

Proč potřebujeme Etický kodex?

Proč potřebujeme Etický kodex? Ať se ve světě kolem nás mění cokoli, nechceme, aby se změnila jedna věc: závazek společnosti NANOLON i jejích dceřiných společností a velkoobchodních skladů (dále jen „Nanolon“): udržovat nejvyšší standardy etiky podnikání i bezúhonnosti. Nejenom to, co děláme, ale také to, jak to děláme, je určující pro naše dobré jméno a dobrou pověst, stejně jako pro dosahování trvalého úspěchu. Naše dobrá pověst je jedním z nejcennějších aktiv a hodnot společnosti Nanolon. Jako jakýkoli jiný majetek (hmotný i nehmotný), i dobrá pověst musí být rozvíjena a chráněna. Kodex jde dále než jen k plnění zákonů a předpisů v kterékoliv sféře našeho podnikání. Je vyjádřením našeho závazku k etickému a bezúhonnému jednání za každých okolností a v každé situaci a zároveň také k respektování lidských práv každého jednotlivce. Tento přístup očekáváme od každého jednotlivého zaměstnance Nanolonu, všude a každý den. Stejný přístup očekáváme i od všech našich obchodních partnerů, kteří naše produkty distribuují zákazníkům. Jsem přesvědčený, že vysoké standardy etického chování v našich vztazích jsou základem dlouhodobého úspěchu. Chceme být uznávaným lídrem ve všem, co děláme, a našim cílem je, aby všechny zainteresované strany byly hrdé na to, že jsou součástí společnosti Nanolon, nebo s námi spolupracují při prodeji našich produktů. Proto Vás vyzývám k tomu, abyste si Kodex důkladně přečetli a abyste se na jeho základě aktivně podíleli na praktickém uplatňování vysokých norem jednání, které všechny zainteresované strany od Nanolonu očekávají.

Děkuji Vám za váš osobní přínos k celkovému plnění závazků Nanolonu k etickému a bezúhonnému jednání ve všem, co děláme a s každým, s kým spolupracujeme.

Laci Slanec

Základní požadavky chování

Soulad se zákony:

Dodržování zákonů je základem etických standardů společnosti. Nanolon se vždy řídí všemi platnými zákony, předpisy, pravidly a nařízeními o shodě. Pokud jsou zásady nebo etický kodex společnosti v rozporu s platným právem, vždy vyžaduje soulad se zákony.

Spolupráce a řešení konfliktů:

Funkční pracovní vztahy a atmosféra spolupráce je základem úspěšného rozvoje společnosti. Při plnění úkolů a v jednáních se svými kolegy nesmí zaměstnanec:

- znevažovat své kolegy,
- zkreslovat nebo zatajovat informace nezbytné ke splnění úkolu,
- upřednostňovat vlastní zájmy nebo zájmy třetí osoby před zájmy společnosti,
- bezdůvodně odmítat potřebnou součinnost jiným kolegům při plnění pracovních úkolů.

Při vzniku pracovního sporu mezi zaměstnanci jsou účastníci sporu povinni aktivně, konstruktivně a odpovědně hledat řešení takového sporu se zřetelem na zájmy společnosti a v případě nedosažení shody informovat své nadřízené.

Ochrana dobrého jména společnosti

Zaměstnanci jsou povinni vždy, a to i ve svých mimopracovních aktivitách, jednat a vystupovat s vědomím, že reprezentují společnost Nanolon a jejich jednání, vystupování nebo vyjádření mohou poškodit nebo znevážit dobré jméno zaměstnavatele.

Management

Vedoucí pracovníci musí být vzorem morálních a etických kvalit pro ostatní zaměstnance a zástupce společnosti a jsou zodpovědní za sledování dodržování Etického kodexu u svých podřízených. Pravidelně hodnotí chování jednotlivých zaměstnanců ve vztahu k hodnotám společnosti.

Obchodní vztahy a vztahy s třetími stranami

Spravedlivé hospodářské soutěže a antimonopolní zákony

Nanolon ctí a dodržuje pravidla poctivé a otevřené hospodářské soutěže. Každý zástupce společnosti svým jednáním chrání pravidla poctivé a otevřené hospodářské soutěže, resp. předchází a zamezuje situacím směřujícím k jejich porušování. Zaměstnanec společnosti nesmí nikdy vyvíjet žádné kartelové aktivity, jimiž může být jednání o výměně informací s konkurencí nebo obchodními společnostmi o zvýšení nebo jiném ustálení prodejních cen apod., uzavírání smluv o nabídkách (jednání s konkurencí či obchodními společnostmi o cenových nabídkách nebo o tom, kdo bude úspěšným účastníkem soutěže apod.) nebo jiné nezákonné obchodní praktiky kladoucí překážky svobodné a rovné hospodářské soutěži.

