



**Najlepsze
Miejsca Pracy™**

**Great
Place
To
Work.**

**POLSKA
2021**

PO RAZ PIĄTY!

**Great
Place
To
Work.**

**5
LAT**

LEGENDA



**RZECZNIK
STANDARDU ETYKI**

KODEKS ETYKI

Pracowników DOZ S.A. i spółek zależnych
(dalej zwanych DOZ)



PACJENT W CENTRUM UWAGI

Szanowni Państwo,

z przyjemnością przedstawiam Państwu trzecie wydanie Kodeksu Etyki Pracowników DOZ S.A. i spółek zależnych. Kodeks stanowi zbiór zasad i wartości, którymi kierujemy się w codziennej pracy. Jest także źródłem wiedzy, zawierającym wskazówki, w jaki sposób rozwiązywać napotymane dylematy etyczne.

Jako firma współpracujemy z ponad 1 000 DOZ Aptek dbam o zdrowie, zatrudniamy ponad 4 500 Pracowników, **którzy dbają o bezpieczeństwo leczenia farmakologicznego 4,5 miliona Pacjentów miesięcznie.**

DOZ S.A. jest częścią grupy Pelion S.A. – największej firmy w sektorze ochrony zdrowia w Polsce oraz jednej z największych firm zbudowanych od podstaw dzięki kapitałowi polskiemu po 1989 roku.

Dbamy o zdrowie naszych Pacjentów nieprzerwanie od 2001 roku, kierując się naszymi wartościami: **rozwój, zaufanie i zaangażowanie.** Do rozwoju dążymy poprzez szukanie innowacyjnych rozwiązań, zaufanie budujemy w oparciu o uczciwość i szacunek oraz ponadprzeciętne zaangażowanie. **Pacjent w centrum uwagi** to nasza misja, więc stale dbamy o zapewnienie jak najlepszej oferty, wysokiej jakości obsługi oraz dostępności i bezpieczeństwa terapii farmakologicznej.

Tworzymy przyjazne i stabilne miejsce pracy, w którym cenimy komunikację i otwartość na nowe wyzwania. Pracujemy z pasją, konsekwencją i determinacją. Jasno określamy cele i zadania, a także inspirujemy się wzajemnie do działania.

Od roku 2018 posiadamy tytuł **Rzecznika Standardu Etyki** przyznawany przez Global Compact Network Poland firmom, które promują i przestrzegają transparentnych zasad biznesowych i wartości etycznych.

Jako firma uznana po raz kolejny za **najlepsze miejsce pracy**, czujemy się zobligowani do promowania etycznych standardów postępowania. Jesteśmy również świadomi, że praca w ochronie zdrowia, która wymaga ogromnej odpowiedzialności, przyczynia się do powstawania wielu dylematów etycznych. W takich sytuacjach Kodeks Etyki może okazać się pomocny i wskazać kierunki odpowiedniego postępowania.

W Kodeksie znajdziecie m.in. przykładowe pytania i odpowiedzi odnoszące się do sytuacji etycznie wątpliwych, a także schemat ułatwiający podejmowanie decyzji. Służą one do analizy kłopotliwego przypadku i może pomóc w jego rozwiązaniu.

Kodeks jest otwartym zbiorem zasad, będziemy go stale aktualizować i doskonalić. Chcielibyśmy, aby pomógł nam w budowaniu wartości i dalszym wzmacnianiu pozycji naszej firmy na wymagającym i konkurencyjnym rynku ochrony zdrowia.

Z wyrazami szacunku,



Alicja Koleśnik

Alicja Koleśnik
Prezes Zarządu DOZ S.A.

Idea i zawartość Kodeksu Etyki

Kodeks Etyki DOZ został opracowany w oparciu o kluczowe dla nas wartości i naszą misję z myślą o ich utrwaleniu wśród Pracowników i partnerów biznesowych oraz w oparciu o potrzeby Pacjenta, który jest w Centrum Uwagi. Odzwierciedlają one sposób naszego działania, zawdzięczamy im dotychczasowy sukces rynkowy i upatrujemy w nich szansę na trwały rozwój naszej organizacji.

Stworzyliśmy Kodeks Etyki, po to, aby ułatwić podejmowanie decyzji i znalezienie odpowiedzi na nurtujące pytania pojawiające się w codziennej pracy. Jest przewodnikiem po kulturze i zasadach przyjętych w DOZ, zawierającym informacje o misji i wartościach firmy, spis obowiązujących zasad w firmie, poradnik zgłaszania naruszeń Kodeksu Etyki, sekcję pytań i odpowiedzi aktualizowanych w oparciu o pojawiające się dylematy etyczne oraz schemat ułatwiający podejmowanie decyzji etycznych.

Zostaliśmy wyróżnieni tytułem Rzecznika Standardu Etyki, który jest dowodem na to, że działamy zgodnie z wytycznymi dokumentu Standardu Programu Etycznego, opracowanego przez Global Compact Poland w oparciu o wytyczne ONZ w zakresie praw człowieka i biznesu. W dokumencie zostały zarekomendowane kierunki rozwoju dla firm i instytucji.

Wiemy, że Kodeks Etyki stanowi użyteczne narzędzie umożliwiające rozwiązywanie kwestii, które wydają się być wątpliwe etycznie. Promuje zachowania, które warto naśladować i pomaga budować pozytywne relacje w pracy i przeciwdziałać nadużyciom.

Kodeks Etyki odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych w DOZ niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, rodzaju i formy zawartej umowy, wymiaru etatu i zakresu powierzonej odpowiedzialności. Pracownicy powinni dobrze znać jego postanowienia i stosować je w codziennej pracy.

Postanowienia Kodeksu nie zastępują norm prawnych. Wszyscy Pracownicy zobowiązani są przede wszystkim do znajomości i bezwzględnego stosowania krajowych i międzynarodowych przepisów prawa oraz szczegółowych wewnętrznych procedur w zakresie, w jakim są one właściwe dla prowadzonych przez nich działań.

W przypadku wątpliwości dotyczących interpretacji i stosowania zapisów Kodeksu Etyki zachęcamy do kontaktu z przedstawicielem Komisji ds. Etyki, przełożonym, a także z Działem HR DOZ S.A.

Nasza Misja

Otaczamy Pacjenta najlepszą opieką i służymy profesjonalnym doradztwem. Każdego dnia dbamy o pełną dostępność leków oraz najwyższą jakość obsługi.

Przekraczając oczekiwania naszych Pacjentów wyznaczamy nowe standardy umacniając pozycję lidera w branży i ulubionej Apteki.



PACJENT
W CENTRUM UWAGI



Nasze Zasady

Nasze Wartości

ZAANGAŻOWANIE

Pracujemy z pasją, konsekwencją i determinacją. Jesteśmy skoncentrowani na realizacji zadań i otwarci na nowe wyzwania.

Odpowiadamy na potrzeby naszych Pacjentów poprzez zapewnienie dostępności leków oraz profesjonalne doradztwo.

Dbamy o to, aby Pacjent był w Centrum Uwagi.

Angażujemy Pracowników w kluczowe dla firmy projekty, inspirujemy ich do działania i nieustannego poszukiwania nowych rozwiązań.

Utrzymujemy długotrwałe relacje biznesowe.

ROZWÓJ

Poszukujemy innowacyjnych rozwiązań i skutecznie je wdrażamy, aby zawsze być o krok przed konkurencją.

Rozwijamy dostępność oraz jakość oferty i usług, aby zapewnić naszym Pacjentom profesjonalną opiekę.

Dbamy o wymianę wiedzy i doświadczeń oraz stale wzmacniamy kompetencje naszych Pracowników, aby mogli rozwijać się razem z naszą firmą.

