

CiS – KODEX CHOVÁNÍ

Code of Conduct

Rozsah: 10 stran, květen 2014

Mission Statement : Závazek k integritě

1. Chování vůči obchodním partnerům

- 1.1 Konflikty zájmů
- 1.2 Nabízení a poskytování darů nebo ostatních výhod
- 1.3 Vyžadování nebo přijímání darů nebo ostatních výhod
- 1.4 Zástupci státních institucí, politické dary, sponzorování
- 1.5 Odmítnutí obchodních vztahů za určitých předpokladů
- 1.6 Co očekáváme od našich dodavatelů a obchodních partnerů
- 1.7 Obchodní kontroly

2. Chování vůči spolupracovníkům

- 2.1 Zacházení a vzájemný styk – zákaz diskriminace
- 2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- 2.3 Zacházení s interními vědomostmi a znalostmi
- 2.4 Životní prostředí

3. Chování vůči podniku

- 3.1 Majetek podniku
- 3.2 Zachovávání mlčenlivosti
- 3.3 Komunikace na veřejnosti a s médii
- 3.4 Ochrana dat

4. Jeho platnost, dodržování a převod kodexu chování do praxe

- 4.1 Zavedení kodexu chování a dotazy
- 4.2 Porušení a sankce

5. Příloha: Deset principů iniciativy OSN Global Compact

CiS – KODEX CHOVÁNÍ, Code of Conduct

MISSION STATEMENT - Závazek k integritě

Integrita patří k sebeuvědomění každého v našem podniku.

Je povinností každého, aby upřímnost, poctivost, otevřenost, snaha o spravedlivost a důvěryhodnost určovaly jednání a chování každého spolupracovníka se vzájemným respektem interně i směrem navenek. Naše heslo „connect with confidence“ (spojení s důvěrou) není jen reklamním heslem, ale je pro nás samozřejmostí.

Hodnověrnost našeho podniku a důvěru našich zákazníků, dodavatelů, bank, spolupracovníků i veřejnosti rozhodujícím způsobem ovlivňuje chování každého jednotlivého spolupracovníka.

Od všech spolupracovníků CiSu očekáváme, že znají a neustále respektují a dodržují zásady kodexu chování CiS. Máme představy o hodnotách, jež naše jednání činí odhadnutelným a nám i našim obchodním partnerům poskytují jistotu. Podporujeme a žijeme dle 10 principů „Global Compact“ Spojených národů (OSN), které jsou také podkladem našich hodnot.

To, že se pracovníci skupiny CiS řídí příslušnými národními zákony země, v níž aktivně působí, a že respektují a dodržují všeobecně uznávané zvyky a obyčeje, které jsou se zákony v souladu, je samozřejmostí. Patří k nim například zákony o trestnosti úplatkářství a korupce v obchodním styku stejně tak, jako třeba mezinárodně platná lidská práva rozhodující pro naše sociální standardy, ale i etické normy, zvyky a obyčeje, ale také dobré mravy a zvyky.

Pro všechny spolupracovníky CiSu je předkládaný kodex chování závazný. Předpokládáme, že všichni vedoucí pracovníci našeho podniku jej budou mít zažitý a půjdou příkladem ohledně zásady závazku k integritě zprostředkované tímto souborem předpisů, jasně jej dají na vědomí a vysvětlí a ve vlastní odpovědnosti se postarají o jeho dodržování.

CiS systems s.r.o., květen 2014



Peter M. Wöllner
Jednatel



Doris Wöllner
Jednatelka
CSR manažer



1. CHOVÁNÍ VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM

Vůči obchodním partnerům (zákazníkům, dodavatelům, bankám, spoluuchazečům atd.) i zástupcům veřejných a státních institucí je povinností vymezit jasnou hranici mezi obvyklým rámcem obchodního vztahu a osobními zájmy.

CiS klade nejvyšší nároky na její vyloučení i na boj s korupcí jakéhokoli druhu a bezvýhradně se řídí zákony proti korupci.

