

# **CiS – KODEKS ZACHOWANIA**

## **Code of Conduct**

Zakres: 10 stron, stan: maj 2014

### **Mission Statement : Zobowiązanie integralności**

---

#### **1. Zachowanie wobec partnerów handlowych**

- 1.1. Konflikt interesów
- 1.2. Oferowanie i dawanie darów lub innych benefitów
- 1.3. Żądanie lub przyjmowanie darów lub innych benefitów
- 1.4. Przedstawiciele instytucji państwowych, polityczne prezenty, sponsoring
- 1.5. Odmówienie stosunków handlowych w określonych warunkach
- 1.6. Oczekiwania wobec naszych dostawców i pozostałych partnerów handlowych
- 1.7. Kontrola jakości handlowej

#### **2. Zachowanie wobec współpracowników**

- 2.1. Traktowanie i wzajemne stosunki - dyskryminacja
- 2.2. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia przy pracy
- 2.3. Obchodzenie się z wewnętrzną wiedzą i umiejętnościami
- 2.4. Środowisko życia

#### **3. Zachowanie wobec przedsiębiorstwa**

- 3.1. Majątek przedsiębiorstwa
- 3.2. Zachowywanie milczenia / tajemnicy
- 3.3. Komunikacja publiczna i z mediami
- 3.4. Ochrona danych

#### **4. Ważność, przestrzeganie i wprowadzenie w życie Kodeksu Zachowania**

- 4.1. Wprowadzenie kodeksu zachowania i pytania
- 4.2. Naruszenie i sankcje

#### **5. Załącznik: 10 zasad Global Compact**

## **CiS – KODEKS ZACHOWANIA, Code of Conduct**

### **MISSION STATEMENT - Zobowiązanie integralności**

---

Integralność należy do samookreślenia każdej osoby w naszym przedsiębiorstwie.

Jest obowiązkiem każdego, aby szczerść, uczciwość, otwartość, dążenie do sprawiedliwości i wiarygodności określały postępowanie i zachowanie każdego współpracownika ze wzajemnym respektowaniem wewnątrz i na zewnątrz firmy. Nasze motto „connect with confidence” (Połączenie z zaufaniem) nie jest żadnym sloganem reklamowym, ale sposobem, w jakim postrzegamy siebie.

Na wiarygodność naszego przedsiębiorstwa i zaufanie naszych klientów, dostawców, banków, współpracowników i opinii publicznej w decydujący sposób wpływa zachowanie każdego współpracownika.

Od wszystkich współpracowników CiS oczekujemy, że znają i wciąż respektują zasady kodeksu zachowania CiS. Mamy wyobrażenie o wartościach, które nasze postępowanie czynią przejrzystym a nam i naszym partnerom zapewniają poczucie bezpieczeństwa. Popieramy i działamy zgodnie z 10 zasadami Global Compact Narodów Zjednoczonych. Zasady te stanowią także podstawę naszych wartości.

To, że pracownicy grupy CiS kierują się prawem kraju, w którym aktywnie działają i że respektują i przestrzegają ogólnie przyjętych zwyczajów i obyczajów, które są zgodne z prawem, jest oczywistością. Należą do nich na przykład ustawy o karalności łapówkarstwa i korupcji w kontaktach handlowych podobnie, jak obowiązujące międzynarodowe prawa człowieka, decydujące o naszych standardach socjalnych, normach etycznych, ale także o właściwych zwyczajach i obyczajach.

Przedkładany kodeks jest wiążący dla wszystkich współpracowników CiS. Zakładamy, że wszyscy pracownicy na stanowiskach kierowniczych w naszym przedsiębiorstwie będą go mieli opanowany i będą służyć przykładem w zakresie zobowiązania integralności, której ma służyć ten zbiór przepisów, w jasny sposób go podadzą do wiadomości i objaśnią, oraz odpowiedzialnie dopilnują jego przestrzegania.

CiS systems s.r.o., maj 2014



Peter M. Wöllner  
Prezes



Doris Wöllner  
Pełnomocnik CSR



## 1. ZACHOWANIE WOBEC PARTNERÓW HANDLOWYCH

Wobec partnerów handlowych (klientów, dostawców, banków, konkurentom itd.) oraz przedstawicieli instytucji publicznych i państwowych jest obowiązkiem określenie jasnej granicy między normalnymi ramami stosunku handlowego i osobistymi interesami.

CiS kładzie najwyższy nacisk na wykluczenie korupcji i walkę z nią i bezwarunkowo kieruje się antykorupcyjnymi przepisami prawnymi.