Współpracując z kontrahentami dążymy do wspólnego rozwoju.

ZAUFANIE

Budujemy relacje w oparciu o uczciwość i szacunek.

Dbamy o dostępność i bezpieczeństwo terapii farmakologicznej dla Pacjentów.

Jasno określamy cele i zadania, wspieramy siebie nawzajem w codziennej pracy, dbamy o wizerunek firmy budując zaufanie poprzez odpowiedzialne i przejrzyste działania.

Jesteśmy wiarygodnym partnerem biznesowym, uczciwie i terminowo realizujemy ustalenia.



Pacjent w Centrum Uwagi

Zachowujemy najwyższą dbałość o zdrowie Pacjentów w zakresie, w jakim pozostaje ono pod bezpośrednim wpływem działalności firmy oraz nieustannie doskonalimy system świadczonych usług i zwiększamy ich dostępność.



Budujemy organizację przyjazną Pracownikom

Oferujemy zatrudnienie w przyjaznym środowisku pracy, wspieramy rozwój zawodowy i osobisty oraz promujemy zdrowy tryb życia wśród Pracowników.



Wspólnie pracujemy na zaufanie

Budujemy organizację przyjazną Pracownikom – dbamy o bycie pożądanym partnerem biznesowym i współpracujemy z firmami, które podzielają ważne dla nas wartości.



Dbamy o wartości przedsiębiorstwa

Chronimy reputację firmy i zabezpieczamy posiadane zasoby materialne oraz niematerialne i prawne przed utratą, kradzieżą, zniszczeniem bądź niewłaściwym wykorzystaniem.



Chronimy wolną konkurencję

Stosujemy i promujemy wysokie standardy uczciwej konkurencji.



Tworzymy lepszą rzeczywistość

Angażujemy się w poprawę kondycji zdrowotnej społeczeństwa.



Dbamy o środowisko naturalne

Nieustająco poszukujemy nowych możliwości minimalizowania negatywnego oddziaływania firmy na środowisko naturalne we wszystkich sferach jej działalności.

Pacjent w Centrum Uwagi



Kluczowa działalność DOZ ma bezpośredni wpływ na dostępność i bezpieczeństwo farmakoterapii dla Pacjenta.

Z tego powodu decyzje i działania podejmowane przez każdego z Pracowników mogą mieć wpływ na zdrowie Pacjenta niezależnie od tego, jakiego obszaru dotyczą. Z myślą o Pacjencie, jego zdrowiu i wygodzie, wciąż doskonalimy zarówno wewnętrzne procesy organizacyjne, jak i oferowane Pacjentom nowoczesne narzędzia opieki.



DOZ jako przedsiębiorca ma obowiązek zapewnić Pacjentom możliwość nabycia całego asortymentu dopuszczonego do obrotu w aptekach ogólnodostępnych. Nasi Pracownicy realizują ten obowiązek nie oceniając przyczyn stosowania i zakupu danego produktu przez Pacjenta, a opieka farmaceutyczna jest prowadzona przez uprawnioną osobę zawsze z poszanowaniem godności i szacunku dla Pacjenta.

zapewniamy najwyższe standardy świadczonej opieki nad Pacjentem oraz dbamy o doskonalenie posiadanych w tym zakresie kompetencji;

bezwzględnie przestrzegamy przepisów prawa ze szczególnym uwzględnieniem ustawy Prawo farmaceutyczne, ustawy o zawodzie Farmaceuty, ustawy o prawach Pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta, Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej Polskiej, procedur oraz standardów wewnętrznych;

aktywnie uczestniczymy w działaniach związanych z profilaktyką, edukacją oraz promocją zdrowia;

angażujemy się w doskonalenie rozwiązań organizacyjnych i narzędzi gwarantujących dostępność opieki oraz komfort Pacjenta;

dbamy, aby całość kierowanej do Pacjenta komunikacji dotyczącej oferowanych przez firmę produktów oraz zdrowego stylu życia, a w szczególności produktów leczniczych, była prowadzona w sposób rzetelny, uczciwy i obiektywny, w tym opierała się wyłącznie na informacjach popartych dowodami naukowymi i unikała stwierdzeń mogących wprowadzać w błąd, a także charakteryzowała się wysokim poziomem odpowiedzialności za jej możliwy wpływ na stan zdrowia Pacjenta;

korzystamy z samodzielności w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych, kierując się wyłącznie dobrem Pacjenta. Wszelkie próby ograniczenia niezależności zawodowej zgłaszamy do Komisji ds. Etyki;

odpowiedzialnie i kompetentnie informujemy Pacjenta o produktach i usługach oferowanych przez DOZ Apteki;

bezwzględnie przestrzegamy regulacji prawnych i wewnętrznych procedur dotyczących ochrony danych osobowych, powierzonych przez Pacjentów;

priorytetowo traktujemy kwestie związane z zagwarantowaniem jakości i bezpieczeństwa oferowanych produktów;

w przypadku posiadania wiedzy bądź podejrzeń o wystąpieniu jakichkolwiek sytuacji i zdarzeń mogących zagrażać lub negatywnie wpływać na jakość oferowanych produktów i bezpieczeństwo zdrowia Pacjenta (w tym np. ewentualne wątpliwości co do oryginalności pochodzenia produktów farmaceutycznych i medycznych oraz wszelkiego rodzaju zgłoszenia odnoszące się do niepożądanych działań leków), informację taką niezwłocznie przekazujemy przełożonemu.

Jako Pracownicy DOZ

Budujemy organizację przyjazną Pracownikom



Pracownicy stanowią kluczowy kapitał DOZ. Istotnym elementem społecznej odpowiedzialności DOZ jest zapewnienie im bezpieczeństwa zatrudnienia oraz satysfakcjonującej pracy.

DOZ dba o to, aby wynagrodzenie Pracowników było adekwatne do osiągniętych przez nich efektów, rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Dbą o to, aby środowisko, w którym pracują, było bezpieczne, wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy, a panująca w firmie atmosfera sprzyjała efektywnemu wykonywaniu obowiązków. Dodatkowo, w miarę posiadanych środków, DOZ wspiera Pracowników poprzez realizację polityki socjalnej oraz wdraża rozwiązania pomagające dbać o zdrowie i kondycję fizyczną oraz równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Dbając o rozwój Pracowników, DOZ prowadzi politykę personalną pomagającą podnosić ich kompetencje i potencjał. DOZ angażuje Pracowników w najważniejsze procesy zachodzące w firmie i zapewnia realny wpływ na kierunki rozwoju organizacji.

Wspiera różnorodność wynikającą z odmienności kulturowej krajów, z których pochodzą zatrudnione osoby, szanuje odmienność poglądów i zainteresowań.

Buduje atmosferę wzajemnego zaufania poprzez otwartą i rzetelną dwustronną komunikację.