V souvislosti se všemi obchodními činnostmi je co nejpřísněji zakázáno nabízení, poskytování, vyžadování nebo přijetí peněz nebo cenností ze strany spolupracovníků CiSu.

Všechny obchodní případy musí být v plném rozsahu a bezvadně zdokumentovány v souladu se zákonnými ustanoveními i konkrétními specifickými požadavky zákazníka (např. povinnosti archivace v rámci daňového a obchodního práva u ročních uzávěrek, účetních dokladů, obchodní korespondence a smluv).

Obchodní partneři se mohou ve všech případech obrátit na našeho jednatele CFO, pana Ralfa Kühna, +49 2151 – 378790 nebo r.kuehn@cis.de, adresu firemního sídla v Krefeldu. Tyto dotazy budou přísně důvěrné a budou nestranně zpracovány.

1.1 Konflikty zájmů

CiS od svých spolupracovníků očekává loajalitu vůči podniku a jeho obchodním partnerům. Všichni pracovníci musejí vyloučit situace, v nichž se jejich osobní nebo finanční zájmy dostávají do konfliktu se zájmy podniku nebo se zájmy obchodních partnerů. Patří sem i to, aby spolupracovníci na veřejnosti nevyjadřovali svá soukromá mínění v souvislosti s funkcí zastávanou v podniku.

1.2 Nabízení a poskytování darů nebo ostatních výhod

Materiální pozornosti jakéhokoli druhu poskytované ze strany spolupracovníků CiSu obchodním partnerům, jejich pracovníkům nebo ostatním třetím osobám jako protislužba za účelem upřednostnění jsou přísně zakázané.

Odměny, refundace a zpětné náhrady (např. rabaty) smluvním partnerům smí být vypláceny pouze na základě smlouvy a na oficiální obchodní účty obchodních partnerů.

Dárky ze zdvořilosti, jež až do určitého rozsahu odpovídají všeobecně obvyklé obchodní praxi, je třeba v každém případě upravit tak, aby příjemce jejich přijetí nemusel utajovat a aby jimi nebyl v tísní nucený k zavazující závislosti. Směrnici zde přitom může být akceptovatelná prahová hodnota 35,- € v rámci daňově odpočitatelných provozních výdajů. Dary vyšší hodnoty vždy vyžadují schválení představeným. Přitom je třeba brát v úvahu i nevýhodné daňové důsledky pro CiS.

Pozvání (např. v souvislosti s pohoštěním a s pořádanými akcemi) obchodním partnerům nebo jejich spolupracovníkům lze učinit jen tehdy, pokud to nepřesáhne rámec obvyklý v obchodním styku.

1.3 Vyžadování nebo přijímání darů nebo ostatních výhod

Dárky nebo pozvání ze strany obchodních partnerů v určitém rozsahu odpovídají všeobecně obvyklé obchodní praxi. Přijetí může ovšem mít za následek konflikt zájmů a může ohrozit dobrou pověst podniku.

Žádný spolupracovník nesmí svou pozici nebo funkci v podniku využít k tomu, aby vyžadoval osobní výhody, přijímal je nebo si je opatřoval. Přijímání příležitostných dáreků nepatrné hodnoty je dovoleno. Přijetí darů přesahujících tento rámec a přijetí jiných poskytnutých výhod pro sebe a blízké osoby vyžaduje oznámení představenému a schválení z jeho strany.

1.4 Zástupci státních institucí, politické dary, sponzorování

Nikomu z veřejných činitelů / úředních osob v tuzemsku ani v cizině se nesmí nabízet osobní výhoda jakéhokoli druhu.

Výjimkou jsou příležitostné dárky, pohoštění nebo ostatní materiální pozornosti odpovídající všeobecným obchodním zvyklostem a tradicím, mající nepatrnou, obvyklou a přiměřenou hodnotu a neovlivňující důležitá obchodní rozhodnutí. Každý případ materiální pozornosti takového druhu poskytnuté určité osobě vyžaduje schválení ze strany představeného. Přitom musíte brát v úvahu, že správní předpisy ohledně chování státních institucí v této souvislosti předvídají zčásti rozdílné a velmi nízké prahové hodnoty, takže je v zásadě nařízená nejvyšší zdrženlivost.

