

POLITIKA SYSTÉMU KVALITY

KOVOLIT, a. s.

Vrcholové vedení společnosti, s vědomím své odpovědnosti za postavení společnosti na trhu a také za její další rozvoj a směřování, vyhlašuje tento **strategický cíl společnosti**:

„Neustále budovat a následně udržovat dobré obchodní vztahy se zákazníky, které jsou založeny na vzájemné důvěře, opírající se o vzájemné solidní a korektní jednání, s maximálním uspokojováním potřeb zákazníků produkty společnosti v oblasti jejího působení. Cílem je dosažení takového postavení na trhu, kdy obchodní značka společnosti bude pro zákazníky znamenat solidního, spolehlivého a vyhledávaného dodavatele produktů společnosti.“

Jako hlavní nástroje pro naplňování uvedeného strategického cíle společnosti vrcholové vedení stanovuje tuto **Politiku systému kvality**:

☒ **Metody, nástroje a oblast působnosti**

Hlavními nástroji pro plnění strategického cíle společnosti jsou zavedené a přiměřeně funkční systémy managementu kvality v souladu s normami ISO 9001:2015 (v provozu Nářadovna), IATF 16949:2016 (v provozech Slévárna, Kovárna, Obrobna). Do těchto systémů jsou zapojeni všichni zaměstnanci provozů a úseků společnosti.

☒ **Spokojenost zákazníka**

Nejvyšším cílem činnosti každého zaměstnance společnosti a hlavním ukazatelem kvality jeho práce je spokojenost zákazníků s produkty společnosti. Přitom zákazníci se rozumí zákazníci společnosti, vnitropodnikoví zákazníci a životní prostředí. Vrcholové vedení společnosti vytváří podmínky pro neustálé monitorování spokojenosti stávajících zákazníků a k zajišťování jejich současných, budoucích, vyjádřených i skrytých potřeb, které jsou předmětem jejich uspokojování **produkty společnosti**.

☒ **Odpovědnost a motivace zaměstnanců**

Zásady této politiky společnosti jsou směrodatné pro zaměstnance na všech organizačních úrovních, jejichž činnost je spojena s kvalitou produktů anebo s dopadem na životní prostředí a s nimi souvisejícími procesy. Proto vrcholové vedení společnosti pěstuje v každém zaměstnanci tzv. „**vědomí závažnosti**“, aby každý zaměstnanec chápal význam podílu své činnosti na výsledné kvalitě produktu a uvědomoval si, jak přispívá k dosahování cílů kvality. Všechny úrovně řízení společnosti v tomto smyslu neustále vytvářejí vhodné a přiměřené podmínky vedoucí k efektivní motivaci zaměstnanců, která zahrnuje jejich hodnocení, výcvik, další vzdělávání, dostupnost informací týkajících se hodnocení kvality, dopady činnosti jednotlivých zaměstnanců na kvalitu produktů. Jednou

ze základních metod pěstování „vědomí závažnosti“ u zaměstnanců je, mimo jiné, osobní příklad členů vrcholového vedení společnosti.

✧ **Neustálé zlepšování a rozvoj dodavatelů**

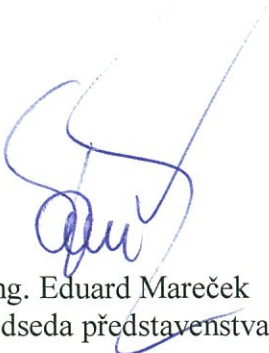
Vrcholové vedení si uvědomuje, že potřebnou kvalitu produktů společnosti je možno dosáhnout jedině správnou a efektivní funkcí všech prvků implementovaných systémů managementu, tj. úplnou znalostí požadavků zákazníků s jejich vyčerpávající specifikací, spolehlivou funkcí všech činností a procesů uvnitř společnosti a také zajištěním správné a efektivní funkce u externích dodavatelů a kooperantů. Proto jsou všechny tyto činnosti a procesy pravidelně monitorovány a/nebo měřeny, aby se neustále shromažďovaly podklady pro subsystém „neustálé zlepšování“, který, vedle přijímání nápravných opatření, má cílově generovat prevenci – **předcházení problémům**.

✧ **Kvalita produktu**

Cílem činnosti společnosti je při minimalizaci vzniku vedlejších produktů ovlivňujících životní prostředí, vyrábět a dodávat zákazníkovi produkt, který splňuje jeho očekávání a potřeby při současném dodržení k němu se vztahujících legislativních požadavků. Jedná se o trvalý, neustále se vyvíjející proces, odvozený od vývoje legislativy a zpřesňujících se požadavků zákazníků.

✧ **Cíle kvality**

Jedním z dlouhodobých cílů kvality je jejich vlastní neustálé zdokonalování, dosažení vysoké stability kvality produktů společnosti, splňující všechna vyjádřená a případně i skrytá očekávání pro specifikované anebo zamýšlené použití při minimalizaci negativního vlivu na životní prostředí. Krátkodobé cíle kvality jsou každoročně formulovány vedoucími provozů a úseků tak, aby je bylo možno měřit a vyhodnocovat v přiměřeně stejném období. Zaměstnanci společnosti jsou s těmito dokumenty a s jejich hodnocením oficiálně seznamováni na výrobních poradách a zveřejňováním na určených vývěsních místech.



Ing. Eduard Mareček
předseda představenstva

V Modřicích dne 1.9.2017