Jednocześnie nie toleruje zachowania i postaw mogących negatywnie wpływać na atmosferę pracy i relacje pomiędzy Pracownikami.

dobrze znamy i rozumiemy zakres swoich obowiązków oraz postanowienia obowiązujących w firmie regulaminów i procedur;

dbamy o budowanie pozytywnej atmosfery w miejscu pracy, w tym wzajemną, otwartą komunikację;

aktywnie promujemy zasadę równego traktowania w miejscu pracy;

wie wzajemnych kontaktach wykazujemy się wysoką kulturą osobistą i odnosimy do siebie z szacunkiem;

swobodnie wyrażamy swoje opinie i zgłaszamy pomysły, a przełożeni zasięgają naszej opinii w celu wypracowania najlepszych rozwiązań;

dążymy do rozstrzygania kwestii spornych w sposób polubowny z poszanowaniem dla innych poglądów;

decyzje wobec innych osób dotyczące zatrudniania, oceny, awansu, wynagradzania, powierzania obowiązków bądź dostępu do określonych informacji podejmujemy wyłącznie w oparciu o przesłanki merytoryczne takie jak kwalifikacje czy efekty prac; nie dyskryminujemy innych ze względu na wygląd, rasę, narodowość, płeć, orientację seksualną, religię, wiek, poglądy polityczne, niepełnosprawność, itp.;

nie stosujemy jakichkolwiek form słownego, fizycznego lub psychicznego poniżania, ośmieszania i nękania innych Pracowników;

nie wykorzystujemy swojej pozycji w celu lub w sposób naruszający dobra osobiste innych Pracowników, w tym ich godność i dobre imię;

nie rozpowszechniamy informacji nieprawdziwych, naruszających dobra osobiste innych Pracowników;

nie przypisujemy sobie zasług i sukcesów innych Pracowników firmy;

unikamy konfliktu interesów (bądź sytuacji mogących w ocenie innych Pracowników sprawić takie wrażenie) związanego z zatrudnianiem członków rodziny bądź znajomych, w szczególności zaangażowania w proces ich rekrutacji oraz sytuacji, w której członkowie rodzin mieliby być swoimi bezpośrednimi przełożonymi lub podwładnymi;

nie podejmujemy żadnej dodatkowej działalności, która mogłaby negatywnie wpływać na możliwość wykonywania obowiązków na rzecz DOZ, reputację firmy lub w inny sposób stać w sprzeczności z interesami firmy;

bezwzględnie przestrzegamy obowiązujących dla naszych stanowisk zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz reagujemy na wszystkie dostrzeżone sytuacje, w których inni Pracownicy nie przestrzegają zasad BHP lub stwarzają zagrożenie dla zdrowia i życia ich samych lub innych osób;

reagujemy i aktywnie przeciwstawiamy się wszelkim zauważonym formom molestowania, dyskryminacji i mobbingu;

nie przystępujemy do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków czy innych środków odurzających oraz nie palimy tytoniu na terenie firmy;

nigdy nie podejmujemy działań odwetowych w stosunku do osób, które zgłosiły podejrzenie naruszenia postanowień Kodeksu Etyki DOZ.

Jako Pracownicy DOZ

Wspólnie pracujemy na zaufanie



Mamy świadomość, że jakość relacji DOZ z partnerami na rynku ochrony zdrowia bezpośrednio przekłada się na zdrowie i bezpieczeństwo Pacjentów. Prowadzimy zatem staranny dobór partnerów i mamy wysokie oczekiwania względem jakości współpracy z kontrahentami oraz wartości płynącej z niej dla firmy; nie mniej wysokie wymagania stawiamy też sobie.

Naszą ambicją jest budowa trwałych relacji z naszymi partnerami biznesowymi. Zaufanie do firmy budujemy w szczególności poprzez uczciwość i przejrzystość relacji, wysoką jakość dostarczanych produktów i usług, profesjonalizm w działaniu, wzajemny szacunek oraz orientację na wspólne korzyści. Jednocześnie nie tolerujemy zachowania i postaw mogących negatywnie wpływać na atmosferę pracy i relacje pomiędzy Pracownikami.

prowadzimy relacje z partnerami w sposób uczciwy i przejrzysty, a we wzajemnych kontaktach wykazujemy się kulturą osobistą, szacunkiem i wysokimi standardami profesjonalizmu niezależnie od zakresu, intensywności i obszaru współpracy, w tym: bez zbędnej zwłoki odpowiadamy na korespondencję i kontakt telefoniczny, a ewentualne reklamacje od partnerów i klientów rozpatrujemy rzeczowo i sprawnie, zgodnie z wewnętrznymi procedurami w firmie;

dotrzymujemy przyjętych zobowiązań (zarówno spisanych, jak i ustnych deklaracji) oraz składamy obietnice jedynie w zakresie posiadanych możliwości ich spełnienia;

powstrzymujemy się od działań dyskryminujących partnerów biznesowych np. ze względu na narodowość, kraj pochodzenia, wyznanie, pozycję rynkową, itp.;

informujemy partnerów o obiektywnych kryteriach, w oparciu o które są podejmowane dotyczące ich decyzje, w szczególności w odniesieniu do aspektów związanych z nawiązywaniem współpracy, jej przebiegiem lub zakończeniem;

nie podejmujemy działań, które w nieuzasadnionych przypadkach narażałyby dobrą reputację partnerów oraz powstrzymujemy się od rozpowszechniania informacji na temat firm konkurencyjnych, które mogłyby zagrażać ich reputacji;

nie udostępniamy stronom trzecim ani nie wykorzystujemy w sposób niezgodny z prawem informacji poufnych pozyskanych w toku wzajemnej współpracy;

nie pozyskujemy w sposób niezgodny z prawem informacji dotyczących partnerów handlowych i konkurencji, poprzez wprowadzanie w błąd lub dzięki zatajeniu faktu reprezentowania firmy w sytuacji, gdyby istniało prawdopodobieństwo, że w przeciwnym razie informacje te nie zostałyby udostępnione;

nie zachęcamy Pracowników, którzy wcześniej byli zatrudnieni u konkurencji lub partnerów, do ujawniania uzyskanych w tamtym okresie informacji poufnych;

współpracę z podmiotami zewnętrznymi prowadzimy kierując się interesem firmy, w szczególności unikamy działań mogących prowadzić do konfliktu interesów, np. transakcji z udziałem własnym, rodziny lub firm, w których posiadamy udziały lub z którymi jesteśmy powiązani biznesowo;

w przypadku wystąpienia konfliktu interesów lub podejrzenia jego zaistnienia niezwłocznie informujemy o tym fakcie przełożonego;

dbamy, aby wszelkie działania podejmowane w celu reklamy naszej działalności uwzględniały obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne, nie naruszały praw podmiotów trzecich, a w szczególności respektowały zasadę uczciwej konkurencji.

Jako Pracownicy DOZ



Dbamy o wartość firmy



Istotnym elementem budowy trwałej wartości DOZ jest bieżąca ochrona firmowego mienia, w tym wartości niematerialnych i prawnych związanych z reputacją, posiadanymi informacjami czy własnością intelektualną firmy.

DOZ wdraża i na bieżąco doskonali rozwiązania i narzędzia zapewniające ochronę jej zasobów materialnych i niematerialnych oraz minimalizujące ryzyko utraty wartości będącej konsekwencją ich potencjalnego naruszenia.