1.5 Odmítnutí obchodních vztahů za určitých předpokladů

CiS neuzavírá obchodní vztahy s těmi obchodními partnery, kteří porušují mezinárodní lidská práva, např. využívání dětské pracovní síly, nucené práce, hrubé porušování bezpečnosti práce apod.

1.6 Co očekáváme od našich dodavatelů a obchodních partnerů

Je pro nás velice významné, že naši dodavatelé a obchodní partneři nás podporují v našich hodnotách. Očekáváme od všech našich dodavatelů, že sdílejí základní hodnoty CiSu a že je rovněž dodržují stejně jako etické a zákonné normy. Podkladem pro naše obchodní vztahy je striktní dodržování 10 principů „Global compact“ Spojených národů (OSN), které jsou i naším podkladem hodnot.

Získávání polotovarů:

Očekáváme od našich dodavatelů, že při obstarávání polotovarů, komponentů a surovin jednají jako sociálně zodpovědný podnik. Mezi což se řadí i to, že tyto suroviny nejsou z regionů, ve kterých získávání surovin financováno v rámci surovinové války nebo

utiskování obyvatelstva. K tomuto se řadí především materiály jako tantal, zlato, zinek a wolfram z regionu Konga a sousedních zemí. Důvěřujeme jejich zodpovědnému chování a v dobrém mínění vycházíme z toho, že i naši dodavatelé používají pouze materiály, které nepocházejí z těchto regionů, pokud na to není během dodávky poukázáno.

1.7 Obchodní kontroly

CiS zásadně dodržuje veškeré vývozní kontroly a celní zákony stejně jako předpisy zemí, jichž se týká obchodní činnost a která zde jsou obecně platná. Zákony o vývozu mohou být aplikovány u přímého nebo nepřímého vývozu či dovozu ze sankciovaných zemí nebo v souvislosti s třetí stranou, proti níž např. je podezření se zřetelem na národní a mezinárodní bezpečnost nebo která se podílí na kriminální činnosti. Přestupky proti zákonu a dalším nařízením mohou vést k drastickým pokutám, např. peněžním, stejně jako úřední vyloučení z možnosti zjednodušených vývozních a dovozních postupů (tzn. přerušení plynulého řetězu dodávek).

2. CHOVÁNÍ VŮČI SPOLUPRACOVNÍKŮM

Naše hodnocení je stejné pro všechny spolupracovníky. Proto se náš podnik vyznačuje tím, že se spolupracovníky se jedná zdvořile, slušně a poctivě i otevřeně a že se setkávají s porozuměním, respektem a tolerancí.

Tomu odpovídajícím způsobem od každého spolupracovníka očekáváme věcně orientované, přátelské, slušné a poctivé jednání s kolegy a spolupracovníky na všech úrovních i ve všech sekcích podniku.

2.1 Zacházení a vzájemný styk - diskriminace

Na základě rasy, pohlaví, věku, národnosti, etnické příslušnosti, barvy kůže, politického smýšlení, sexuální orientace, náboženského přesvědčení, sociálního původu, tělesné konstituce nebo ostatních osobních vlastností nesmí být žádný spolupracovník vystavený diskriminaci, tj. znevýhodněný bez věcného důvodu.

Vyzýváme každého spolupracovníka, aby přispěl k atmosféře společné vzájemnosti plné respektu, v níž je vyloučený jakýkoli druh osobního obtěžování - patří sem zejména šikana na pracovišti (mobbing), nevíтанá a nevhodná sexuální sblížení, nevíтанý tělesný kontakt, nemravné návrhy nebo pracovní prostředí negativně ovlivněné hrubými nebo urážlivými poznámkami nebo ponižením a pokořením. Vyžadujeme zejména vyrovnané přátelství mezi německými, českými a polskými spolupracovníky a považujeme se za „CiS rodinu“.

