracownik stanie się świadomym faktu naruszenia ustawodawstwa z zakresu ochrony środowiska lub działania mogącego świadczyć o ukrywaniu takiego naruszenia, zobowiązany jest natychmiast zgłosić je swojemu przełożonemu lub – jeśli zajdzie taka potrzeba – powiadomić o tym Głównego Radcę Prawnego AkzoNobel korzystając z procedury raportowania.

AkzoNobel stara się rozszerzyć ideę troski o zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko wśród swoich dostawców i klientów za pośrednictwem tzw. Programu Zarządzania Produktem.

Wspieranie społeczności lokalnych

AkzoNobel wspiera społeczności, w których żyją i pracują pracownicy firmy. Środki na takie działania zapewnia Program Społeczny AkzoNobel – pod warunkiem, że pracownicy firmy osobiście się w nie angażują. W związku z tym, zachęca się pracowników do aktywnego uczestnictwa w nich oraz do zgłaszania propozycji projektów społecznych do zatwierdzenia przez kierownictwo lub komisje zakładowe.

Uczciwość w działalności

Przestrzeganie prawa

Polityką AkzoNobel jest stosowanie się do wszystkich uregulowań prawnych dotyczących prowadzonej przez firmę działalności. Prowadząc interesy AkzoNobel, pracownicy firmy mogą stanąć wobec różnorodnych kwestii prawnych, szczególnie w zakresach przedstawionych poniżej. W przypadku pytań dotyczących specyficznych przepisów prawnych należy kontaktować się z Działem Prawnym AkzoNobel.

Zasady komunikacji i informowania

W AkzoNobel, ze względu na zakres realizowanej działalności, jej konsekwencje dla udziałowców oraz odgrywaną przez firmę rolę w życiu publicznym, właściwa komunikacja jest procesem o kluczowym znaczeniu. Spółki AkzoNobel będą komunikować się w sposób otwarty, rzeczowy i punktualny – za wyjątkiem sytuacji objętych nadrzędnymi okolicznościami zobowiązującymi je do zachowania poufności informacji.

Wolna przedsiębiorczość i uczciwa konkurencja

AkzoNobel popiera zasady wolnej przedsiębiorczości i uczciwej konkurencji. Firma stara się zaspokajać potrzeby klientów w sposób szybszy, lepszy i bardziej unikalny niż firmy konkurencyjne. W tym celu, AkzoNobel będzie prowadzić ożywioną, lecz uczciwą działalność konkurencyjną w ramach mających zastosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony konkurencji. AkzoNobel kładzie nacisk na uczciwość i prawość we wszystkich aspektach prowadzonej przez siebie działalności.

Zakazane jest łapówkarstwo oraz inne formy nieetycznych zachowań biznesowych.

Pracownicy AkzoNobel zobowiązani są unikać sytuacji, w których może zaistnieć konflikt pomiędzy ich interesami osobistymi lub finansowymi a interesami firmy.

Wszystkie transakcje biznesowe należy rejestrować dokładnie, całkowicie i zgodnie z wewnętrznymi zasadami rachunkowości oraz z wymogami lokalnych przepisów prawa. Transakcje te mogą być objęte kontrolą.

Przestrzeganie prawa dotyczącego konkurencji

AkzoNobel prowadzi działalność na zasadach konkurencji. AkzoNobel oczekuje od swoich pracowników, by prowadzili rywalizację w sposób zarówno etyczny, jak i zgodny z prawem. AkzoNobel realizuje surową politykę gwarantującą, że działalność firmy na całym świecie jest w pełni zgodna z wszystkimi mającymi zastosowanie przepisami prawnymi dotyczącymi ochrony konkurencji oraz stosowaną przez AkzoNobel Polityką Przestrzegania Przepisów Prawa o Ochronie Konkurencji.

Współpraca z dostawcami

AkzoNobel pragnie realizować działalność gospodarczą z partnerami biznesowymi, którzy popierają wyznawane przez AkzoNobel wartości etyczne oraz normy społeczne i standardy dotyczące ochrony środowiska sformułowane w korporacyjnych zasadach działalności. AkzoNobel uznaje stosowanie korporacyjnych zasad działalności za sprawę najwyższej wagi podczas podejmowania decyzji dotyczących rozpoczęcia lub kontynuacji współpracy z dostawcami i podwykonawcami.

Płatności

Łapówki

Zakazane jest łapówkarstwo oraz inne formy nieetycznych zachowań biznesowych. Bez względu na okoliczności, żaden z urzędników, pracowników czy też przedstawicieli, działając w imieniu AkzoNobel nie ma prawa dokonywać, oferować, obiecywać ani autoryzować jakiegokolwiek płatności lub też podarunku, których przekazanie mogłoby:

- przysporzyć firmie jakichkolwiek korzyści biznesowych,
- wywrzeć wpływ na politykę jakiegokolwiek rządu,
- nosić znamiona niestosowności.