zawsze kierujemy się dobrze pojętym interesem firmy, chronimy reputację Spółki oraz promujemy kluczowe dla niej wartości;

ngdy nie rozpowszechniamy negatywnych informacji na temat Spółki i jej działalności;

zawsze reagujemy na wszelkie dostrzeżone sytuacje mogące negatywnie wpływać na reputację DOZ, zagrażać jej interesom lub kluczowym dla niej wartościom (np. próbujemy rozwiązać problem osobiście, zgłaszamy sprawę przełożonemu lub Komisji ds. Etyki);

bezwzględnie przestrzegamy zasady, że udzielanie informacji dotyczących firmy i jej działalności mediom, kontrahentom lub innym członkom opinii publicznej należy do kompetencji Rzecznika Prasowego Pelion S.A. lub Biura Prasowego Pelion S.A. Wszelkie prośby o udzielenie informacji dotyczących finansów i działalności firmy lub oświadczeń prasowych zgłaszamy i przekierowujemy do tego działu. Zasada ta dotyczy również nieformalnych prób o udzielenie informacji;

aktywnie chronimy własność intelektualną firmy oraz korzystamy z niej w odpowiedzialny sposób;

odpowiadamy za prawidłowe korzystanie z informacji poufnych dotyczących DOZ, nigdy nie ujawniamy ich stronom trzecim bez wcześniejszego zawarcia stosownej umowy o poufności oraz zachowujemy szczególną ostrożność korzystając z systemów informatycznych oraz nośników danych zawierających takie informacje;

wszelkie wątpliwości dotyczące korzystania z praw własności intelektualnej oraz informacji poufnych konsultujemy z Zespołem Prawnym;

zabezpieczamy wszystkie dane dotyczące działalności Spółki (przechowywane w dowolnej formie i na dowolnym nośniku), do których posiadamy fizyczny bądź elektroniczny dostęp przed dostępem osób nieupoważnionych, w tym chronimy swoje hasła dostępu do systemów, a wszystkie dane wrażliwe zabezpieczamy zgodnie z procedurą bezpieczeństwa informacji;

szczególną ochroną otaczamy dane osobowe przekazywane nam przez naszych Pacjentów w DOZ Aptekach dbam o zdrowie, Pracowników i Kandydatów do pracy zgodnie z przepisami prawa oraz procedurą bezpieczeństwa informacji i instrukcją bezpieczeństwa danych osobowych w procesie rekrutacji;

szanujemy prawa własności intelektualnej stron trzecich oraz informacje poufne dotyczące podmiotów zewnętrznych, zapewniając im ochronę porównywalną do tej stosowanej w odniesieniu do DOZ;

chronimy pomieszczenia firmowe, sprzęt i wyposażenie należące do firmy przed utratą, kradzieżą, zniszczeniem bądź niewłaściwym wykorzystaniem;

nie wykorzystujemy mienia firmowego dla uzyskiwania osobistych korzyści; sprzęt i zasoby firmy wykorzystujemy wyłącznie do celów służbowych, chyba, że na inne ich wykorzystanie zezwalają procedury obowiązujące w firmie;

wykazujemy się wysoką kulturą osobistą zarówno w osobistych kontaktach z naszymi Pacjentami, partnerami biznesowymi, Współpracownikami, jak i w ich obecności.

Jako Pracownicy DOZ

Chronimy wolną konkurencję



Jako firma o silnej pozycji rynkowej, DOZ prowadzi politykę prewencyjną w stosunku do potencjalnych zagrożeń związanych z ryzykiem nadużycia pozycji konkurencyjnej oraz praktykami mogącymi naruszać zasady wolnej konkurencji. Fakt działania na wrażliwym rynku ochrony zdrowia oraz w dużym stopniu na styku sektorów prywatnego i publicznego wymaga też od nas aktywnego przeciwdziałania korupcji.



stosujemy zasady uczciwej konkurencji zarówno w stosunku do firm konkurencyjnych, jak i krajowych i zagranicznych kontrahentów;

w procesie doboru partnerów kierujemy się wyłącznie przesłankami merytorycznymi, odnoszącymi się m.in. do wiarygodności firmy, jej reputacji, sytuacji ekonomicznej oraz jakości i konkurencyjności przedstawionej oferty, a także kwestii zrównoważonego rozwoju (zarówno w odniesieniu do działalności podmiotu, jak i konsekwencji nawiązania potencjalnej współpracy np. odległości na jakie transportowane będą produkty lecznicze i pozostały asortyment); dbamy o to, aby w razie potrzeby móc przedstawić sprawiedliwe i obiektywne kryteria, które zadecydowały o wyborze partnera i zakresie współpracy;

nie inicjujemy, nie angażujemy się ani nie współuczestniczymy w działaniach ograniczających konkurencję na rynku jak np. porozumienia dotyczące podziału rynku, klientów, poziomu cen, bojkotu wybranych dostawców lub odbiorców, itp.; nie dzielimy ani nie wymieniamy się z przedstawicielami firm konkurencyjnych informacjami mogącymi mieć wpływ na stosowane przez nie ceny, rabaty, politykę cenową, itp.; każdorazowo bezzwłocznie informujemy przełożonego o kontaktach podjętych przez podmioty zewnętrzne (firmy konkurencyjne, partnerów biznesowych lub inne jednostki), które miałyby na celu lub mogły skutkować ograniczeniem konkurencji;

unikamy sytuacji mogących rodzić podejrzenie korzystania z ukrytych form przekupstwa;

upominki od stron trzecich przyjmujemy jedynie, jeśli mają zwyczajową formę i nie rodzą wątpliwości co do ich symbolicznego charakteru;

nigdy nie uczestniczymy bezpośrednio ani pośrednio w jakichkolwiek aktach korupcji bez względu na praktyki i zwyczaje przyjęte na danym rynku: nie przyjmujemy i nie oczekujemy łapówek ani innych nieuczciwych korzyści; nie oferujemy ani nie obiecujemy – również za pośrednictwem innych osób – nienależnych korzyści finansowych ani pozafinansowych w zamian za decyzje administracyjne lub biznesowe stron trzecich z sektora publicznego lub prywatnego, mogące mieć wpływ na działalność firmy; aktywnie przeciwstawiamy się łapówkarstwu, a każdy przypadek żądania od nich nieuprawnionej korzyści majątkowej bezzwłocznie zgłaszamy przełożonemu;

zawsze i bezzwłocznie informujemy przełożonego o przypadku zaproszenia do uczestnictwa w spotkaniach biznesowych, konkursach oraz o wręczanych przez kontrahentów upominkach nawet, jeśli mają zwyczajową formę i symboliczny charakter;

zaproszenia do uczestnictwa w spotkaniach biznesowych (np.: szkoleniach, posiłkach bądź rozrywkach) przyjmujemy bądź oferujemy wyłącznie za zgodą przełożonego, w zakresie, w jakim dla danego charakteru relacji biznesowych odpowiadają one powszechnie przyjętym standardom gościnności oraz nie zagrażają dobrej reputacji firmy w przypadku poddania publicznej ocenie;

nie wręczamy przedstawicielom partnerów biznesowych ani instytucji publicznych upominków innych niż symboliczne i zwyczajowe na danym rynku ani takich, które mogłyby zostać przez nich uznane za niestosowne bądź dawane w złej wierze; nigdy nie przyjmujemy ani nie wręczamy upominków w formie pieniężnej lub w formie pożyczki (niezależnie od kwoty).

Tworzymy lepszą rzeczywistość



Łącząc chęć zaangażowania w rozwiązywanie problemów społecznych z założeniem, że wiodącym jego obszarem powinien być ten, w którym firma posiada największe kompetencje i może działać najefektywniej, DOZ wykorzystuje posiadany potencjał dla aktywnego podejmowania wyzwań z zakresu ochrony zdrowia.

