



ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI

1/ Zaměstnání je svobodnou volbou

Zákaz jakékoliv formy nucené, otrocké nebo jakékoliv jiné nedobrovolné práce. Pracovníci nejsou povinni ukládat vklady nebo doklady totožnosti do úschovy svému zaměstnavateli. Pracovníci mají právo opustit zaměstnání na základě přiměřené výpovědní lhůty, určené zákonem.

2/ Respektování svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání

Všichni pracovníci mají právo vstoupit do nebo zakládat odborové organizace dle vlastního uvážení a společně provádět kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel přistupuje k činnosti odborové organizace a jejím organizačním aktivitám otevřeně. Zástupci pracovníků nejsou diskriminováni a mají přístup k plnění svých reprezentativních funkcí.

3/ Bezpečné a hygienické pracovní podmínky

Musí být poskytnuto bezpečné a hygienické prostředí. Musí být přijata příslušná opatření s cílem předejít poraněním a úrazům plynoucím z pracovní činnosti a minimalizovat příčiny rizik spojených s pracovní činností. Zaměstnanci musí být pravidelně a prokazatelně školeni v oblasti zdraví a bezpečnosti a tato školení musí být prováděna opakovaně pro nové zaměstnance a zaměstnance převedené na jinou práci. Zaměstnancům musí být umožněn přístup k čistému sociálnímu zařízení, pitné vodě a k hygienicky čistým prostorám ke skladování potravin.

4/ Zákaz dětské práce

Není možné přijímat dětské zaměstnance mladší 15 ti let. Děti a mladiství do 18 ti let nesmí být zaměstnání na nočních směnách nebo v nebezpečných podmínkách. Tato pravidla a postupy musí splňovat příslušná ustanovení standardů Mezinárodní organizace práce.

5/ Pravidelná mzda

Mzdy a odměny vyplacené za standardní pracovní týden musí odpovídat minimálně národním právním normám nebo standardům v daném odvětví. Výše mzdy musí pokrývat základní životní potřeby a poskytnout zaměstnanci i určitý disponibilní příjem. Všichni zaměstnanci musí být písemnou a srozumitelnou formou informováni o podmínkách svého zaměstnání souvisejících se mzdou ještě před zahájením zaměstnaneckého vztahu a o dalších náležitostech své mzdy za dané období vždy v okamžiku její výplaty. Nebudou uplatňovány srážky ze mzdy jako disciplinární opatření a bez výslovného souhlasu dotčeného zaměstnance nebudou uplatňovat žádné srážky ze mzdy, které nejsou upraveny zákonem. Všechny disciplinární opatření by měly být zaznamenána.

6/ Přiměřená pracovní doba

Pracovní doba je v souladu s vnitrostátními právními normami nebo vnitřními podnikovými normami podle toho, která v danou chvíli poskytuje větší ochranu. Zaměstnanci nesmí v pravidelných intervalech pracovat více než 48 hodin týdně a musí být poskytnut alespoň jeden den volna v průměru pro každé období 7 dnů. Práce přes čas musí být dobrovolná, nesmí překročit 12 hodin týdně, nesmí být vyžadována v pravidelných intervalech a musí být vždy kompenzována prémie sazbu.

7/ Zákaz jakékoliv diskriminace

Nedochází k žádné diskriminaci při najímání nových pracovníků, kompenzacích, přístupu ke vzdělání, kariérnímu postupu, ukončení nebo odchodu do důchodu na základě rasy, vyznání, národnosti, náboženství, věku, zdravotního postižení, pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, členství v odborech nebo politické příslušnosti

8/ Poskytování pravidelného zaměstnání

Každá prováděná práce nebo úkon musí být na základě uznaného zaměstnaneckého poměru stanovena prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí země. Povinnosti vůči zaměstnancům nebudou opomíjeny, pokud skutečným cílem není předávat dovednosti nebo poskytovat standardní zaměstnání. Těmto povinnostem se nelze vyhýbat ani nadměrným uzavíráním smluv na dobu určitou.

9/ Zákaz nelidského zacházení

Je zakázáno použití násilí a tělesných trestů, vyhrožování, sexuálního obtěžování nebo jiných útočných forem a projevů zastrašování.