Złożenie tego typu oferty, bez faktycznego przekazania pieniędzy, stanowi naruszenie polityki AkzoNobel i prawa.

Płatność prowizji

Zasady zabraniającej wręczania łapówek nie można obchodzić poprzez dokonywanie wypłat prowizji. Wszelkie wypłaty prowizji należy uzależniać od wykonania na rzecz firmy jasno określonej i możliwej do przeanalizowania usługi. Wynagrodzenia wypłacane pośrednikom, dystrybutorom oraz osobom pobierającym prowizje nie mogą przekraczać stawek przyjętych w praktyce biznesowej. AkzoNobel nie będzie powoływać na stanowiska pośredników, dystrybutorów oraz osób pobierających prowizje osób pełniących funkcje urzędników państwowych.

Płatności motywujące

Płatności motywujące to drobne płatności wykonywane z wykorzystaniem środków pieniężnych lub w naturze (np. z wykorzystaniem produktów spółki) na rzecz urzędników zgodnie z publicznie znanym lub też powszechnie praktykowanym lokalnym zwyczajem, realizowane w celu przyspieszenia procesu rutynowych formalności urzędowych, tj. np. uzyskiwanie wymaganych zezwoleń urzędowych. Ambicją AkzoNobel jest eliminowanie takich praktyk. W każdej sytuacji należy przestrzegać obowiązujących uregulowań prawnych, które w niektórych państwach całkowicie wykluczają możliwość dokonywania płatności motywujących. Celem potwierdzenia, czy konkretny rodzaj płatności stanowi płatność motywującą oraz czy jej dokonywanie jest w danym systemie prawnym czynnością legalną, należy konsultować się z Działem Prawnym AkzoNobel.

Rejestrowanie płatności

Wszystkie płatności, w tym płatności motywujące, należy księgować w odpowiednich księgach rachunkowych zgodnie z obowiązującymi w firmie zasadami księgowymi i wszystkimi mającymi zastosowanie lokalnymi przepisami prawnymi. Surowo wzbronione jest posiadanie tajnych kont i/lub prowadzenie księgowości poza systemem księgowym firmy. Zakazane jest realizowanie jakichkolwiek płatności za pomocą pośredników, chyba że są one opłatami wynikają-

cymi ze standardowych umów agencyjnych lub stanowią zwrot poniesionych kosztów. Za wyjątkiem niewielkich transakcji kasowych, płatności gotówką na rzecz osób trzecich są zabronione; wszelkie płatności należy wykonywać na, wskazane na piśmie, konto bankowe. Nie wolno wykonywać płatności na tzw. konta numerowane. Prośby osób współpracujących z AkzoNobel o przekierowanie płatności na rzecz podmiotu lub osoby znajdującej się za granicą należy zawsze odrzucać. Wszystkie płatności będą podlegać wewnętrznej oraz zewnętrznej kontroli.

Wszystkie transakcje finansowe należy księgować na bieżąco i dokładnie. Oprócz tego, należy prowadzić rejestr informacji/dokumentów związanych z realizowanymi transakcjami finansowymi. Księgi AkzoNobel powinny prezentować transakcje finansowe tak, jak określają to powszechnie akceptowane i stosowane standardy księgowości oraz powinny być zaprojektowane tak, aby niemożliwe było wykonywanie nierejestrowanych transakcji, tj. np. łapówki. Pracownicy firmy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących standardów, zasad i przepisów prawnych w obszarze księgowości i raportowania finansowego. Nikomu i w żadnym wypadku nie wolno zakładać w imieniu firmy ukrytych lub dodatkowych pozasystemowych kont. Dodatkowo, surowo zakazane jest wprowadzanie do ksiąg i systemów AkzoNobel jakichkolwiek niezgodnych z rzeczywistością danych.

Pranie pieniędzy

AkzoNobel nie będzie tolerować ani wchodzić w żadne układy umożliwiające (lub takie, które wydają się lub wobec których można wysunąć podejrzenie, że służą umożliwianiu) pozyskiwanie, zatrzymanie, wykorzystanie lub kontrolowanie majątku, czy też środków pieniężnych mających na celu tuszowanie przychodów z działalności przestępczej.

Podarunki

Nie można przyjmować, jak i oferować osobom trzecim indywidualnych podarunków lub wyświadczać przysług o jakiegokolwiek wartości materialnej. Podarunek lub przysługę o wartości materialnej definiuje się jako przedmiot o wartości mogącej wpłynąć na decyzję w sprawie zakupu i/lub mogący doprowadzić do powstania stosunku zależności. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się z przełożonym.

W każdej Jednostce Biznesowej oraz w każdym dziale firmy, pomiędzy podwładnym a przełożonym musi istnieć pełna przejrzystość w zakresie podarunków biznesowych.