Angażuje się oraz umożliwia swoim Pracownikom zaangażowanie w działania służące społeczności, w której funkcjonuje, w tym w szczególności związane z przełamywaniem barier w dostępie do farmakoterapii dla osób w trudnej sytuacji życiowej oraz promowaniem profilaktyki zdrowotnej. Wiodącą rolę w realizacji powyższych projektów pełni DOZ Fundacja.

angażujemy się i zachęcamy innych do angażowania się w inicjatywy społeczne oraz aktywności organizacji pozarządowych, w tym w szczególności w działalność DOZ Fundacji oraz DOZ Maratonu Łódź w zakresie, w jakim nie zagraża to możliwości prawidłowej realizacji przez nas codziennych obowiązków w firmie i nie jest przedmiotem konfliktu interesów;

doceniamy zaangażowanie społeczne jako wyraz odpowiedzialnej postawy, źródło doświadczeń i okazję do rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych;

nie wywieramy na swoich Współpracownikach oraz członkach podległych sobie Zespołów presji dotyczącej zaangażowania w działalność jakiegokolwiek organizacji charytatywnej, religijnej lub politycznej;

w relacjach służbowych aktywnie promujemy projekty zaangażowania społecznego podejmowane przez DOZ oraz związane z nią jednostki, w szczególności DOZ Fundację;

nie krytkujemy wyborów swoich Współpracowników i członków podległych sobie Zespołów związanych z zaangażowaniem w działalność społeczną, w tym aktywność organizacji o charakterze charytatywnym, religijnym czy politycznym;

w relacjach służbowych nie krytkujemy projektów zaangażowania społecznego realizowanych przez DOZ, a w przypadku dopuszczenia się takiej krytyki w relacjach pozazawodowych informujemy każdorazowo, iż jest to nasza prywatna opinia; w sytuacji, gdy mamy zastrzeżenia do działalności społecznej prowadzonej przez firmę, możemy je bez obaw zgłosić Komisji ds. Etyki.

Dbamy o środowisko naturalne



DOZ przyjmuje na siebie odpowiedzialność za swój wpływ na środowisko naturalne. Zgodnie z przyjętą polityką środowiskową firma wdraża prewencyjne podejście do jego ochrony, koncentrując uwagę na ograniczaniu negatywnego oddziaływania na nie w codziennych aktywnościach. Jednocześnie poszanowanie zasad zrównoważonego rozwoju uznaje za jeden z kluczowych warunków trwałego rozwoju organizacji.

bezwzględnie stosujemy i poszerzamy swoją wiedzę na temat obowiązujących aktów prawnych dotyczących ochrony środowiska, mających zastosowanie do posiadanego przez nich zakresu obowiązków prowadzonych w praktyce działań służbowych;

dbamy o efektywne gospodarowanie energią, wodą, papierem i innymi materiałami eksploatacyjnymi lub surowcami wykorzystywanymi na stanowisku pracy;

aktywnie poszukujemy sposobów na zminimalizowanie negatywnego wpływu działalności DOZ na środowisko i zgłaszamy swoje pomysły na adres e-mail: ekoapteka@doz.pl;

promujemy założenia polityki środowiskowej firmy, w tym przyjmujemy kwestie oddziaływania na środowisko naturalne (danej firmy oraz procesów związanych z korzystaniem z jej usług i produktów) za jedno z kryteriów rozpatrywanych przez nich w procesie selekcji dostawców;

aktywnie poszukujemy możliwości rozwiązań organizacyjnych w firmie pod kątem zwiększenia efektywności wykorzystania energii i surowców oraz ograniczenia ilości i uciążliwości wytwarzanych odpadów i zanieczyszczeń;

segregujemy odpady w miejscu pracy, w tym prowadzimy zbiórkę surowców nadających się do ponownego wykorzystania;

dbamy o utylizację produktów leczniczych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

korzystając z firmowej floty samochodowej, prowadzimy pojazdy w sposób ekonomiczny oraz odpowiedzialny względem pozostałych użytkowników dróg, a także doskonalimy w miarę możliwości swoje umiejętności w zakresie Eko Driving'u;

niezwłocznie informujemy przełożonego o stwierdzonych lub potencjalnych zagrożeniach w zakresie ochrony środowiska oraz przypadkach niezgodności prowadzonych przez firmę działań z przepisami w zakresie ochrony środowiska.

Jako Pracownicy DOZ

Jako Pracownicy DOZ

Zgłaszanie naruszeń kodeksu

Każdy Pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie wszystkich przepisów prawa oraz zasad niniejszego Kodeksu i zobowiązuje się do reagowania na zachowania, które łamią obowiązujące w firmie zasady postępowania.

Zachowanie, które nosi znamiona nieetycznego, nieprawego lub niezgodnego z przyjętymi w organizacji zasadami, należy zgłosić za pośrednictwem dostępnych kanałów komunikacji.

W przypadku problemów, które można rozwiązać wewnątrz Zespołu, warto podjąć samodzielne działanie zmierzające do ich usunięcia.

Zgłaszanie powinno odbywać się w dobrej wierze. Pracownik, który zgłasza swoje wątpliwości w dobrej wierze i popełni błąd, nie musi obawiać się negatywnych konsekwencji swojego zachowania. W przypadku celowego składania fałszywych informacji firma podejmie stosowne działania wobec Pracownika.

Osoby zgłaszające mogą ujawnić swoje dane osobowe, jednak nie jest to konieczne, zgłoszenia mogą być anonimowe. Dane osoby zgłaszającej są objęte ochroną i będą udostępniane wyłącznie osobom prowadzącym wyjaśnienie sprawy.

Każde zgłoszenie analizowane będzie pod kątem wagi i zasadności podjęcia niezbędnych działań, dlatego osoba zgłaszająca powinna przedstawić rzetelne i precyzyjne informacje, które pomogą zidentyfikować przyczynę problemu i podjąć niezbędne działania, pozwalające rozwiązać zaistniałą kwestię.

Pracownik może zgłosić swoje wątpliwości bezpośrednio do przełożonego, Komisji ds. Etyki oraz Działu HR DOZ S.A.

Chcąc zachować anonimowość, można skorzystać z jednego z dostępnych kanałów komunikacji wewnętrznej:



wspólny
dla wszystkich
e-mail
etyka@doz.pl



pomarańczowa
skrzynka etyki
w biurach DOZ

Każdemu Pracownikowi zgłaszającemu nadużycie organizacja zapewnia pełną dyskrecję.

Surowo zabronione jest wywieranie presji psychicznej i fizycznej na Pracownikach, którzy zgłosili naruszenie, przez pozostałych członków Zespołu. W przypadku podjęcia działań odwetowych przez jakąkolwiek osobę, niezależnie od pełnionego stanowiska, firma wyciągnie odpowiednie konsekwencje.

Każde zgłoszenie zostanie wnikliwie przeanalizowane, a po zidentyfikowaniu przyczyny problemu zostaną podjęte niezbędne działania naprawcze.

W celu rozpatrywania wszelkich zgłoszeń dotyczących wątpliwości natury etycznej powołana została Komisja ds. Etyki, która liczy od 3 do 5 członków, a na jej czele stoi przewodniczący. Komisja działa na podstawie regulaminu, a do jej najważniejszych zadań należy:

- wspieranie Pracowników w przestrzeganiu postanowień Kodeksu Etyki;
- **prowadzenie akcji edukacyjnych, przybliżających Pracownikom zasady Kodeksu;**
- aktualizacja treści Kodeksu;
- rozstrzyganie dylematów etycznych zgłaszanych przez Pracowników;
- **wydawanie wytycznych natury ogólnej dotyczących interpretacji Kodeksu.**

Schemat procesu podejmowania decyzji etycznych

Poniższy model zawierający pytania pomocnicze ma na celu ułatwić rozstrzygnięcie dylematów etycznych. W przypadku wątpliwości zachęcamy po niego sięgnąć.

1

Zdefiniuj dylemat etyczny

Zastanów się, czy jest to rzeczywiście dylemat i na czym polega?

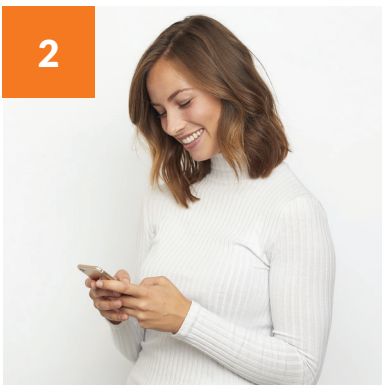
Jakie są fakty, które potwierdzają jego istnienie?

Kogo dotyczy?