Nabízení nebo žádání poskytování výhod

Zaměstnanci nesmí poskytovat žádným osobám či organizacím, které jsou se společností v obchodním vztahu (jako zákazník či dodavatel), případně konkurentům společnosti, žádné dary, platby, odměny, služby, dovolené či pohoštění, ani je žádat či přijímat, s výjimkou, že dary a pohoštění jsou poskytnuty či přijaty pouze tehdy, souvisí-li s pracovní náplní zúčastněných osob.

Zvláště vztahy s dodavateli, zákazníky a agenty při výběru zboží či služeb musí probíhat pouze na základě konkurenčních podmínek kvality, ceny a služeb a musí být pro společnost výhodné.

Vztahy s politiky, charitativní dary a sponzorování

Společnost Nanolon neposkytuje příspěvky či platby ani jinak nevydává žádná doporučení, přímo ani nepřímo ve prospěch politických stran, výborů nebo jednotlivých politiků. Zaměstnanci nesmí poskytovat žádné politické příspěvky jménem společnosti Nanolon ani prostřednictvím firemních fondů či prostředků.

Společnost Nanolon poskytuje pouze takové dary a sponzoring, které neovlivňují vlastní obchodní činnost společnosti, resp. nesměřují k narušení pravidel poctivé hospodářské soutěže.

Sponzoring se týká prioritně podpory nemocnic, dětských domovů a organizací podporujících sociální projekty. Všechny sponzorské dary jménem společnosti Nanolon schvaluje pouze generální ředitel.

Dodržování Zásad chování dodavatele Nanolon.

Společnost Nanolon vyžaduje u svých dodavatelů závazné dodržování dokumentu Zásady chování dodavatele Nanolon. Každý dodavatel společnosti je v rámci hodnocení dodavatelů hodnocen i na základě přijetí tohoto dokumentu. Společnost tento dokument veřejně komunikuje prostřednictvím webových stránek a odkazem ve smlouvách o dílo a objednávkách zboží a služeb.

Duševní vlastnictví druhých

Nanolon chrání svá vlastní tajemství a respektuje práva duševního vlastnictví druhých. Zaměstnanci nesmí získávat důvěrné informace jiných stran nedovolenými prostředky a nesmí je bez dovození zpřístupňovat.

Přesné a úplné finanční záznamy

Investoři, věřitelé a další subjekty mají legitimní zájem o finanční výkazy společnosti. Poctivost účetnictví závisí na přesnosti, úplnosti a včasnosti záznamů. Všechny obchodní transakce musí být proto v plném rozsahu a poctivě zaznamenány v souladu s účetními zásadami a dalšími příslušnými požadavky. Nesprávná nebo podvodná dokumentace či výkazy jsou nezákonné.

Střet zájmů

Zaměstnanci se musí vyhýbat situacím, v jejichž rámci by mohlo docházet ke střetu mezi jejich osobními zájmy a zájmy společnosti. Při jednání s aktuálními a potencionálními zákazníky, dodavateli, veřejnými činiteli, investory a konkurenty musí zaměstnanci vystupovat v nejlepším zájmu společnosti, bez ohledu na své osobní výhody. Každý zaměstnanec musí urychleně informovat svého nadřízeného jakékoliv situaci, při níž by mohlo dojít ke konfliktu zájmů. V případě pochyb nebo pocitu, že se zaměstnanec ocitl v choulostivé situaci, informuje svého nadřízeného.

Některé příklady možného konfliktu zájmů:

- Zaměstnání mimo společnost: účast na pozici podobné práci v Nanolonu, která může být v rozporu s výkonem práce v Nanolonu nebo práce pro skutečného nebo potenciálního konkurenta, dodavatele nebo zákazníka Nanolon

- Členové rodiny a osoby v blízkém osobním vztahu: uzavírání smluvních vztahů s podnikatelskými subjekty řízenými nebo vlastněnými členem rodiny nebo druhem.
- Členství v řídicích či kontrolních pozicích: působení nebo přijetí pozice vedoucího pracovníka, konzultanta nebo ředitele libovolného podniku či organizace, která působí v sektoru působnosti Nanolonu nebo spolupracuje s Nanolonem (např. jako partner, dodavatel nebo zákazník).
- Významné majetkové podíly: vlastnictví určitého podílu na jiných společnostech, které obchodují nebo se snaží obchodovat s Nanolonem, nebo které jsou jeho konkurenty.

Vztah k zaměstnancům

Pro společnost Nanolon má klíčový význam silný a pevný vztah se všemi jejími zaměstnanci, jehož základem je vzájemná úcta a důstojnost. Pracovní podmínky nabízené zaměstnancům odpovídají požadavkům národních zákonných norem a předpisů a příslušných úmluv Mezinárodní organizace práce.