Oszustwa, wprowadzanie w błąd lub nieodpowiednie zachowanie

Każdy pracownik, który odkryje lub podejrzewa przypadek oszustwa, wprowadzenia w błąd lub nieodpowiedniego zachowania, ma obowiązek natychmiast poinformować o tym przełożonego bezpośrednio odpowiedzialnego menedżera. Przełożony ten ma obowiązek skontaktować się z Audytorem Grupy Biznesowej z Działu Audytu (AUD) w celu określenia, jakie działania należy podjąć w danej sytuacji.

Definicje:

- Oszustwo – umyślne sprzeniewierzenie, zafalszowanie, pominięcie lub usunięcie danych, środków finansowych i/lub towaru, w którym to przypadku zasoby lub aktywa są w nielegalny sposób wyprowadzane z lub wprowadzane do firmy.
- Wprowadzanie w błąd lub nieodpowiednie zachowanie – umyślne dostarczanie błędnych i/lub niekompletnych i/lub niejasnych informacji, lub naruszenie postanowień umowy o pracę, dyrektyw korporacyjnych lub pozostałych zasad w sposób inny niż w przypadku oszustwa, w wyniku czego wywiera się niewłaściwy wpływ na informacje o charakterze finansowym i/lub procesy decyzyjne.

Obecność w krajach wysokiego ryzyka

AkzoNobel wyraża przekonanie, że prowadzona przez nią działalność w krajach, w których działa, zapewnia możliwość poprawienia standardu i jakości życia społeczności lokalnych. Jedną z wyznawanych przez firmę korporacyjnych zasad działalności jest zobowiązanie do wspierania podstawowych praw człowieka w ramach działalności gospodarczej.

- Tylko i wyłącznie Zarząd podejmuje decyzje o założeniu spółki (nowego podmiotu prawnego); powyższe obejmuje rozpoczęcie bezpośredniej działalności w państwach, w których AkzoNobel nie jest jeszcze obecna.
- Jednostki Biznesowe AkzoNobel zobowiązane są przestrzegać sankcji ekonomicznych nałożonych przez ONZ na konkretne państwa. Warunki oraz ramy czasowe dotyczące wycofania się z państwa objętego takimi sankcjami określone są przez Zarząd. (W wyjątkowych sytuacjach – zazwyczaj po konsultacji z udziałowcami – Zarząd może stwierdzić, że obecność w państwie o podwyższonym ryzyku jest usprawiedliwiona dobrem społeczeństwa.)

Jednostki Biznesowe oraz Usługowe działające w państwach o podwyższonym ryzyku zobowiązane są odpowiedzieć na pytania zawarte w narzędziu służącym do samooceny dostępnym w sieci intranet. Celem samooceny jest uświadomienie Jednostkom Biznesowym oraz Usługowym wpływu, jaki prawa człowieka mają na ich działalność. W przypadku, gdy wpływ jest albo może być negatywny, zaleca się, by jednostki takie podjęły środki ostrożności i/lub opracowały rozwiązania korzystne dla pracowników i społeczności, w których prowadzą działalność.

Praca wykonywana przez dzieci

Praca wykonywana przez dzieci rozumiana jest jako praca, której charakter i intensywność utrudnia dostęp dziecka do edukacji, szkodzi jego zdrowiu fizycznemu i psychicznemu, jego rozwojowi w rodzinie i pozbawia je dzieciństwa lub szacunku dla własnej osoby. W związku z powyższym, pracownicy AkzoNobel zobowiązani są przestrzegać następujących zasad:

- AkzoNobel przestrzega wymagań prawnych dotyczących minimalnego wieku we wszystkich państwach, w których prowadzi działalność biznesową.
- Ponadto, zgodnie z konwencjami ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracy, tj. Konwencją 138 „Wiek Minimalny” i Konwencją 182 „Zakaz Wykonywania Przez Dzieci Najcięższych Form Pracy”, AkzoNobel nie zatrudnia dzieci w wieku poniżej lat 16.
- W przypadku zatrudniania dzieci w wieku od 16 do 18 lat, firma gwarantuje, że wykonywana przez nie praca nie wpływa negatywnie oraz nie uniemożliwia kształcenia.
- Kierownictwo Jednostek Biznesowych ponosi odpowiedzialność za poinformowanie kluczowych dostawców oraz podwykonawców o standardach AkzoNobel dotyczących pracy wykonywanej przez dzieci.

Praca przymusowa

AkzoNobel nie będzie w żadnym wypadku korzystał z pracy przymusowej. AkzoNobel zatrudnia jedynie pracowników wykonujących pracę z własnej, nieprzymuszonej woli. Od żadnego z pracowników rozpoczynających pracę w firmie nie wymaga się wniesienia depozytu, jak również żaden z pracowników nie jest pozbawiany w takim momencie dokumentów potwierdzających jego tożsamość. Kierownictwo Jednostek Biznesowych ponosi odpowiedzialność za poinformowanie kluczowych dostawców i podwykonawców o standardach AkzoNobel dotyczących pracy przymusowej.