Poszukaj przepisów lub procedur

Czy w Kodeksie Etyki są informacje, które mogą być wskazówką?
Czy istnieją jakieś ogólne zasady, które mogą być pomocne w rozwiązaniu sprawy?

2



3

Zidentyfikuj potencjalne skutki

Jakie mogą być konsekwencje Twojej decyzji dla poszczególnych osób: Współpracowników, Pacjentów, partnerów biznesowych?



Skontaktuj się z innymi by zasięgnąć porady

Porozmawiaj z przełożonym, Działem HR DOZ S.A. lub przedstawicielem Komisji ds. Etyki, by uzyskać informację jak postępować.

4



5

Podejmij decyzję i oceń konsekwencje

Jaką podjąłeś decyzję?
Jakie miała skutki?



Pytania i odpowiedzi

Pytania i odpowiedzi będą cyklicznie aktualizowane i uzupełniane w oparciu o pojawiające się dylematy etyczne.

Właśnie zostałam zatrudniona na okres próbny w DOZ S.A. Na razie czas w pracy spędzam na zapoznawaniu się z organizacją i panującymi tu zasadami, uczestniczę w szkoleniach. Czy już teraz obowiązują mnie Kodeks Etyki?

Tak. Każdy Pracownik bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy czy formę umowy jest zobowiązany do przestrzegania przyjętych w organizacji zasad w czasie wykonywania obowiązków służbowych oraz w życiu prywatnym, jeśli podjęte decyzje i działania mogłyby mieć negatywne skutki dla DOZ S.A. Kodeks obowiązuje od pierwszego dnia pracy, bez wyjątku w każdej sytuacji związanej z funkcjonowaniem firmy.

Jakie mogą być konsekwencje niezastosowania się do zasad zapisanych w Kodeksie Etyki?

Konsekwencje związane z niezastosowaniem się do zasad postępowania zapisanych w Kodeksie mogą dotknąć zarówno samego Pracownika, jak i organizację oraz jej Pacjentów i kontrahentów. W zależności od skali działania niepożądanego czy nielegalnego mogą mieć charakter finansowy (jak np. grzywny, wyższe koszty, straty finansowe, obniżenie wartości spółki), prawny (postawienie w stan oskarżenia), wizerunkowy i środowiskowy. Rodzaj i skala konsekwencji dla Pracownika określana będzie przez bezpośredniego przełożonego, w oparciu o opinię otrzymaną od Komisji ds. Etyki oraz postanowienia Regulaminu Pracy i odpowiednich przepisów prawa, a także postawę osoby, która dopuściła się naruszenia postanowień Kodeksu.

W Kodeksie Etyki można znaleźć przykłady zapisów, które w praktyce nie dotyczą zakresu wykonywanych przeze mnie obowiązków. Czy muszę się z nimi szczegółowo zapoznawać?

Tak. Zasady postępowania odnoszą się do wszystkich Pracowników, niezależnie od przypisanego im zakresu obowiązków służbowych czy miejsca pracy w strukturze organizacyjnej grupy. Nawet jeśli część przedstawionych w Kodeksie zasad nie koresponduje ze specyfiką danego stanowiska pracy, nie zwalnia to zatrudnionej na nim osoby z obowiązku reagowania czy zgłaszania naruszeń postanowień Kodeksu w przypadku dostrzeżenia takiej sytuacji, np. w odniesieniu do Pracowników z innych działów czy spółek DOZ.

Pracuję w marketingu. Mam wrażenie, że moje codzienne obowiązki nie wymagają szczegółowej znajomości przepisów prawa regulujących zasady informowania o produktach farmaceutycznych. Czy powinienem uzupełnić moją wiedzę w tym zakresie?

Tak. Każdy Pracownik bez względu na zajmowane stanowisko zobowiązany jest do znajomości i stosowania obowiązujących przepisów prawa w zakresie, w jakim odnoszą się one do wykonywanych przez niego działań i zakresu odpowiedzialności. W przypadku pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości dotyczących zakresu regulacji prawnych, których bezwzględnie powinien przestrzegać, należy zgłosić się do bezpośredniego przełożonego lub działu prawnego DOZ z prośbą o taką informację.

Współpracuję z jedną ze spółek należących do DOZ na podstawie umowy zlecenia. Czy mnie także obowiązuje Kodeks Etyki?

Tak, Kodeks Etyki odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych i współpracujących z DOZ S.A., a także wszystkich spółek z grupy DOZ niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, rodzaju i formy zawartej umowy, wymiaru etatu i zakresu powierzzonej odpowiedzialności. Także osoby współpracujące z nami na podstawie innych umów niż umowa o pracę powinny znać i stosować Kodeks Etyki.

Zarządzam kilkuosobowym Zespołem. Czy wdrożenie Kodeksu będzie oznaczało dla mnie dodatkowe obowiązki?

Tak. Na przełożonych Kodeks nakłada szczególną odpowiedzialność za stosowanie naszych zasad etycznych w odniesieniu do własnej osoby jak i członków podległego Zespołu. Na kadrze zarządzającej spoczywa też odpowiedzialność za informowanie Pracowników o przyjętych w firmie zasadach postępowania oraz natychmiastową reakcję w przypadku wystąpienia jakichkolwiek odstępstw w zakresie ich stosowania. Przełożeni powinni jednocześnie służyć pomocą w wyjaśnianiu zgłoszonych im wątpliwości dotyczących interpretacji Kodeksu bądź przypadków naruszenia jego zapisów poprzez osobiste wyjaśnienie sprawy albo pomoc w uzyskaniu opinii od Komisji ds. Etyki lub przedstawiciela innej komórki organizacyjnej DOZ S.A. Każdorazowo jednak sprawa powinna być wyjaśniona w sposób, który zachęci Pracowników do tego, aby z kolejnym problemem zdecydowali się ponownie zwrócić do przełożonego.

Co należy zrobić w sytuacji pojawienia się wątpliwości natury etycznej z obszarów, które nie są uregulowane w Kodeksie Etyki?

W przypadku pojawienia się pytań czy wątpliwości związanych z kwestiami, które nie są uregulowane w Kodeksie Etyki, należy skontaktować się z przełożonym lub bezpośrednio z Komisją ds. Etyki, Działem HR DOZ S.A. Być może zgłoszenie takiego przypadku, oprócz uzyskania odpowiedzi na nurtujące Pracownika pytanie, będzie też dobrą okazją do uzupełnienia Kodeksu o nowe aspekty – nie jest on zamkniętym zbiorem zasad i firma planuje poddawać go ciągłemu doskonaleniu.

Mój kolega jest dziennikarzem jednego z magazynów biznesowych. Ostatnio poprosił mnie o komentarz dotyczący stosunków pracy w naszej firmie. Czy mogę udzielić mu wywiadu?

Nie. O każdej próbie nawiązania kontaktu przez dziennikarza dowolnej redakcji należy poinformować przełożonego który skieruje temat do Rzecznika Prasowego Pelion S.A. lub Biura Prasowego Pelion S.A., - jedynej jednostki właściwej dla prowadzenia kontaktów z mediami. Niewłaściwe przedstawienie informacji o firmie może narazić ją na utratę reputacji i nieść zagrożenie ujawnienia informacji poufnych.

Mój Współpracownik podczas wyjazdu szkoleniowego złożył mi niestosowną propozycję. Zignorowałam sytuację dając jasno do zrozumienia, że nie jestem nią zainteresowana. Nie wróciłam już do tematu. Czy powinienem zgłosić jego zachowanie Komisji ds. Etyki?

