

# ETICKÝ KODEX

## AL INVEST Břidličná, a.s.

### Úvod

---

- Společnost AL INVEST Břidličná, a.s. se zajímá o to, aby její podnikání bylo odpovídajícím způsobem v souladu se stávajícími právními předpisy a v duchu udržitelného růstu. To je také požadavkem pro naše zaměstnance, zákazníky, dodavatele a všechny zúčastněné strany, kterých se týká činnost společnosti.
- Etický kodex stanoví **základní zásady a pravidla týkající se vztahu společnosti ke svým zaměstnancům a externímu prostředí** a z toho vyplývající chování zaměstnanců společnosti.
- Etický kodex je **závazný pro všechny zaměstnance společnosti**.
- Za dodržování etického kodexu odpovídají na příslušné úrovni **všichni vedoucí zaměstnanci a členové vedení společnosti** v jimi organizačně řízených částech společnosti. V rámci celé společnosti tuto činnost koordinuje a kontroluje personální útvar v součinnosti s vedoucím řízení kvality, kompetentní osobou odpovědnou za aktivity dle požadavků společenské odpovědnosti (CSR) v rámci systému SEDEX.

### Podmínky zaměstnávání, minimální věk zaměstnanců, věrnostní program

---

- Společnost zaměstnává pracovníky, kteří splňují právními předpisy stanovené požadavky na výkon příslušné pracovní pozice. Je preferován výkon práce na základě pracovní smlouvy a pouze ve výjimečných a zpravidla krátkodobých případech jsou využívány i jiné formy zaměstnání (dohoda o pracovní činnosti, pracovní agentura). Společnost nevyužívá tzv. Švarc systém.
- V souladu s Úmluvou ILO č. 29 o nucené práci a Úmluvou ILO č. 105 o zákazu nucené práce není využívána nucená práce či jakýkoli užitek z ní. Práce ve společnosti je dobrovolná a zaměstnanec je oprávněn pracovní poměr ukončit způsobem uvedeným v zákoníku práce. V souladu s Úmluvou ILO č. 138 o minimálním věku a Úmluvou č. 182 o eliminaci nejhorších forem dětské práce nejsou ve společnosti zaměstnány děti mladší 15ti let a nad rámec této úmluvy ani mladiství do 18ti let.
- Za stanovených podmínek má zaměstnanec nárok na příspěvek při odchodu do starobního důchodu, věrnostní odměnu při pracovním výročí a nad rámec zákonné úpravy i na odstupné při ukončení pracovního poměru z důvodu pracovní neschopnosti nezaviněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

### Sdružování zaměstnanců, spravedlivé a rovné zacházení

---

- Vytváříme podmínky pro fungování odborové organizace, zaměstnanec nesmí být postihován nebo znevýhodněn za účast v odborech. Vedení společnosti projednává s vedením odborů zásadní rozhodnutí týkající se společnosti.

- Společnost při výběru zaměstnanců i v pracovním procesu v souladu s Úmluvou ILO č. 111 o diskriminaci nediskriminuje na základě kritérií jako je rasa, barva pleti, náboženství, pohlaví, věk, fyzická schopnost, národnostní původ, sexuální orientace, členství v politických stránkách, členství v odborech, lékařské testy nebo rodinný stav.
- Ve společnosti je uzavřena kolektivní smlouva upravující práva zaměstnanců bez rozdílu na to, zda se jedná o člena odborové organizace či nikoli. Zaměstnanci mají právo navrhnout svého zástupce do dozorčí rady.

## Pracovní prostředí, zdraví a bezpečnost na pracovištích

---

- Společnost v souladu s příslušnými právními předpisy zajišťuje bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Poskytujeme bezplatně ochranné osobní pracovní pomůcky, provádíme hodnocení rizik a dohled nad jednotlivými pracovišti z bezpečnostního hlediska. Jsou přijímána technická i organizační opatření zabraňující pracovním úrazům a nemocem z povolání. Ve společnosti je zřízena funkce bezpečnostního technika.
- Každý zaměstnanec musí mít zajištěn přístup k pitné vodě, sociálním a sanitačním zařízením (šatny, sprchy, umývárny, záchody), pracoviště mají přiměřené osvětlení, ventilaci a je na nich udržována příslušná teplota.
- Ve společnosti je zaveden systém pravidelného školení zaměstnanců z oblasti bezpečnosti práce a společnost ve svých prostorách zajišťuje činnost lékaře, který smluvně realizuje pracovní-lékařskou péči (prohlídky, posudková činnost, zdravotní dohled nad pracovišti). Zaměstnanci z rizikových pracovišť mají možnost účastnit se rekondičních pobytů plně hrazených společností s poskytnutím náhrady mzdy.