Obowiązki firmy

Otwarta komunikacja

Zasady otwartości, spójności i wiarygodności tworzą pomiędzy podwładnym i przełożonym warunki do dialogu na temat wszystkich aspektów pracy. Zachęcamy wszystkich pracowników do tego, by omawiali zagadnienia związane z pracą ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi albo z przełożonymi drugiego szczebla w przypadku, gdy możliwość komunikacji z bezpośrednim przełożonym jest ograniczona.

W przypadku, gdy komunikacja z zachowaniem hierarchii nie jest właściwym rozwiązaniem, pracownik może wskazać temat kierownictwu wyższego szczebla poprzez skorzystanie z obowiązującej w firmie procedury raportowania przypadków naruszeń korporacyjnych zasad działalności, polityki personalnej, BHP, bezpieczeństwa i dyrektyw korporacyjnych.

Równość w traktowaniu

Dążymy do stworzenia naszym pracownikom atrakcyjnego środowiska pracy. W związku z tym, spoczywa na nas obowiązek rekrutowania, zatrudniania i promowania pracowników, kierując się wyłącznie ich przydatnością do wykonywania pracy, wspierania ich rozwoju osobistego i zawodowego oraz zapewniania im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Naszym obowiązkiem jest również eliminowanie wszelkiego rodzaju nękania oraz wykorzystywania dzieci do wykonywania pracy.

Procesy rekrutacji, doboru i awansowania pracowników muszą być realizowane w oparciu o obiektywne kryteria gwarantujące brak dyskryminacji. Nękanie lub dyskryminacja ze względu na np. rasę, kolor skóry, płeć czy wyznanie nie będą tolerowane.

W przypadku kalectwa lub chorób przewlekłych, w tym HIV/AIDS, pracownicy powinni mieć możliwość pracować tak długo, jak pozwala im na to stan zdrowia, wykonując dostępne i odpowiednie zadania, nie będąc narażonym na uprzedzenia lub dyskryminację w trakcie pracy. Kalectwo oraz choroby przewlekłe (w tym HIV/AIDS) nie stanowią podstaw do rozwiązania umowy o pracę. We wszystkich tych przypadkach pracownikom należy umożliwić kontynuację zatrudnienia tak długo, jak są w stanie sprostać wymogom dostępnej i odpowiedniej pracy.

Od menedżerów AkzoNobel oczekuje elastyczności w działaniu wobec indywidualnych, różnej jakości osiągnięć podwładnych, ich ambicji osobistych, ich narodowości i związanej z nią kultury pracy oraz interesów organizacji. Zarządzanie tymi różnicami powinno stanowić wyzwanie w pracy każdego menedżera.

Zdrowe środowisko pracy

AkzoNobel zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy celem zapobieżenia powstaniu uszczerbku na zdrowiu wśród pracowników, a także promuje ideę zdrowia wśród pracowników oraz innych osób związanych z firmą. Chcąc urzeczywistnić powyższą ideę, AkzoNobel w każdym swoim zakładzie/biurze realizuje programy, zasady i przepisy z zakresu BHP.

W ramach posiadanych możliwości AkzoNobel podejmuje działania, których celem jest zapobieżenie odniesieniu obrażeń podczas wykonywania pracy tak przez pracowników, jak i przez podwykonawców firmy.

Dodatkowo, firma stara się dostosować pracę do psychofizycznych możliwości pracowników. Zapewnienie opieki i wsparcia powinno stanowić integralny element traktowania pracowników z trwałym kalectwem lub cierpiących z powodu przewlekłej choroby. Wszystkim pracownikom należy zapewnić dostęp do, dostępnych pod względem ekonomicznym, usług medycznych. Na obszarach charakteryzujących się powszechnym występowaniem HIV/AIDS, należy promować i umożliwiać dostęp do punktów oferujących doradztwo i testy medyczne.

Ujawnianie informacji medycznych

Żądanie ujawnienia osobistych informacji medycznych od kandydatów do pracy i pracowników (np. poprzez nakładanie obowiązku przeprowadzenia przed zatrudnieniem testu na obecność wirusa HIV), z wyłączeniem informacji, które świadczą o przydatności do wykonywania pracy, jest nieuzasadnione. Wszystkie osobiste informacje medyczne traktowane są jako poufne.

Prawo zrzeszania się

AkzoNobel uznaje i będzie respektować prawo pracowników do ustanawiania lub przystępowania do wybranych przez nich organizacji (w tym, związków zawodowych). AkzoNobel nie będzie uzależniać zatrudnienia pracownika od tego, czy przystąpi, czy też zrezygnuje z członkostwa w związku zawodowym. AkzoNobel nie będzie zwalniać z pracy ani traktować z uprzedzeniem pracowników z powodu przynależności do związku zawodowego.