W związku ze wszystkimi czynnościami handlowymi jest surowo zabronione oferowanie, dawanie, udzielanie, wymaganie lub przyjmowanie pieniędzy czy wartościowych przedmiotów ze strony współpracowników CiS.

Wszystkie transakcje muszą być w pełnym zakresie i bezbłędnie udokumentowane zgodnie z przepisami prawa i konkretnymi specyficznymi wymaganiami klienta (np. obowiązkiem archiwizacji w ramach prawa podatkowego i handlowego w zakresie zamknięć rocznych, dokumentów księgowych, korespondencji handlowej i umów).

Nasi partnerzy biznesowi mogą w każdej sytuacji zwrócić się do kompetentnego w tym zakresie prezesa CFO, pana Ralfa Kühna, +49 2151 – 378790 lub [r.kuehn@cis.de](mailto:r.kuehn@cis.de), adres firmy Krefeld. Tego typu kwestie będą traktowane jako ściśle poufne i rozpatrywane w sposób neutralny.

### 1.1 Konflikt interesów

CiS od swoich pracowników oczekuje lojalności wobec przedsiębiorstwa i jego partnerów handlowych. Wszyscy pracownicy muszą wykluczyć sytuacje, w których ich interesy osobiste lub finansowe dostają się do konfliktu z interesami przedsiębiorstwa lub z interesami partnerów handlowych. Chodzi tu też o to, aby pracownicy publicznie nie wyrażali swoich prywatnych opinii w związku ze stanowiskiem zajmowanym w przedsiębiorstwie.

### 1.2 Oferowanie i dawanie darów lub innych benefitów

Materialne uprzejmości jakiegokolwiek rodzaju wyrażane ze strony współpracowników CiS partnerom handlowym, ich pracownikom lub innym trzecim osobom jako rewanż w celu motywowania do preferowania są surowo zabronione.

Premie, refundacje i kompensaty (np. rabaty) dla partnerów umownych mogą być wypłacane wyłącznie na podstawie umowy i na oficjalne rachunki bankowe partnerów handlowych.

Prezenty grzecznościowe, które do pewnego stopnia odpowiadają ogólnie przyjętej praktyce handlowej, trzeba w każdym wypadku przygotowywać tak, odbiorca ich przyjęcia nie musiał ukrywać i aby w potrzebie nie był zmuszony do wiążącej zależności. Miarodajna może być tu możliwa do zaakceptowania wartość graniczna 35,- € w ramach kosztów odliczanych

od podstawy opodatkowania. Dary o wyższej wartości zawsze wymagają zatwierdzenia przez przełożonego. Trzeba przy tym uwzględniać też niekorzystne skutki podatkowe dla CiS.

Zaproszenia (np. w związku z poczęstunkiem i z organizowanymi imprezami) dla partnerów handlowych lub ich współpracowników można składać tylko wtedy, kiedy to nie przekroczy ram ogólnie przyjętych w kontaktach handlowych.

### **1.3 Żądanie lub przyjmowanie darów lub innych benefitów**

Prezenty lub zaproszenia ze strony partnerów handlowych w pewnym zakresie odpowiadają ogólnie przyjętej praktyce handlowej. Przyjęcie może jednak mieć za skutek konflikt interesów i może zagrażać dobremu imieniu przedsiębiorstwa.

Żaden współpracownik nie może swojego stanowiska lub pozycji w przedsiębiorstwie wykorzystywać do tego, aby żądał osobistych benefitów, przyjmował je lub załatwiał. Przyjmowanie okazjonalnych prezentów nieznacznej wartości jest dozwolone. Przyjmowanie darów przekraczających te ramy i przyjmowanie innych benefitów dla siebie i bliskich osób wymaga zgłoszenia przełożonemu i jego zgody.

### **1.4 Przedstawiciele instytucji państwowych, polityczne prezenty, sponsoring**

Nikommu z osób publicznych / urzędowych w kraju ani za granicą nie wolno oferować benefitów jakiegokolwiek rodzaju.

Wyjątkiem są okazjonalne prezenty, poczęstunki lub inne uprzejmości materialne odpowiadające ogólnie przyjętym zwyczajom i tradycjom, mające nieznaczną, ogólnie przyjętą i współmierną wartość i nie mające wpływu na ważne decyzje handlowe. Każdy przypadek korzyści materialnej takiego rodzaju na rzecz konkretnej osoby wymaga zatwierdzenia ze strony przełożonego. Przy tym trzeba brać pod uwagę, że przepisy administracyjne dotyczące zachowań instytucji państwowych w tym zakresie przewidują częściowo różne i bardzo niskie wartości progowe, zatem w zasadzie jest konieczna maksymalna powściągliwość.