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zdraví našich spolupracovníků je nejvyšším statkem. CiS zajišťuje bezpečnost práce i ochranu zdraví při práci na všech pracovištích a plní ustanovení všech národních předpisů

v tomto ohledu. Konzumace alkoholu je zakázána a to bezprostředně před i během pracovní doby. Výjimkou mohou být zvláštní příležitosti (např. svatba, narození dítěte, uzavření velké zakázky atd.), kdy je podmínkou souhlas vedení společnosti, přičemž musí být zohledněna zákonná nařízení a nesmí být ohrožena bezpečnost práce ani podniku. Jako míra je zde brána sklenička na přípitek. Samozřejmostí je, že se v žádném prostoru firmy nekouří. Pravidelně se kontroluje technická bezpečnost všech technických zařízení, strojů, alarmů, požárních systémů, defibrilátorů atd. Všichni spolupracovníci CiSu jsou vyzváni, aby aktivně spolupracovali při neustálém zdokonalování bezpečnosti práce i ochrany zdraví při práci.

2.3 Zacházení s interními vědomostmi a znalostmi

Spolupracovníci CiSu vedou vzájemnou otevřenou komunikaci a samozřejmě si mezi sebou navzájem vyměňují informace.

Vědomosti a znalosti důležité k činnosti nesmějí být neoprávněně zadržovány, falšovány nebo poskytovány dalším výběrově. Informace je nutno podávat dále ve správné a úplné formě, vždy za toho předpokladu, že neexistují žádné přednostní zájmy (např. utajení).

2.4 Životní prostředí

CiS se pomocí zavedeného managementu pro ochranu životního prostředí stará o to, aby se otázky zatížení životního prostředí a šetrného zacházení s přírodními zdroji řešily co možná nejúčinněji a nejsmysluplněji. Čas od času si CiS nechává auditovat efektivitu využívání energetických zdrojů, aby byl odhalen optimalizační potenciál a aby byl využit. Vedle toho se CiS podílí na iniciativě „Welt-Wald-Klima“ Německého hospodářského senátu „Senat der Wirtschaft“ a podporou celosvětového zalesňování redukuje emise CO₂. (www.senat-deutschland.de).

CiS electronic GmbH je již od července 2012 se všemi svými stanovišti CO₂ neutrální. (více na www.cis.de)

3. CHOVÁNÍ VŮČI PODNIKU

Závazek k integritě se odráží i v naší každodenní obchodní praxi.

Spolupracovníci CiSu se chovají loajálně a s majetkovými hodnotami podniku zachází vždy obezřetně, zodpovědně, hospodárně, šetrně k životnímu prostředí a v souladu se zákony. Každý spolupracovník je sám zodpovědný za kvalitu a výkon své práce a je si vědomý toho, že na kvalitě našich výrobků mohou také záviset lidské životy.

3.1 Majetek podniku

Každý spolupracovník se stará o to, aby majetek CiSu i majetek našich zákazníků a obchodních partnerů, jenž nám byl svěřený, chránil před poškozením, ztrátou, krádeží nebo zneužitím. Je samozřejmé, že před nerespektováním tohoto pravidla se nesmí zavírat

oči, ale s občanskou odvahou je nutno aktivně zakročit a na nerespektování je třeba otevřeně upozornit.

Soukromé využití podnikového majetku, včetně pracovních výkonů, vybavení, budov a ostatních hospodářských prostředků je zakázáno – pokud není povoleno ve zvláštních ujednáních. Bez výslovného souhlasu příslušných míst v podniku se jeho zařízení a předměty také nesmí vynášet z vymezeného prostoru podniku.