Negocjacje umów zbiorowych

W ramach stosownych uregulowań i przepisów prawnych oraz powszechnie obowiązujących stosunków pracowniczych i praktyk w zakresie zatrudnienia, AkzoNobel respektuje prawo pracowników do reprezentacji przez związki zawodowe i inne organizacje pracownicze. Z myślą o osiągnięciu porozumienia w sprawie warunków zatrudnienia, AkzoNobel będzie, we własnym zakresie lub poprzez stowarzyszenia pracodawców, aktywnie uczestniczyć w procesach negocjacyjnych/konsultacyjnych z tymi organizacjami. W celu osiągnięcia porozumienia co do warunków zatrudnienia w dyskusjach tych uwzględniane będą lokalne prawa i ustalenia wielostronne.

Uczestnictwo w życiu politycznym

AkzoNobel zachęca swoich pracowników do odgrywania ważnych ról w społeczeństwie, w tym do prowadzenia działalności w ramach partii politycznych i ubiegania się o wybór na stanowiska publiczne.

Spółki wchodzące w skład AkzoNobel nie mogą dokonywać żadnych wpłat lub darowizn w naturze na rzecz partii politycznych ani na rzecz działających przy nich instytucji, agencji lub przedstawicielstw. Spółki AkzoNobel nie będą również umożliwiały dokonywania darowizn na cele polityczne o poprzez komitety założone przez pracowników firmy.

Ochrona danych osobowych

AkzoNobel przywiązuje dużą wagę do zapewnienia ochrony danych osobowych i dlatego też zobowiązuje się do przestrzegania zasad zawartych w globalnym Kodeksie Zachowania Poufności Informacji. Z treścią tegoż kodeksu powinien zapoznać się każdy pracownik firmy. Proces przetwarzania danych osobowych jest w AkzoNobel ograniczony zasadami określonymi w Kodeksie Zachowania Poufności Informacji. W rozumieniu tego kodeksu, dane osobowe obejmują imię, adres zamieszkania, numer ubezpieczenia społecznego, dane dotyczące osiągniętych wyników pracy (w Programie Zarządzania Wynikami Pracy i Rozwojem Pracowników) itp.

Program Zarządzania Wynikami Pracy i Rozwojem Pracowników (ang. P&D Dialog)

Program Zarządzania Wynikami Pracy i Rozwojem Pracowników (ang. P&D Dialog) to korporacyjny program oceny jakości pracy. Program ten wspiera realizowaną w firmie globalną działalność biznesową dzięki temu, że oparty jest na zunifikowanych elementach (tj. proces, terminologia i narzędzia) oraz promuje wśród wszystkich pracowników i menedżerów ideę prowadzenia ciągłego dialogu na temat jakości pracy i rozwoju zawodowego. Uczestnictwo w tym programie, w lokalizacjach, w których został wdrożony, stanowi integralną część kultury pracy i jest obowiązkiem każdego pracownika.

Obowiązki pracownika

Relacje z mediami i ujawnianie informacji

Aby zapewnić spójność udostępnianych na zewnątrz informacji – na przykład udziałowcom firmy – oraz w celu ochrony informacji o szczególnym znaczeniu handlowym, szczegółowe informacje o charakterze finansowym przekazywane mediom nigdy nie powinny przekraczać poziomu szczegółowości kwartalnych i rocznych raportów AkzoNobel lub oficjalnych komentarzy towarzyszących prezentacjom wspomnianych danych liczbowych.

Dodatkowo, informacje finansowe o większym stopniu szczegółowości przeznaczone do opublikowania przez Jednostkę Biznesową i/lub organizację lokalną muszą najpierw zostać zatwierdzone do publikacji przez odpowiedzialnego Członka Zarządu.

W przypadku komunikacji na temat wyników finansowych, przejęć, restrukturyzacji, przedsięwzięć typu joint venture oraz inwestycji, których wartość przekracza 10 milionów euro, nie wolno udzielać prasie żadnych informacji bez wcześniejszej konsultacji z Działem Komunikacji Korporacyjnej.

Kontakty z mediami na temat różnych kwestii (społecznych, związanych z ochroną środowiska, finansowych itp.), które mogą mieć wpływ na wizerunek firmy, należy z wyprzedzeniem zgłosić i omówić z Działem Komunikacji Korporacyjnej celem uniknięcia niebezpieczeństwa wydania przez firmę sprzecznych ze sobą komunikatów.

Pracownicy powinni powstrzymać się od stwierdzeń, które mogłyby umożliwić osobom trzecim przeprowadzanie transakcji giełdowych z wykorzystaniem informacji poufnych.