- Poskytuje bezpečné a zdravé pracovní prostředí a usiluje o jeho trvalé zlepšování.
- Poskytuje rovné příležitosti lidem bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné odlišné charakteristiky.
- Nepřipouští diskriminaci či obtěžování.
- Dává zaměstnancům možnosti školení a vzdělávání, které podporují jejich současné a budoucí plány pracovního rozvoje.
- Nezaměstnává žádnou osobu, jejíž věková hranice by byla nižší než 15 let nebo jiná, místním zákonem stanovená vyšší minimální věková hranice pro zaměstnávání.
- Na svých pracovištích nevyužívá nucenou nebo otrockou práci ani jiné formy nedobrovolné práce.

Majetek společnosti

Citlivé informace

Zaměstnanci jsou povinni zachovat v tajnosti citlivé informace, které jim byly sděleny nebo k nim získali přístup v rámci výkonu činnosti pro společnost Nanolon. Výjimkou z toho pravidla jsou situace, kdy byl zaměstnanec této povinnosti zbaven vedením společnosti nebo mu porušení tohoto pravidla ukládá zákon. Za citlivou informaci se

považují veškeré neveřejné informace, jejichž zveřejnění nebo prozrazení by mohlo přinést užitek konkurenci nebo poškodit společnost Nanolon, nebo její dodavatele či zákazníky.

Ochrana a užívání majetku

Pracovníci musí dbát ochrany majetku společnosti a jeho efektivního využívání. Krádeže, nezodpovědné zacházení nebo plýtvání mají přímý dopad do obchodních výsledků společnosti. Jakékoliv podezření na zneužívání nebo krádež musí být hlášeno a prošetřeno. Majetek společnosti nemůže být využíván pro soukromé obchodní aktivity, avšak nahodilé nebo společností výslovně povolené soukromé užití je dovoleno. Závazek zaměstnance chránit majetek společnosti se vztahuje také na informace a nehmotná aktiva. Mezi tyto informace a nehmotná aktiva je zahrnuto duševní vlastnictví, obchodní tajemství, patenty, značky, ochranné známky, obchodní plány a nápady, návrhy, databáze, záznamy, informace o platech, nezveřejněná finanční data. Neoprávněné užití nebo distribuce takových informací a nehmotných aktiv je závažným porušením pracovních pravidel. Navíc může být takové užití nebo distribuce protiprávní a může vést k soukromoprávním nebo trestněprávním postihům.

Životní prostředí

Společnost dodržuje všechny předpisy na ochranu životního prostředí. Při všech činnostech společnosti, včetně vývoje, plánování, projekce, výroby, prodeje a nakládání s výrobky, chrání životní prostředí. Společnost se aktivně podílí na odstraňování případných následků své podnikatelské činnosti a úpravou technologických postupů se snaží o minimalizaci dopadů výrobního procesu na životní prostředí.

Dodržování a monitoring

Společnost pravidelně monitoruje shodu s tímto etickým kodexem, přičemž využívá informací získaných prostřednictvím ohlašovací praxe a interních a externích auditů.

Představitel etického kodexu

Nejvyšším představitelem etického kodexu společnosti (Manažerem etiky) je ustanoven Generální ředitel společnosti. Manažer etiky

rozhoduje o nápravných opatřeních a následných činnostech vyplývajících z vyšetřování hlášených stížností.

Stížnosti, připomínky a porušení kodexu

Zásady nepostižitelnosti

Společnost nebude proti zaměstnanci, který informoval o možném porušení etického kodexu, podnikat žádné odvetné kroky. To znamená, že jej nepropustí ani jej nebude nijak jinak diskriminovat, neboť zaměstnanec informoval o možných porušeních pravidel. Toto se netýká osob, které vznesou vědomě falešné obvinění či záměrně poskytnou chybné informace ve svůj prospěch, nebo v prospěch třetí strany.

Podání stížnosti nebo připomínky

Má-li zaměstnanec nějaké otázky, je-li něčím znepokojen nebo chce-li podat informace týkající se dodržování pravidel, obrátí se na:

- svého nadřízeného
- personální oddělení
- manažera etiky společnosti

Porušení kodexu

Pokud některý zaměstnanec kodex poruší, mohou být přijata disciplinární opatření, v souladu s právními předpisy a s interními zásadami a pravidly společnosti. Příslušná disciplinární opatření mohou být přijata i proti manažerům a ředitelům v případech porušení kodexu.

Vyšetřování hlášených stížností

Společnost všechna hlášení spravedlivě a důkladně vyšetří a přijme vhodná opatření. Vynaloží také veškeré úsilí, aby –pokud to nebude k šetření či podle zákona nutné –nevyzradila identitu stěžovatele. Totéž platí, pokud stěžovatel společnost požádá, aby poskytované informace považovala za důvěrné. Společnost očekává také, že každý bude při jakémkoli interním vyšetřování plně spolupracovat.

Kontakt pro obchodní partnery

Pro nahlášení porušení kodexu ze strany společnosti Nanolon, se obraťte prosím přímo na generálního ředitele společnosti přes e-

mail: laci@nanolon.cz, na který může obchodní partner toto porušení nahlásit.