## Pracovní a mzdové podmínky

---

- Společnost zajišťuje, že její zaměstnanci pracují v souladu s platnými právními předpisy, které se týkají pravidelné pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, dovolené na zotavenou a mateřské a rodičovské dovolené. Všem zaměstnancům je poskytován jeden týden dovolené navíc nad rozsah stanovený zákoníkem práce. Bližší pracovní podmínky upravuje pracovní řád, jehož vydání je podmíněno předchozím souhlasem odborové organizace.
- Zaměstnanci musí dostávat mzdu, která je minimálně v souladu s příslušnými mzdovými právními předpisy a peněžita plnění jsou poskytována zaměstnancům na základě interních předpisů (mzdový předpis, prémiový řád), které jsou před jejich účinností projednávány s odborovou organizací. Nad zákonný rámec společnost poskytuje možnost pro všechny zaměstnance příspěvku na penzijní připojištění, a to bez ohledu na poskytovatele pojištění. Mzdový vývoj je pravidelně projednáván s odborovou organizací.

- Společnost poskytuje a finančně přispívá zaměstnancům na závodní stravování (obědy, večeře) v areálu společnosti a je umožněn provoz kantýn a jsou zde umístěny výdejní automaty (voda, káva, občerstvení). Pro zaměstnance je vytvářen benefiční systém (bazén, sportovní a kulturní akce).

### Kvalita a bezpečnost výrobků, nebezpečné materiály, životní prostředí

---

- Výrobky dodávané společností splňují standardy kvality a bezpečnosti dle příslušných právních předpisů a technických norem. Výrobní postupy jsou popsány ve vnitropodnikové dokumentaci (detailní technologický postup) a vlastnosti vstupního materiálu jsou definovány na tzv. materiálových kartách.
- Společnost dodržuje podmínky nakládání s nebezpečnými materiály, chemikáliemi a zajišťuje bezpečné zacházení s nimi, skladování a likvidaci.
- Ochrana životního prostředí je zajišťována procesem tzv. integrovaného povolení (IPPC), v rámci kterého je pravidelně kontrolována příslušnými státními orgány; změna či zavedení nové technologie nebo výrobních zařízení podléhá schválení těchto institucí. Ve společnosti je zřízena funkce ekologa.

### Protikorupční ustanovení, duševní vlastnictví, zlepšovateľské hnutí, dodavatelé

---

- Zaměstnanec nesmí, ať už přímo nebo pomocí prostředníků, nabízet nebo slibovat jakoukoli osobní, finanční nebo nestandardní výhodu s cílem získat nebo si zachovat finanční, obchodní nebo jinou výhodu, ať již pro sebe nebo pro společnost (zákaz přijímání a nabízení úplatků).
- Společnost nesmí poskytovat ani přijímat úplatky, domlouvat ani přijímat nezákonné provize a nesmí vyžadovat takové jednání, které by porušilo nebo nutilo porušit platné právní předpisy nebo by vedlo ke korupčnímu jednání. Nesmí být uzavírány dohody, které porušují zásady hospodářské soutěže.
- Respektujeme ochranu duševního vlastnictví, přiměřeným způsobem zajišťujeme ochranu důvěrných informací o obchodních partnerech a tyto informace využíváme pouze za účelem, za jakým byly sděleny. Ve společnosti je zaveden systém zlepšovateľského hnutí, který umožňuje zaměstnancům podávat návrhy na zlepšení a upravuje způsob stanovení odměny.
- Dodavatelé služeb a prací jsou seznamováni s etickým kodexem společnosti AL INVEST Břidličná, a.s. a je po nich vyžadováno písemné potvrzení o tom, že jejich výrobní a obchodní činnost není v rozporu s tímto kodexem (viz Etický kodex dodavatele).

## Pozitivní prezentace společnosti v regionu

---

- Společnost spolupracuje s veřejným sektorem i komunální sférou v místě, kde působí, je si vědoma své pozice významného regionálního zaměstnavatele a podporuje aktivní způsob trávení volného času svých zaměstnanců, včetně finanční podpory místních sdružení a spolků a dobrovolné dárcovské činnosti.

## Porušení etického kodexu

---

- Každý zaměstnanec má právo oznámit porušení etického kodexu svému nadřízenému, zaměstnancům personálního útvaru nebo místopředsedovi představenstva, který je pověřen exekutivním řízením společnosti. Tito jsou povinni podnět projednat, výsledek sdělit zaměstnanci a v případě zjištění porušení etického kodexu přijmout nápravné opatření. Obdobně se postupuje v případě, že tento podnět vzejde od odborové organizace. Oznámení na porušování Etického kodexu může zaměstnanec podat také prostřednictvím Schránky na dotazy a příspěvky zaměstnanců.

Ing. Jan Marinov, MBA  
místopředseda představenstva