### **1.5 Odmówienie stosunków handlowych w określonych warunkach**

CiS nie wstąpi do żadnego stosunku handlowego z partnerami handlowymi, którzy naruszają międzynarodowe prawa człowieka, np. formą pracy dzieci, pracy przymusowej itp.

### **1.6 Oczekiwania wobec naszych dostawców i pozostałych partnerów handlowych**

Nasi dostawcy i pozostali partnerzy handlowi odgrywają szczególną rolę przy wspieraniu wymienionych zasad zachowania. Wszyscy nasi dostawcy powinni podzielać zasady ustalone przez CiS, a także dbać o to, aby normy etyczne i prawne były przestrzegane.

### Zakup produktów wstępnych

Od naszych dostawców oczekujemy, aby przy zakupie produktów wstępnych, komponentów i surowców działali jak na odpowiedzialne społecznie przedsiębiorstwo przystało. Dotyczy to także zaopatrzenia w regionach, w których z pieniędzy zarobionych na sprzedaży surowców finansuje się wojny i inne formy nacisku. W szczególności zalicza się do nich tantal, złoto, cynę i wolfram z Konga oraz państw z nim graniczących. Wierzimy, że nasi dostawcy jako odpowiedzialni kontrahenci nie korzystają z materiałów pochodzących właśnie z tego regionu, o ile nie informują o tym w osobnym piśmie. Podstawą naszej współpracy jest ściśle przestrzeganie 10 zasad Global Compact Narodów Zjednoczonych, które tworzą także podwaliny dla naszych wartości.

### 1.7 Kontrola jakości handlowej

CiS przestrzega w zasadzie wszystkich ustaw dot. kontroli eksportu i kontroli celnej, jakie obowiązują w poszczególnych krajach jego działalności. Ustawy dot. kontroli eksportu mogą znaleźć zastosowanie w związku z bezpośrednim i pośrednim eksportem lub importem z krajów objętych sankcjami lub w związku z krajami trzecimi, wobec których istnieje podejrzenie naruszenia bezpieczeństwa narodowego lub międzynarodowego czy które prowadzą działalność przestępczą. Naruszenie tych ustaw i regulacji może prowadzić do nałożenia drastycznych kar, np. kar finansowych jak i urzędowego wykluczenia z uproszczonych procedur importowych i eksportowych (przerwania płynnej sieci dostaw).

Wszyscy pracownicy zajmujący się importem i eksportem towarów zobowiązani są do przestrzegania wszelkich obowiązujących ustaw i regulacji dot. sankcji gospodarczych, kontroli eksportu i importu.

## 2. ZACHOWANIE WOBEC WSPÓŁPRACOWNIKÓW

Traktujemy jednakowo wszystkich współpracowników. Dlatego nasze przedsiębiorstwo wyróżnia się tym, że ze współpracownikami postępuje się uprzejmie, przyzwyczajając i uczciwie oraz otwarcie i że spotykają się ze zrozumieniem, respektem i tolerancją.

W odpowiadający temu sposób od każdego współpracownika oczekujemy rzeczowego, przyjaznego, uprzejmego i uczciwego traktowania kolegów i współpracowników na wszystkich poziomach i we wszystkich sekcjach przedsiębiorstwa.

### 2.1 Traktowanie i wzajemne stosunki - dyskryminacja

Na podstawie rasy, płci, wieku, narodowości, przynależności etnicznej, koloru skóry, poglądów politycznych, orientacji seksualnej, wiary, pochodzenia społecznego, budowy ciała lub innych właściwości osobistych żaden współpracownik nie może być narażony na dyskryminację, tzn. traktowany gorzej bez rzeczowej przyczyny.

Wzywamy każdego współpracownika, aby przyczynił się do atmosfery wspólnej wzajemności pełnej szacunku, w której jest wykluczony jakikolwiek rodzaj osobistego prześladowania – chodzi tu zwłaszcza o szykanowanie w miejscu pracy (Mobbing), dobrowolne i

niedobrowolne zbliżanie seksualne, niedobrowolny kontakt fizyczny, nieprzyzwoite propozycje lub środowisko pracy skażone wulgarnymi lub obraźliwymi uwagami lub poniżeniem upokorzeniem. Wymagamy zwłaszcza wyrównanej przyjaźni między niemieckimi, czeskimi i polskimi współpracownikami i uważamy się za „jedną rodzinę CiS“.

