



Vedení společnosti TONAK a.s. vyhlašuje

## ETICKÝ KODEX

jako soubor základních hodnot a přístupů k podnikání, které povedou k zachování dobré pověsti a důvěryhodnosti firmy.

Jeho dodržování je morálním závazkem upravujícím chování a jednání všech zaměstnanců vůči firmě, vůči spolupracovníkům, zákazníkům a ostatním obchodním partnerům, orgánům státní správy a veřejnosti.

Zásady etického chování vůči zaměstnancům odpovídají platné legislativě v České republice, která je v souladu s legislativou Evropské unie, a vycházejí z následujících principů:

### **1. STANDARDY OBCHODNÍCH PRAKTIK**

- TONAK a.s. se při své činnosti řídí zásadami dobrých mravů, zejména nepoužívá nekalé praktiky, nepřijímá ani nenabízí úplatky a neposkytuje nepravdivé nebo zavádějící informace.
- TONAK a.s. při své činnosti postupuje v souladu s platnými zákony o hospodářské soutěži, řídí se zákonnými normami a předpisy.
- TONAK a.s. poskytuje obchodním partnerům a spolupracovníkům informace a služby na základě objektivních a faktických poznatků s přihlédnutím k jejich zájmům.

### **2. SVOBODNÁ VOLBA ZAMĚSTNÁNÍ**

- TONAK a.s. nezaměstnává nesvobodné osoby, osoby z donucení nebo vězně.
- TONAK a.s. nepožaduje od zaměstnanců ani od budoucích zaměstnanců vklady, kauce nebo jiné peněžní prostředky a ani jim nejsou odebírány jejich osobní doklady.
- TONAK a.s. umožňuje zaměstnancům svobodně skončit pracovní poměr.

### **3. SVOBODA SHROMAŽĎOVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ**

- Zaměstnanci mají právo svobodně se sdružovat v odborových nebo jiných organizacích hájících jejich zájmy a zastupujících je ve vyjednávání s vedením společnosti.
- TONAK a.s. nebrání činnosti odborů ani jejich aktivitám.
- Odboroví zástupci nejsou diskriminováni a mohou svobodně vykonávat svou funkci.

### **4. BEZPEČNÉ A HYGIENICKÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY**

- TONAK a.s. poskytuje bezpečné a zdravé pracovní prostředí a usiluje o jeho trvalé zlepšování a vyžaduje dodržování zásad bezpečné práce.
- TONAK a.s. vytváří účinné kroky pro předcházení nehodám a úrazům.
- Zaměstnanci absolvují pravidelná školení bezpečnosti práce.
- TONAK a.s. zajišťuje podmínky pro stravování zaměstnanců a vhodné skladování potravin.

## **5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ DĚTÍ A OSOB MLADŠÍCH 18 LET**

- TONAK a.s. nezaměstnává osoby mladší 15 let.
- TONAK a.s. nezaměstnává osoby mladší 18 let na noční práci a na rizikových pracovištích.

## **6. MZDA**

- TONAK a.s. zabezpečí, aby měsíční odměna každého zaměstnance byla vždy v přepočtu stejná nebo vyšší než zákonem stanovená minimální mzda.
- Zaměstnanci obdrží před podpisem pracovní smlouvy srozumitelnou informaci o všech podstatných podmínkách zaměstnání.
- Srážky ze mzdy bez souhlasu zaměstnance jsou prováděny pouze na základě platných právních předpisů.

## **7. PRACOVNÍ DOBA**

- Týdenní pracovní doba je stanovena na 37,5 hodiny.
- Celkový počet hodin práce přesčas nepřesahuje v průměru 8 hodin týdně. Práce přesčas nad rámec stanovený právním předpisem je dobrovolná a je odměňována příplatkem nad rámec základní mzdy.
- TONAK a.s. zabezpečuje nepřetržitý odpočinek zaměstnance mezi dvěma směnami v délce alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin.

## **8. DISKRIMINACE**

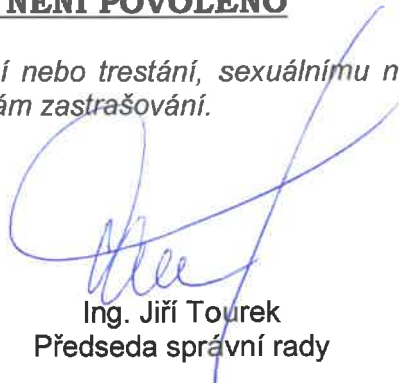
- TONAK a.s. nediskriminuje zaměstnance ani budoucí zaměstnance před nástupem do pracovního poměru, při vyplácení odměn, při školení, při ukončení pracovního poměru nebo při odchodu do důchodu.
- TONAK a.s. nediskriminuje zaměstnance z důvodu jejich rasy, národnosti, náboženství, věku, snížené pracovní schopnosti, pohlaví, stavu, sexuální orientace, členství v odborových organizacích nebo z důvodu jejich členství v politické straně.

## **9. DLOUHODOBÉ ZAMĚSTNÁNÍ**

- TONAK a.s. uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvy a pracovní vztahy nejsou obcházeny dohodami o provedení práce, kooperacemi, dohodami o domácí práci nebo jinými, podobnými typy smluv.
- TONAK a.s. uzavírá se zaměstnanci pracovní smlouvy na dobu určitou pouze v nezbytně nutném rozsahu – pro řešení sezónních výkyvů v poptávce po zboží.

## **10. HRUBÉ A NELIDSKÉ JEDNÁNÍ NENÍ POVOLENO**

- TONAK a.s. dbá, aby nedocházelo k fyzickému zneužívání nebo trestání, sexuálnímu nebo jinému obtěžování ani k slovnímu napadání nebo jiným formám zastrašování.



Ing. Jiří Tourek  
Předseda správní rady