I duševní vlastnictví je cenným statkem, který chráníme před neoprávněným použitím a zveřejněním. Patří sem obchodní tajemství, důvěrné informace, autorská práva, obchodní značky a loga i seznamy zákazníků, obchodní příležitosti a specifikace výrobků. Ochrana platí nezávisle na tom, zda je duševní vlastnictví v majetku firem CiS nebo v majetku obchodních partnerů.

Každý spolupracovník respektuje účinná ochranná práva třetích osob a upustí od jejich neschváleného využití. Žádný spolupracovník nesmí neoprávněně získat ani využít tajemství obchodního partnera ani ostatních třetích osob.

3.2 Zachovávání mlčenlivosti / utajení

Spolupracovníci CiSu chrání všechna provozní a obchodní tajemství, aby se s nimi neseznámily neoprávněné osoby – to platí jak během jeho trvání, tak i po ukončení pracovního poměru. Patří sem jak interní zájmy podniku, tak i jakékoli informace, které se týkají CiS zákazníků a jejich obchodních tajemství.

Interní i externí informace podléhají bezpodmínečné ochraně dané zachováváním naprosté mlčenlivosti. Výjimkou jsou zde pouze informace, které jsou již přístupné veřejnosti nebo třetím osobám nebo vyžadované úředním místem.

Při interních podnikových konfliktech zájmů zabraňujeme negativnímu působení navenek. Vůči třetím osobám zachováváme naprostou mlčenlivost a hledáme interní podnikové řešení. Podnikatelský záměr a styk s plnou důvěrou v rámci obchodních vztahů k zákazníkům, obchodním partnerům i k veřejnosti nesmí být v žádném případě negativně ovlivněny ani omezeny.

3.3 Komunikace na veřejnosti a s médii

Předávání dat a informací o firemních údajích a informacích veřejnosti a médiím je realizováno výhradně jednatelem CEO, nebo s jeho svolením.

Patří sem finanční údaje, informace o nehodách a úrazech, krizích, sloučení a převzetí nebo informace o osobních změnách ve struktuře vedení. Informace, které jsou vyměňovány s jednotlivými obchodními partnery, úřady, bankami, finančními kontrolory atd., jsou pečlivě komunikovány s oprávněnými spolupracovníky.

Za informace k produktům a marketingu je zodpovědný jednatel COO.

Nezávisle na tom, zda vyjádření mohou být vykládána pro CiS pozitivně nebo negativně je nutné, aby si jednotliví spolupracovníci k vyjádření svých názorů týkajících se podniku vůči médiím opatřili souhlas.

3.4 Ochrana dat

Shromažďujeme, zpracováváme a využíváme data týkající se osob, pouze pokud jsou potřeba ke stanoveným, jednoznačným a právoplatným účelům.

U CiSu činíme všechna opatření k ochraně dat, která podnik získává od spolupracovníků, obchodních partnerů a zákazníků. Naše opatření, bezpečnostní koncepty a procesy jsou kontrolovány a auditovány neutrálním pověřencem na ochranu dat.

Použití dat musí být transparentní pro subjekty, jichž se data týkají, je třeba chránit jejich práva na informovanost, opravu i případné námítky, zablokování a vymazání.

Podstatnou součástí bezpečnosti dat jsou interní směrnice CiS podrobně upravující zacházení s příslušnými konkrétními komunikačními zařízeními (systémy IT, e-mail, Inter- / Intranet a systémy telefonů / hlasové pošty). Tyto předpisy a pravidla jsou závazná pro všechny spolupracovníky.

4. PLATNOST, DODRŽOVÁNÍ A PŘEVOD KODEXU CHOVÁNÍ DO PRAXE

Naším kodexem chování se hlásíme k našim etickým základním hodnotám. V centru našich firemních hodnot stojí čestné, přímé a férové jednání s našimi spolupracovníky a zákazníky. Tímto jsou ustanoveny standardy, které jsou pro každého spolupracovníka skupiny CiS závazné. Kodex má pomoci zvládnout zákonné a etické požadavky každodenního pracovního procesu, k získání orientace, a tímto dále upevňovat důvěru ve výkonnost a integritu podniku.