## **2.2 Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia przy pracy**

Zdrowie naszych współpracowników jest najwyższą wartością. CiS zapewnia bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia przy pracy na wszystkich stanowiskach i spełnia wymagania wszystkich krajowych przepisów w tym zakresie.

Spożywanie alkoholu w czasie pracy, jak i bezpośrednio przed jest zabronione. Szczególne okazje (np. ślub, narodziny dziecka, duże zlecenie itp.) wymagają uprzedniej zgody ze strony zarządu, przy czym należy przestrzegać norm prawnych i mieć na uwadze bezpieczeństwo pracowników i przedsiębiorstwa. W takich wypadkach dozwolona jest symboliczna lampka szampana.

Oczywistością jest, że na terenie firmy się nie pali. Regularnie kontroluje się techniczne bezpieczeństwo wszystkich technicznych urządzeń i maszyn. Wszyscy współpracownicy CiS są wzywani do tego, aby aktywnie współpracowali w nieustannym udoskonalaniu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia przy pracy.

## **2.3 Obchodzenie się z wewnętrzną wiedzą i umiejętnościami**

Współpracownicy CiS prowadzą wzajemną otwartą komunikację i oczywiście między sobą wzajemnie wymieniają informacje.

Wiedza i informacje ważne do działalności nie mogą być bezzasadnie zatrzymywane, fałszowane lub przekazywane innym wybiórczo. Informacje innym sekcjom muszą być przekazywane w prawidłowej i pełnej formie – zawsze pod warunkiem, że nie istnieją żadne priorytetowe interesy (np. utajenie).

## **2.4 Środowisko życia**

CiS z pomocą wprowadzonego zarządzania dla ochrony środowiska życia dba o to, aby kwestie sporne o obciążenie środowiska życia i oszczędnego obchodzenia się z dobrami naturalnymi rozwiązywać możliwie najskuteczniej i najsensowniej. Co jakiś czas CiS zleca odpowiednim służbom kontrolę wydajności energetycznej tak, aby móc pokryć potencjalną optymalizację i wykorzystać ją. Ponadto CiS jest członkiem inicjatywy „The World Forest Foundation“ (światowa fundacja wspierająca lasy) Senatu Ekonomicznego, przez co wspiera ogólnoswiatową redukcję emisji CO<sub>2</sub>. ([www.senat-deutschland.de](http://www.senat-deutschland.de)). Wszystkie niemieckie siedziby CiS electronic GbmH od 2012 roku nie mają negatywnego wpływu na środowisko. (patrz: [www.cis.de](http://www.cis.de))

### **3. ZACHOWANIE WOBEC PRZEDSIĘBIORSTWA**

Zobowiązanie integralności wpływa też na naszą codzienną praktykę handlową. Współpracownicy CiS zachowują się lojalnie a z wartościami majątkowymi przedsiębiorstwa obchodzą się zawsze roztropnie, odpowiedzialnie, gospodarnie, przyjaźnie dla środowiska i zgodnie z prawem. Każdy współpracownik jest sam odpowiedzialny za jakość i wykonywanie swojej pracy i zdaje sobie sprawę z tego, że od jakości naszych wyrobów może też zależeć ludzkie życie.

#### **3.1 Majątek przedsiębiorstwa**

Każdy współpracownik dba o to, aby majątek CiS i majątek naszych klientów i partnerów handlowych, który nam powierzono, chronił przed uszkodzeniem, stratą, kradzieżą lub nadużyciem. Jest oczywiste, że przed nierespektowaniem tej zasady nie można zamykać oczu, ale z obywatelską odwagą należy aktywnie interweniować i otwarcie zwrócić uwagę na nieprzestrzeganie zasad.

Prywatne wykorzystanie majątku przedsiębiorstwa, łącznie z wykonawstwem, wyposażeniem, budynkami, i innymi środkami gospodarczymi jest zabronione – o ile nie jest dozwolone na podstawie specjalnych ustaleń. Bez wyraźnej zgody właściwych miejsc w przedsiębiorstwie jego urządzeń i przedmiotów nie wolno też wynosić z wyznaczonego terenu przedsiębiorstwa.