Informacje poufne

Istnieje prawdopodobieństwo, że pracownicy AkzoNobel mogą wejść w posiadanie informacji o swojej lub innych firmach, które nie zostały przekazane do informacji publicznej. Wykorzystywanie takich nieupublicznych lub poufnych informacji dotyczących AkzoNobel lub innej firmy – w celach innych niż w związku z wykonywaniem swojej pracy, zawodu lub funkcji wynikającej z zajmowanego stanowiska – jest nieetyczne i może stanowić naruszenie prawa. Większość systemów prawnych uznaje za nielegalne sytuacje, w których osoby posiadające istotne, nieupubliczne informacje o firmie handlują akcjami lub innymi papierami wartościowymi spółki, w tym opcjami, opcjami sprzedaży, opcjami kupna oraz wszelkimi ich pochodnymi, lub ujawniają wspomniane informacje innym osobom, które mogą prowadzić transakcje giełdowe. Naruszenie takich przepisów prawa może skutkować wszczęciem postępowania cywilnego lub karnego albo też nałożeniem innych sankcji. AkzoNobel nie będzie tolerować niewłaściwego wykorzystania informacji poufnych bez względu na to, czy w danym systemie prawnym stanowi ono naruszenie prawa czy też nie.

Informacje poufne mogą mieć wpływ na cenę akcji. Są to w szczególności informacje o wynikach działalności biznesowej firmy lub inne dane, których ewentualne podanie do wiadomości publicznej mogłoby mieć wpływ na rynki finansowe. Lista przykładów zamieszczonych poniżej wyznacza ogólny zakres informacji poufnych:

- informacje o zyskach,
- umowy dotyczące fuzji i przejęć,
- nowe produkty, których wdrożenie może mieć istotne znaczenie dla korporacji/jej sytuacji finansowej,
- pisma otrzymane przez firmę od agencji rządowych (tj. np. Federalny Urząd Żywności i Leków), które mogą mieć wpływ na sytuację firmy,
- zmiany na stanowiskach kierowniczych lub w Zarządzie,
- zmiany audytorów lub wydawanych przez nich opinii,
- wydarzenia związane z papierami wartościowymi (podział akcji itp.),
- upadłości,
- spory sądowe.

Pracownicy AkzoNobel, którzy wejdą w posiadanie informacji, które mogłyby wywrzeć wpływ na cenę akcji AkzoNobel, muszą przestrzegać wobec nich zasad ścisłej poufności i nie ujawniać ich ani współpracownikom, ani żadnym osobom trzecim nieuprawnionym do ich posiadania. W przypadku osób trzecich (np. doradców AkzoNobel), ujawnienie tego typu informacji jest dozwolone, jeśli podmioty te są, z mocy prawa lub zawartej umowy, zobowiązane do przestrzegania ograniczeń dotyczących ich ujawniania i wykorzystania. Dodatkowo, informacje, które mogłyby mieć wpływ na cenę akcji AkzoNobel należy niezwłocznie zgłosić korporacyjnej Komisji ds. Ujawnień Informacji, która udzieli stosownej rekomendacji Zarządowi firmy odnośnie potrzeby ujawnienia tych informacji do wiadomości publicznej. Prawo podjęcia decyzji dotyczącej upublicznienia informacji należy do Zarządu.

W razie jakichkolwiek wątpliwości odnośnie sposobu postępowania, należy skonsultować się z Przewodniczącym Komisji ds. Ujawnień Informacji. Te same zasady postępowania mają zastosowanie w odniesieniu do posiadanych przez pracowników AkzoNobel informacji poufnych dotyczących osób trzecich.

Jakiegokolwiek naruszenie lub nie zamierzone odchylenie od wyżej opisanych zasad postępowania należy niezwłocznie zgłosić Przewodniczącemu Komisji ds. Ujawnień Informacji.

Tożsamość korporacyjna

Aby zagwarantować spójność i czytelność tożsamości korporacyjnej w skali całego świata, należy ściśle przestrzegać zasad opublikowanych w Kodeksie Tożsamości Korporacyjnej AkzoNobel. Należy również pamiętać, że zasady te różnią się dla poszczególnych grup produktów, spółek i Jednostek Biznesowych.

Wszelkie odstępstwa od zasad tożsamości korporacyjnej należy, przed ich wprowadzeniem w życie, zgłosić do Działu Komunikacji Korporacyjnej AkzoNobel w celu uzyskania ich akceptacji.

Ochrona własności intelektualnej AkzoNobel

W AkzoNobel pozyskana i rozwinięta została cenna własność intelektualna, obejmująca patenty, znaki towarowe, opracowania objęte prawami autorskimi oraz tajemnice branżowe (np. poufne informacje techniczne i handlowe). Pracownicy mają obowiązek chronić te aktywa.

Zarząd może podjąć decyzję o objęciu ochroną wynalazków i pomysłów poprzez ich opatentowanie, rejestrację znaków towarowych lub prawo autorskie. Przeniesienie patentów, znaków towarowych lub prac objętych prawami autorskimi wymaga zgody Zarządu oraz ochrony kontraktowej.

Pracownicy mogą przekazywać poufne informacje jedynie w niezbędnym zakresie oraz muszą podejmować działania zapobiegające nieautoryzowanemu ujawnieniu informacji, np. poprzez zabezpieczenie dostępu do poufnych danych firmy. Ujawnienie poufnych informacji osobom trzecim wymaga zgody Zarządu i umowy o zachowaniu poufności. Pomysły lub informacje poufne pochodzące od osób trzecich nie powinny być pozyskiwane lub wykorzystywane, chyba że zastosowane zostaną odpowiednie zabezpieczenia.