Neexistuje žádná alternativa k osobní integritě a ke schopnosti zdravého úsudku. Každý spolupracovník, který si připadá vystavený obtížné situaci, si musí položit následující otázky:

- Je mé jednání nebo rozhodnutí legální?
- Slouží jednání ekonomickým cílům a strategiím CiSu?
- Odpovídá jednání našim hodnotám, našemu chápání kvality a směrnicím?
- Je jednání věcně správné a osvobozené od osobních zájmů?
- Obstojí mé jednání nebo rozhodnutí při kontrole?
- Chrání mé jednání nebo rozhodnutí pověst CiSu jako podniku s vysokými etickými standardy?

Lze-li na všechny otázky odpovědět „ano“, pak je jednání nebo rozhodnutí dle mínění a posouzení lidí správné a je v souladu s předem stanovenými směrnicemi kodexu chování.

4.1 Zavedení kodexu chování a dotazy

Kodex chování bude předán vedoucím pracovníkům, zejména manažerům a vedoucím odborných sekcí skupiny CiS a aktuální verze je vždy k nahlédnutí na našem intranetu i webových stránkách. Je úkolem každého vedoucího pracovníka zajistit, aby příslušní pracovníci, kteří jsou mu svěřeni, dostali osobní exemplář kodexu chování, znali jeho obsah a aby se jím řídili.

Každý spolupracovník se může se svými dotazy nebo při nejasnostech správného chování s důvěrou obrátit na závodní radu, na svého vedoucího nebo na paní Doris Wöllner, jakožto ombudsmána a zodpovědnou za CSR, Ombudsmann@cis.de, adresa firemního sídla v Krefeldu nebo v Čechách. V zásadě každý příslušný manažer v oblasti své kompetence zodpovídá za dodržování našich předpisů.

4.2 Porušení a sankce

Porušení kodexu chování mohou mít dopady na pracovní poměr i na jeho další trvání a rovněž může být vyžadována náhrada škody. Každý spolupracovník se může spolehnout na to, že poukázání na porušování našich hodnot, nebude vnímáno jako jeho osobní nevýhoda.

5. Příloha: Deset principů Global Compact

CiS svým kodexem chování podporuje deset principů Global Compact od OSN:

Základem universálně uznávaných deseti principů Global Compact z oblasti lidských práv, pracovních norem, ochrany životního prostředí a boji proti korupci jsou:

- všeobecná deklarace lidských práv
- prohlášení o zásadních pracovních principech a právech mezinárodních pracovních organizací
- konference OSN o životním prostředí a rozvoji, Rio
- úmluvy OSN proti korupci

Global Compact klade na podniky nároky, aby se hlásily k celému spektru základních hodnot z oblasti lidských práv, pracovních norem, ochrany životního prostředí a boji proti korupci a rovněž je podporovaly a v rámci svého vlivu prosadily do praxe:

Deset principů iniciativy OSN Global Compact

Lidská práva

- Princip 1: Firmy by měly podporovat a respektovat ochranu mezinárodně vyhlášených lidských práv; a
- Princip 2: zajistit, aby nebyly spoluviníky při porušování lidských práv.

Práce

- Princip 3: Firmy by měly podporovat svobodu sdružování a účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání;
- Princip 4: eliminaci všech forem nucené práce;
- Princip 5: účinné zrušení dětské práce; a
- Princip 6: eliminaci diskriminace z pohledu zaměstnání a povolání.

Životní prostředí

- Princip 7: Firmy by měly podporovat preventivní přístup k výzvám souvisejícím s životním prostředím;
- Princip 8: přijímat iniciativy na podporu větší odpovědnosti za životní prostředí; a
- Princip 9: napomáhat vývoji a rozšiřování technologií přátelských k životnímu prostředí.

Boj proti korupci

- Princip 10: Firmy by měly pracovat proti korupci ve všech jejích formách, proti vydírání a úplatkářství.



Vedení společnosti

květen 2014