Ustanovení tohoto kodexu představují minimální požadavky a nikoliv maximální standardy. Tento kodex by neměl být využíván za tím účelem, aby společností bránil tyto standardy překročit. Předpokládá se, že společnosti dodržující tento kodex budou dodržovat národní a další platné zákony a tam, kde ustanovení tohoto zákona a tohoto základního etického kodexu společnosti Crystalex CZ, s.r.o. regulují stejný předmět, budou uplatňovat to ustanovení, které poskytuje vyšší ochranu.

Tomáš Januš
Generální ředitel

Radek Šulta
Obchodní ředitel

Ondřej Mareš
Finanční ředitel

Tibor Matúz
Výrobní ředitel

Ivo Kříž
Ředitel logistiky

Pavel Brzák
Personální ředitel

Tomáš Schránil
Technický ředitel

V Novém Boru dne
1. 5. 2021



COMPANY ETHICS CODE

1/ The Employment Is a Matter of the Free Choice

Prohibition of any form of forced, slave or any other involuntary labour. The employees are not obliged to deposit deposits or identity documents with their employer. The employees are entitled to leave their employment based on a reasonable notice period given by the law.

2/ Respecting the Freedom of Association and the Right to the Collective Bargaining

All employees have the right to enter or form trade unions according to their own discretion and to conduct together the collective bargaining. The employer approaches to the trade union acting and its organizational activities openly. The representatives of employees are not discriminated against and have access to carry out their representative functions.

3/ The Safe and Hygienic Working Conditions

The safe and hygienic working environment must be provided. The appropriate measures must be taken to prevent injuries and accidents resulting from working activity and minimize the reasons of risks resulting from the working activity. The employees must be regularly and demonstrably trained in the sphere of health and safety and the trainings must be done repeatedly for the new employees and the employees transferred to another job. The employees must have access to clean sanitary facilities, drinking water and to hygienically clean spaces for the food storage.

4/ The Prohibition of the Child Labour

It is not possible to receive a child staff under 15 years. Children and youth under 18 years are not allowed to be employed in night shifts or in dangerous conditions. These regulations and procedures must fulfil the relevant provisions of the International Labour Organization standards.

5/ The Regular Wage

The wages and bonuses paid for a standard working week must at least comply with national labour standards or ones for the given branch. The amount of the salary must cover the basic living needs and provide the employee also with a certain disposable income. All employees must be informed in the written and understandable form about the conditions of their employment related to the salary even before the beginning of the employment relationship as well as about other details of their salary in the given period always in the moment of its payment. There will be applied no deductions from the salary as a disciplinary measure and without the express consent of the employee concerned no deductions from the salary not regulated by the law would be applied. All the disciplinary measures should be recorded.

6/ The Reasonable Working Time

The working time is in accordance with national labour standards or internal company standards depending on whichever provide greater protection at the given time. The employees must not work in regular intervals for more than 48 hours a week and must be provided with at least one day on average for each period of 7 days. The overtime work must be voluntary, not exceeding 12 hours a week, not required at regular intervals and must be always compensated by the premium rate.

7/ The Prohibition of any Discrimination

There is no discrimination in hiring new employees, compensations, access to education, career progression, termination or retirement on basis of the race, confession, nationality, religion, age, disability, sex, marital status, sexual orientation, membership in trade unions or political affiliation.

8/ The Provision of the Regular Employment

Any performed work or action must be determined on basis of the recognized employment relationship by the national legislation and practices of the country. The obligations towards the employees won't be neglected provided that the real target is not to pass on skills or providing the standard employment. These duties cannot be avoided even by an excessive conclusion of the fixed-term contracts.

9/ The Prohibition of the Inhuman Treatment

Any application of violence and corporal punishment, threats, sexual harassment or other forms of aggression and acts of intimidation is forbidden.

The provisions of this Code represent the minimum requirements, not the maximum standards. This Code shouldn't be used for the companies to prevent them from exceeding these standards. The companies complying with this Code are assumed to comply with national and other applicable laws and apply the provision that provides a greater protection where the provisions of this law and this basic Ethics Code of the Crystalex CZ, s.r.o. company regulate the same subject.

Tomáš Januš
CEO

Radek Šulta
Sales Director

Ondřej Mareš
Financial Director

Tibor Matúz
Production Director

Ivo Kříž
Logistics Director

Pavel Brzák
HR Director

Tomáš Schránil
Technical Director

Nový Bor
1. 5. 2021