Dział Własności Intelektualnej AkzoNobel musi być każdorazowo zaangażowany w proces przekazania lub spór dotyczący własności intelektualnej. W żadnym przypadku nie można wydać żadnego oświadczenia na temat ważności, zakresu lub wykonalności praw własności intelektualnej bez udziału Działu Własności Intelektualnej AkzoNobel.

Korzystanie z Internetu / Kodeks postępowania IT

Zasadniczo wszystkie zasoby i infrastruktura IT są dostępne jedynie do użytku wewnętrznego i/lub wykorzystania w celach służbowych – nie w celach prywatnych. Infrastruktura IT udostępniona pracownikom nie może być wykorzystywana do osiągnięcia osobistych korzyści lub zysków, nie może być wykorzystywana w sposób niewłaściwy podczas pracy i pozostaje własnością AkzoNobel. Ujawnianie bądź rozpowszechnianie poufnych lub nieestosownych informacji na temat AkzoNobel, jej produktów lub klientów w sposób inny niż w ramach oficjalnego kanału komunikacji jest surowo zabronione.

Żadne zasoby i infrastruktura IT nie mogą być wykorzystywane w sposób nieetyczny lub niezgodny z prawem lub w sposób, który mógłby stawiać w niezręcznej sytuacji, zniesławiać, rzucać złe światło lub stwarzać niesprawiedliwe bądź niekorzystne wrażenie o AkzoNobel lub jej działalności, pracownikach, dostawcach, klientach, konkurentach lub udziałowcach. Nieautoryzowany dostęp do informacji i systemów informatycznych jest zabroniony. Dostęp do informacji musi być autoryzowany przez właścicieli informacji, a także musi być zgodny z opisem stanowiska jej użytkownika.

Systemy informatyczne mogą być zabezpieczone poprzez hasła osobiste i/lub dodatkowe środki uwierzytelniające, tj. np. tokeny. Użytkownicy muszą korzystać z nich w sposób odpowiedzialny, zachowując je jedynie do własnego użytku i zabezpieczając je przed niewłaściwym użyciem. Instalacja, zmiana, usunięcie lub korzystanie w celach prywatnych z oprogramowania dostarczonego przez AkzoNobel lub dostępnego w Dziale Informatyki AkzoNobel muszą być autoryzowane i administrowane przez Dział Informatyki bądź wyznaczoną przez AkzoNobel firmę zewnętrzną.

W celu zabezpieczenia przed kradzieżą, utratą lub nieuprawnionym wykorzystaniem informacji i systemów, użytkownicy infrastruktury IT muszą zapewnić fizyczne bezpieczeństwo otrzymanego sprzętu, tj. laptopów, telefonów, tokenów, pamięci zewnętrznych itp. By chronić dostępność danych stanowiących własność firmy, użytkownicy muszą w odpowiednim czasie zabezpieczać istotne informacje biznesowe poprzez sporządzenie kopii danych lub przechowywanie informacji na dyskach sieciowych.

Incydenty związane z bezpieczeństwem informacji lub naruszeniem zasad bezpieczeństwa informacji muszą być zgłoszone do lokalnych Helpdesków IT lub do osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo informacji. Nie wolno ingerować w możliwy materiał dowodowy. Każdy pracownik AkzoNobel jest zobowiązany do zapoznania się i do stosowania zasad bezpieczeństwa informacji i procedur mają-

cych zastosowanie w jego dziale lub miejscu pracy ogłoszonych przez osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo informacji.

AkzoNobel zastrzega sobie prawo do kontroli działań użytkowników infrastruktury IT. W takich przypadkach autoryzacja kontroli będzie wnioskowana u bezpośredniego przełożonego. Tam, gdzie ma to zastosowanie, poinformowani będą lokalni przedstawiciele pracowników. Przez cały czas audytu przestrzegane będą lokalne przepisy prawa.

Podróże służbowe

Bezpieczeństwo podczas podróży

Bezpieczeństwo pracowników podczas podróży służbowych jest szczególnie ważne dla AkzoNobel. Firma publikuje aktualną listę krajów, do których podróże mogą stanowić zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa i zachęca pracowników oraz ich przełożonych do rzetelnej oceny sytuacji przy ustalaniu konieczności podróży do obszarów wysokiego ryzyka.

Łączenie wyjazdów służbowych ze sprawami prywatnymi

Nie zezwala się na łączenie wyjazdów służbowych z wakacjami ani też na zabieranie w podróż służbową współmałżonków, partnerów, krewnych lub przyjaciół bez uprzedniej pisemnej zgody Dyrektora Generalnego Jednostki Biznesowej lub Serwisowej.