Sytuacje, w których dochodzi do naruszenia godności osobistej Pracownika, nigdy nie powinny się zdarzyć. Zachęcamy jednak, by w przypadku, gdy mają charakter incydentalny, w pierwszej kolejności podejmować próby rozwiązania ich we własnym zakresie. Jeśli sytuacja powtarza się lub Pracownik nie czuje się na siłach, by zmierzyć się z nią samodzielnie, należy zgłosić ją przełożonemu lub Komisji ds. Etyki.

Jestem częstym gościem forów internetowych. Ostatnio na jednym z nich zauważyłem dyskusję dotyczącą zatrudnienia w DOZ. Część postów była bardzo niepochlebna. Czy jako Pracownik DOZ powinienem osobiście interweniować?

Nie. Każdą sytuację zagrażającą wizerunkowi DOZ S.A. należy zgłosić przełożonemu lub Działowi HR DOZ S.A., którzy są odpowiedzialni za ustalenie z Zarządem i wdrożenie działań związanych z ochroną reputacji firmy.

Mój przełożony od dłuższego czasu zachowuje się wobec mnie w sposób dwuznaczny – składa niestosowne propozycje i wygłasza komentarze sprawiające, że czuję się w jego obecności niekomfortowo. Podjęłam próbę wyjaśnienia sprawy i zastrzegłam, że nie życzę sobie, by ponownie stawiał mnie w takiej sytuacji. Zbagatelizował temat, a jego zachowanie nie uległo zmianie. Jaka powinna być moja reakcja?

Opisane zachowanie przełożonego jest niedopuszczalne, a tego typu postawy - jako naruszające prawa Pracownika - nie są akceptowane przez DOZ. Każdy przypadek, gdy przełożony dopuszcza się naruszenia godności Pracownika lub podejmuje działania noszące znamiona mobbingu czy molestowania, powinien zostać zgłoszony Komisji ds. Etyki.

Jeden ze Współpracowników notorycznie niepochlebnie wyraża się o umiejętnościach i kompetencjach kobiet z Zespołu bez żadnych podstaw merytorycznych. Jaka powinna być moja reakcja?

W każdym przypadku, kiedy dochodzi do sytuacji, w której jakaś osoba jest dyskryminowana ze względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, miejsce zamieszkania itp., należy poinformować o tym fakcie bezpośredniego przełożonego lub Komisję ds. Etyki.

Zostałem ostatnio w pracy kilka minut dłużej, żeby w spokoju zrobić porządek w dokumentach, i wtedy zadzwonił do mnie kontrahent z pilną prośbą o przygotowanie kilku informacji „na teraz”. Wiem, że zajęłoby mi to około godziny, a miałem już inne pozasłużbowe zobowiązania. W biurze nie było już żadnego z moich Współpracowników, którego mógłbym poprosić o pomoc. Co powinienem był zrobić w takiej sytuacji?

Naszym priorytetem jest sprawna i profesjonalna obsługa naszych Pacjentów i kontrahentów. W tej sytuacji najlepiej byłoby poinformować kontrahenta o zakończeniu dnia pracy i zapewnić go o przygotowaniu potrzebnych mu informacji w najbliższym możliwym terminie - upewniając się, że jest on dla niego dogodny. W sytuacji, gdyby kontrahent jednak nalegał na szybsze załatwienie sprawy, należy skontaktować się z bezpośrednim przełożonym prosząc o pomoc w znalezieniu najlepszego rozwiązania.

Kupowałem ostatnio leki w jednej z naszych DOZ Aptek dbam o zdrowie i byłem świadkiem sytuacji, w której Farmaceuta nie udzielił starszej osobie wyczerpujących - w moim przekonaniu - odpowiedzi na zadane przez nią pytania dotyczące stosowania leku. W Aptece był w tym czasie duży ruch, uważam jednak, że nie było to wystarczającym usprawiedliwieniem. Jak powinienem był zareagować?

W naszej firmie Pacjent jest zawsze w Centrum Uwagi, to nasza misja, ale także sens naszego działania. Jednym z naszych priorytetów w tym obszarze jest zapewnienie najwyższych standardów świadczonej opieki farmaceutycznej, w tym jej dostępności i pełnej informacji dla Pacjenta. Przytoczona sytuacja stoi w bezpośredniej sprzeczności z wartościami uznawanymi przez firmę za kluczowe i informacja o niej powinna zostać niezwłocznie przekazana przełożonemu lub Komisji ds. Etyki.

Odwiedzając ostatnio jedną z naszych DOZ Aptek dbam o zdrowie w ramach cyklicznego „Dnia w Apteczce” zauważyłem, że recepty naszych Pacjentów nie są właściwie zabezpieczone i przechowywane. Co powinienem zrobić?

Bezpieczeństwo informacji na temat danych osobowych naszych Pacjentów jest dla nas priorytetem. Wszystkie dane przekazane nam przez Pacjentów powinny być zabezpieczone zgodnie z obowiązującym prawem i wewnętrznymi procedurami. Wszelkie tego typu przypadki należy niezwłocznie zgłosić do przełożonego i do Inspektora Bezpieczeństwa Danych Osobowych.

Niepokoï mnie sytuacja, w której koleżanka przedłuża sobie przerwy w pracy wychodząc przed budynek na papierosa i przedłużając sobie przerwy na posiłek. Cały Zespół musi przez to czekać z wykonywaniem kolejnych zadań na jej powrót. Co mogę zrobić w takiej sytuacji?

Zgodnie z Regulaminem Pracy na terenie firmy obowiązuje całkowity zakaz palenia. O ile próba podjęcia rozmowy z koleżanką na temat zmiany jej dotychczasowych nawyków nie przyniesie natychmiastowej zmiany postawy, sprawę należy zgłosić bezpośredniemu przełożonemu lub Komisji ds. Etyki.

Mój kolega już kilkakrotnie pojawił się w pracy pod wpływem alkoholu. Wiem, że ma problemy rodzinne i nie chciałbym mu bardziej zaszkodzić, ale jego powtarzająca się niedyspozycja negatywnie odbija się na pracy naszego działu. Co powinnam zrobić?

Przystępowanie do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków czy innych środków odurzających jest niedopuszczalne. Taką sytuację należy bezwzględnie zgłosić bezpośredniemu przełożonemu lub Komisji ds. Etyki, pamiętając jednak o zasadach koleżeństwa i dobrego współżycia społecznego, a co za tym idzie – konieczności zachowania najdalej posuniętej dyskrekcji.

Dowiedziałem się od naszego kontrahenta o możliwości nabycia udziałów w pewnej firmie, która zajmuje się produkcją leków. Czy jako Pracownik DOZ S.A. mogę wykupić udziały w przedsiębiorstwie, które jest naszym dostawcą?

Taka sytuacja rodzi potencjalny konflikt interesów zwłaszcza w sytuacji, gdy podejmowane decyzje mogą mieć wpływ na funkcjonowanie firmy. W takiej sytuacji należy w pierwszej kolejności zwrócić się do przełożonego i działu prawnego DOZ z prośbą o jednoznaczną interpretację i przeanalizowanie zaistniałej sytuacji.

Moja siostra pracuje w agencji marketingowej. Chciałbym, aby jej firma wykonała dla naszego działu projekt ulotki tym bardziej, że przedstawiła konkurencyjną ofertę. Czy jest to możliwe?

Taka sytuacja rodzi ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności jeśli członek rodziny ma wpływ na warunki kontraktu. O każdym przypadku, kiedy potencjalny podwykonawca ma rodzinne powiązania z Pracownikiem mogącym mieć wpływ na jego zatrudnienie przez DOZ S.A., należy powiadomić przełożonego – to on zdecyduje, czy podjęcie współpracy będzie możliwe, a jeśli tak to wyznaczy osobę odpowiedzialną za całość współpracy z takim kontrahentem. W żadnym przypadku odpowiedzialny za współpracę nie może być członek rodziny.