Również własność intelektualna jest cennym majątkiem, który chronimy przed bezprawnym wykorzystaniem i opublikowaniem. Należy do niej tajemnica handlowa, poufne informacje, prawa autorskie, znaki towarowe i logotypy oraz listy klientów, wykazy sposobności handlowych i specyfikacje wyrobów. Ochrona obowiązuje niezależnie od tego, czy własność intelektualna jest majątkiem firm związanych z CiS lub majątkiem partnerów handlowych.

Każdy współpracownik respektuje obowiązujące prawa ochronne trzecich osób i odstąpi od ich wykorzystania bez zgody właściciela. Żaden współpracownik nie może bezprawnie zdobywać ani wykorzystywać tajemnic partnera handlowego ani innych trzecich osób.

#### **3.2 Zachowanie milczenia / tajemnicy**

Współpracownicy CiS chronią wszystkie tajemnice służbowe i handlowe, aby nie zapoznały się z nimi nieupoważnione osoby – obowiązuje to w czasie trwania oraz po ukończeniu stosunku pracy. Dotyczy to interesów przedsiębiorstwa oraz jakichkolwiek informacji dotyczących klientów CiS i ich tajemnic handlowych.

Informacje wewnętrzne i zewnętrzne podlegają bezwarunkowej ochronie danych przez zachowania absolutnego milczenia. Wyjątkiem są tu tylko informacje, które są już dostępne publicznie lub dla trzecich osób lub są wymagane przez urzędy.

W razie wewnętrznych konfliktów interesów w przedsiębiorstwie zapobiega się negatywnemu wizerunkowi. Wobec trzecich osób zachowujemy absolutne milczenie i szukamy wewnętrznego rozwiązania w przedsiębiorstwie. Nie może mieć miejsca negatywny wpływ

ani ograniczenie biznes planu i kontaktów z pełnym zaufaniem w ramach stosunków handlowych z klientami, partnerami handlowymi i stosunków ze społeczeństwem.

### **3.3 Komunikacja publiczna i z mediami**

Wszelkie dane i informacje dot. przedsiębiorstwa mogą upubliczniane jedynie przez prezesa CEO lub za jego zgodą.

Chodzi tu o dane finansowe, informacje o wypadkach i urazach, kryzysach, połączeniu lub przejściu lub informacje o zmianach personalnych w strukturze kierownictwa. Informacje uwarunkowane kontaktami handlowymi dostarczane poszczególnym partnerom, urzędom, bankom czy kontrolerom mogą być przekazywane przez uprawnionych do tego pracowników.

Za informacje dot. produktów czy marketingu odpowiada także prezes COO.

Niezależnie od tego, czy opinie mogą być interpretowane pozytywnie, czy też negatywnie dla CiS jest konieczne, aby poszczególni pracownicy uzyskali zgodę na wyrażanie swoich opinii dotyczących przedsiębiorstwa wobec mediów.

### **3.4 Ochrona danych**

Gromadzimy, przetwarzamy i wykorzystujemy dane dotyczące osób tylko wtedy, kiedy są potrzebne do ustalonych, jednoznacznych i zgodnych z prawem celów.

W CiS podejmujemy wszelkie środki dla ochrony danych, które przedsiębiorstwo uzyskuje od współpracowników, partnerów handlowych i klientów. Wszelkie nasze działania, koncepcje dot. bezpieczeństwa i inne procesy nadzoruje i audytuje niezależny pełnomocnik ds. bezpieczeństwa IT.

Wykorzystanie danych musi być przejrzyste dla podmiotów, których dane dotyczą, trzeba chronić ich prawa do informacji, naprawy i ewentualnych zastrzeżeń, zablokowania i usunięcia.

Zasadniczą częścią bezpieczeństwa danych są wewnętrzne wytyczne CiS szczegółowo regulujące obchodzenie się z odpowiednimi konkretnymi urządzeniami komunikacyjnymi (systemy IT, e-mail, Internet / Intranet i systemy telefonów / poczty głosowej). Te przepisy i zasady są wiążące dla wszystkich współpracowników.

## **4. WAŻNOŚĆ, PRZESTRZEGANIE I WPROWADZANIE W ŻYCIE KODEKSU ZACHOWANIA**

Kodeks zachowania odwołuje się do naszych podstawowych norm etycznych. W centrum wartości naszego przedsiębiorstwa znajduje się szczerze, bezpośrednio i sprawiedliwe podejście do naszych pracowników i klientów. Dbamy o środowisko, oszczędnie



wykorzystujemy surowce naturalne i energię. Przestrzegamy przy tym standardów, które obowiązują także każdego pracownika grupy CiS. Każdy pracownik ma za zadanie pomagać przy przezwyciężaniu prawnych i etycznych trudności w codziennej pracy, obieraniu właściwego kierunku, a tym samym wzmocnić zaufanie do usług i integralności przedsiębiorstwa.