Podróże lotnicze

Loty kontynentalne

Loty kontynentalne zwykle należy odbywać najniższą dostępną klasą. Kierownictwo Jednostek Biznesowych, Serwisowych i spółek lokalnych może ustalać własne zasady korzystania z klasy biznesowej w przypadku lotów trwających powyżej sześciu godzin bez międzylądowania.

Loty międzykontynentalne

Najwyższą dozwoloną klasą jest klasa biznesowa lub jej odpowiednik. Wyjątki od tej zasady wymagają uprzedniej zgody odpowiedzialnego Członka Zarządu AkzoNobel.

Hotele

Firma ma podpisane umowy współpracy z wieloma preferowanymi sieciami hoteli w głównych miastach, w których AkzoNobel regularnie prowadzi działania biznesowe. Pracownicy muszą korzystać z tych hoteli, jeśli są one dostępne.

Podróż własnym samochodem

Prywatny samochód może być wykorzystany do podróży służbowej, jeśli posiada odpowiednie ubezpieczenie. Maksymalny dystans podróży służbowej prywatnym samochodem wynosi 500 km w jedną stronę, a koszty nie przekraczają najniższej możliwej ceny biletu lotniczego i/lub ceny szybkiej kolei, w zależności od celu podróży. Ponadto, należy przez cały czas mieć na uwadze bezpieczeństwo osobiste.

Pociąg

Na podróż koleją można rezerwować bilety pierwszej klasy.

Informacje

Strona dotycząca podróży służbowych w sieci intranet (sekcja: Zakupy) podaje większość informacji niezbędnych dla podróżnych. Dodatkowe informacje uzyskać można od: AkzoNobel Global Travel Management w Dziale Zakupów AkzoNobel w Holandii.

Bezpieczeństwo

Zarząd firmy decyduje o ograniczeniach w podróżach służbowych wszystkich pracowników i/lub o środkach, które należy podjąć, aby zapewnić bezpieczeństwo pracowników pracujących poza krajem i ich rodzin w sytuacjach politycznej niestabilności lub w obliczu innych zagrożeń bezpieczeństwa publicznego (np. aktów terroryzmu).

Sekretarz Zarządu przekazuje informacje o takich ograniczeniach i/lub środkach kierownictwu Jednostek Biznesowych, Jednostek Serwisowych, personelowi korporacyjnemu oraz władzom spółek lokalnych. Osoby te są odpowiedzialne za dalsze przekazanie informacji w ich organizacjach oraz za wprowadzenie odpowiednich środków.

Używanie środków odurzających

Używanie środków odurzających może mieć bardzo negatywne konsekwencje w miejscu pracy, a w szczególności w zakładzie produkcyjnym. Dlatego też, używanie jakichkolwiek nielegalnych środków na terenie AkzoNobel jest ściśle zabronione. W rozumieniu tegoż Kodeksu, nielegalne środki obejmują wszystkie środki z wyjątkiem lekarstw przepisanych przez lekarza oraz środki powszechnie dostępne w sprzedaży detalicznej używane jedynie w celu zgodnym ze swoim przeznaczeniem.

AkzoNobel promuje ideę środowiska pracy wolnego od alkoholu i, w związku z tym, w wielu zakładach/biurach AkzoNobel spożywanie napojów alkoholowych jest niedozwolone. Kierownictwo może, o ile jest to zgodne z lokalnymi zwyczajami i praktykami, wyrazić zezwolenie na umiarkowaną konsumpcję alkoholu w trakcie spotkań wewnętrznych lub zewnętrznych.

W odniesieniu do pracowników, którzy dopuszczą się naruszenia powyższej polityki, mogą zostać zastosowane działania dyscyplinarne.

AkzoNobel będzie podejmować próby niesienia pomocy pracownikom uzależnionym od środków odurzających. Charakter tego typu wsparcia będzie każdorazowo dostosowany do indywidualnego przypadku i będzie wymagał współpracy pracownika, którego będzie dotyczył.



AkzoNobel

Odpowiedzi jutra już dzisiaj

www.akzonobel.com

AkzoNobel jest największym światowym producentem farb i lakierów oraz jednym z najważniejszych producentów specjalistycznych substancji chemicznych. Zaopatrujemy różne gałęzie przemysłu na całym świecie w wysokojakościowe składniki do wytwarzania produktów o zasadniczym znaczeniu w naszym codziennym życiu. Myśląc o przyszłości, działamy w teraźniejszości. Pasjonuje nas opracowywanie zrównoważonych rozwiązań dla naszych klientów. Nasza główna siedziba mieści się w Holandii, w Amsterdamie. Zatrudniamy 60.000 pracowników w ponad 80 krajach. Wszyscy oni z zaangażowaniem dążą do osiągnięcia doskonałości i realizują ideę „Odpowiedzi jutra już dzisiaj”.

© 2008 AkzoNobel N.V. Wszelkie prawa zastrzeżone. „Odpowiedzi jutra już dzisiaj” jest znakiem handlowym AkzoNobel N.V.