Dotarły do mnie informacje, że przedstawiciel naszego bezpośredniego konkurenta bardzo niepochlebnie wypowiadał się na spotkaniu Farmaceutów na temat oferowanego przez nas produktu, przedstawiając nieprawdziwe twierdzenia. Co powinnem zrobić?

Sytuacja może wymagać od firmy konieczności podjęcia szybkich działań służących ochronie reputacji zarówno naszej firmy, jak i oferowanych przez nas produktów. Sprawę należy niezwłocznie zgłosić do bezpośredniego przełożonego lub Zarządu Spółki.

Odnoszę wrażenie, że przełożony celowo uniemożliwia jednej z moich koleżanek godzenie pracy z życiem prywatnym – zleca jej zadania wykraczające poza możliwości jednego Pracownika i to na ogół tuż przed zakończeniem jej dnia pracy wraz z informacją, że jest to sprawa niezwykle pilna. W konsekwencji koleżanka nie jest w stanie poradzić sobie ze wszystkimi obowiązkami w podstawowych godzinach pracy, co powoduje u niej dodatkowy stres związany z zaniebdywaniem obowiązków rodzinnych. Czy mogę jakoś zareagować?

Opisywana sytuacja może nosić znamiona mobbingu, który jest zjawiskiem niedopuszczalnym w środowisku pracy w firmie. Podejrzenie mobbingu należy niezwłocznie zgłosić do Komisji ds. Etyki.

Pracuję jako Asystentka. Mój przełożony notorycznie odpowiada z opóźnieniem lub nie odpowiada w ogóle na prośby o kontakt przekazywane telefonicznie lub korespondencyjnie przez Współpracowników czy kontrahentów. Rozumiem, że ma wiele obowiązków, jednak takie zachowanie jest nie tylko niegrzeczne, ale także wpływa negatywnie na postrzeganie mnie samej jako osoby profesjonalnej, ponieważ większość tych prób jest przekazywana za moim pośrednictwem. Jak powinnam zareagować?

Wszyscy Pracownicy DOZ S.A. w kontaktach ze sobą nawzajem oraz z partnerami firmy powinni wykazywać się wysoką kulturą osobistą, szacunkiem i wysokimi standardami profesjonalizmu, czego elementem jest również odpowiadanie na korespondencję i kontakt telefoniczny bez zbędnej zwłoki. Sprawę należy zgłosić Komisji ds. Etyki, chyba że Pracownik czuje się na siłach, aby podjąć próbę jej wyjaśnienia w bezpośredniej rozmowie z osobą naruszającą postanowienia Kodeksu.

Pracuję w dziale kontrolingu. Mam możliwość podjęcia dodatkowej pracy, w której wykorzystywałbym te same kompetencje, z jakich korzystam w naszej firmie. Zleceniodawca nie jest konkurentem firmy, działa w innej branży.

Pracownik jest uprawniony do prowadzenia dodatkowej działalności, która nie ma charakteru konkurencyjnego, w tym zwłaszcza działalności dydaktycznej, naukowej, publicystycznej, charytatywnej, jeżeli charakter tej działalności lub jej rozmiary nie utrudniają należytego wykonywania obowiązków w DOZ. O przedmiotowej działalności Pracownik powinien jednak poinformować przełożonego na piśmie.

Prowadzę rekrutację Pracowników. Ostatnio zgłosił się do nas kandydat, który przedstawił się jako były Pracownik konkurencyjnej firmy. W rozmowie zasugerował możliwość przekazania bazy danych konkurenta w przypadku zatrudnienia go w firmie. Jak powinno się reagować się na tego typu przypadki?

Tego typu dokumenty są danymi poufnymi. Istnieje realne prawdopodobieństwo, że osoba składająca taką propozycję famie nie tylko warunki umowy, na jakich była zatrudniona u poprzedniego pracodawcy, ale także przepisy prawa. Firma nie chce wiązać się z osobami, które dopuszczają się działań nieetycznych i nielegalnych.

Mam do dyspozycji służbowego laptopa, którego często zabieram do domu. Czy mogę zainstalować na nim gry dla mojego dziecka?

Nie. Sprzęt udostępniony przez firmę można zabierać do domu za zgodą przełożonego i wykorzystywać wyłącznie do celów służbowych, regulują ten temat stosowne przepisy wewnętrzne, zgodnie z którymi niedozwolone jest instalowanie na służbowym sprzęcie oprogramowania innego niż dostarczone przez firmę.

Dla uczczenia udanej transakcji kontrahent zaprosił mnie na kolację do restauracji. Atmosfera spotkania była bardzo nieformalna, a na życzenie kontrahenta kolacji towarzyszył alkohol w ilości przekraczającej symboliczną lampkę wina. W mojej opinii nasze zachowanie nie wykroczało jednak poza przyjęte normy obyczajowe i biznesowe standardy. W jaki sposób w takich sytuacjach zachować kompromis pomiędzy troską o wizerunek firmy i dobrymi relacjami z klientem, nie będąc jednocześnie posądzonym o korzystanie z nadmiernej gościnności?

Przyjęcie zaproszenia do uczestnictwa w posiłkach bądź rozrywkach w zakresie, w jakim dla danej charakteru relacji biznesowych odpowiadają one powszechnie przyjętym standardom jest powszechną praktyką i co do zasady nie rodzi wątpliwości natury etycznej. Należy jednak pamiętać o tym, by zachowanie Pracownika reprezentującego DOZ S.A. mieściło się w granicach dobrych obyczajów i w przypadku poddania go publicznej ocenie nie stanowiło zagrożenia dla reputacji firmy.

Jeden z naszych Dostawców, z którym stale współpracujemy, zaprosił mnie do udziału w konkursie, który organizuje. Nagrodą w konkursie jest zagraniczny wyjazd znacznej wartości. Ponieważ ten konkurs jest organizowany dla wszystkich w moim odczuciu mogę wziąć w nim udział a później skorzystać z wygranej.

Pracownicy DOZ mogą brać udział w konkursach organizowanych w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami wyłącznie za wiedzą i zgodą przełożonego. Pracownicy DOZ nie przyjmują także upominków, nagród poza zwyczajowymi upominkami niewielkiej wartości ze względu na to, że może to rodzić podejrzenia o próbę przekupstwa.

Kolega z Apteki podjął dodatkowe zatrudnienie po godzinach pracy w naszej firmie. Od tego czasu notorycznie przychodzi do pracy zmęczony i niewyspany, co rodzi obawy, że jego zmniejszona koncentracja może w końcu doprowadzić do jakiejś niebezpiecznej sytuacji bądź pomyłki. Jak powinnam się zachować?

Niedyspozycja fizyczna Pracownika Apteki może mieć bezpośredni wpływ zarówno na bezpieczeństwo Współpracowników, jak i przechowywania i konfekcjonowania produktów leczniczych, a więc i zdrowie Pacjenta. O sytuacji należy poinformować przełożonego lub Komisję ds. Etyki.

Pacjent zwrócił się do mnie o poradę na temat swojego leczenia. Na czym powinnam się opierać?

Jako Farmaceuta masz obowiązek przekazać Pacjentowi rzetelną, pełną i zrozumiałą informację o lekach i wyrobach medycznych, opartą o Twoją wiedzę i przygotowanie zawodowe.



PACJENT W CENTRUM UWAGI

DOZ S.A.

02-305 Warszawa,
Al. Jerozolimskie 134
tel. +48 22 329 65 00

Biuro w Łodzi

94-406 Łódź,
ul. Kinga C. Gillette 11
tel. +48 42 200 74 39