Kodeks zachowania zawiera standardy wiążące dla każdego współpracownika grupy CiS. Współpracownik musi być pomocny w opanowaniu wyzwań prawnych i etycznych w codziennej pracy, w wytworzeniu orientacji i w ten sposób we wzmocnianiu zaufania w siłę i integralność przedsiębiorstwa.

Nie istnieje żadna alternatywa dla osobistej integralności i zdolności do zdrowego rozumu. Każdy współpracownik, który czuje się postawiony przed trudną sytuacją, musi zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje postępowanie lub decyzja są legalne?
- Czy postępowanie służy celom ekonomicznym i strategii CiS?
- Czy postępowanie odpowiada naszym wartościom, naszemu rozumieniu jakości i wytycznym?
- Czy postępowanie jest rzeczowo prawidłowe i wolne od interesów osobistych?
- Czy moje postępowanie lub decyzja obroni się w razie kontroli?
- Czy moje postępowanie lub decyzja chroni dobre imię CiS jako przedsiębiorstwa z wysokimi standardami etycznymi?

Jeżeli można na wszystkie pytania odpowiedzieć „tak“, postępowanie lub decyzja zdaniem ludzi i według oceny ludzi są prawidłowe i zgodne z ustalonymi wytycznymi kodeksu zachowania.

#### **4.1 Wprowadzenie kodeksu w życie i pytania**

Kodeks zachowania zostanie przekazany pracownikom kierownictwa, zwłaszcza menedżerom i kierownikom sekcji fachowych grupy CiS, a jego aktualna wersja jest dostępna w intranecie oraz na stronie internetowej. Zadaniem każdego pracownika kierownictwa jest zapewnienie, aby odpowiedni jemu podporządkowani pracownicy otrzymali osobisty egzemplarz kodeksu zachowania, znali jego treść i kierowali się nim.

Każdy współpracownik może z pytaniami lub w razie niejasności co do prawidłowego zachowania zwrócić się do swojego przełożonego. W przypadku jakichkolwiek pytań czy wątpliwości odnośnie właściwego zachowania każdy pracownik firmy może zwrócić się do swojego przełożonego, naszej rady zakładowej lub do pełniącej funkcję pełnomocnika CSR, pani Doris Wöllner [Ombudsmann@cis.de](mailto:Ombudsmann@cis.de), adres firmowy Krefeld lub Czechy.

W zasadzie każdy odpowiedni menedżer w zakresie swoich kompetencji odpowiada za przestrzeganie naszych przepisów.

#### **4.2 Naruszenie i sankcje**

Naruszenie kodeksu zachowania może mieć wpływ na stosunek pracy i jego dalsze trwanie oraz może być powodem dochodzenia odszkodowania. Każdy pracownik może być pewny,

że informowanie o naruszeniu naszych wartości jest mile widziane a także nie ma żadnych negatywnych osobistych konsekwencji dla niego.

## 5. Załącznik: 10 zasad Global Compact

CiS swoim Kodeksem Zachowania wspiera 10 zasad Global Compact Narodów Zjednoczonych:

Podstawę 10 uniwersalnie uznawanych zasad Global Compact stanowią następujące dokumenty z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i zwalczania korupcji:

- Powszechna deklaracja praw człowieka
- Deklaracja dot. podstawowych zasad i praw pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Założenia Deklaracji dot. środowiska i rozwoju z Rio
- Unijna konwencja przeciwdziałająca korupcji

Global Compact wzywa przedsiębiorstwa do przestrzegania katalogu podstawowych wartości z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i zwalczania korupcji, do wspierania ich oraz do realizowania ich w obrębie swojej działalności:

### Prawa człowieka

- Zasada 1: Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową
- Zasada 2: Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę

### Standardy pracy

- Zasada 3: Poszanowanie wolności stowarzyszania się
- Zasada 4: Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej
- Zasada 5: Zniesienie pracy dzieci
- Zasada 6: Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia

### Ochrona środowiska naturalnego

- Zasada 7: Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego
- Zasada 8: Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postawy odpowiedzialności ekologicznej
- Zasada 9: Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii

### Przeciwdziałanie korupcji

- Zasada 10: Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu



Zarząd,

maj 2014