

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA CiS

Code of Conduct

Zawartość: 12 stron, stan: listopad 2018

Misja: Zobowiązanie do uczciwości

Nasze wartości

1. Postępowanie wobec partnerów handlowych

- 1.1 Konflikt interesów
- 1.2 Proponowanie i wręczanie prezentów oraz innych korzyści
- 1.3 Żądanie i przyjmowanie prezentów i innych korzyści
- 1.4 Przedstawiciele stanowisk państwowych, darowizny polityczne, sponsoring
- 1.5 Wymówienie stosunków biznesowych pod określonymi warunkami
- 1.6 Oczekiwania wobec naszych dostawców i partnerów handlowych
- 1.7 Kontrole handlowe

2. Postępowanie pracowników

- 2.1 Stosunek pracownika do pracownika – zakaz dyskryminacji
- 2.2 Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników
- 2.3 Postępowanie z wiedzą wewnątrzzakładową
- 2.4 Ochrona środowiska

3. Postępowanie w stosunku do przedsiębiorstwa

- 3.1 Własność przedsiębiorstwa
- 3.2 Poufność
- 3.3 Komunikacja z opinią publiczną i mediami
- 3.4 Ochrona danych

4. Ważność, przestrzeganie i wdrożenie Kodeksu Etyki i Postępowania

- 4.1 Wdrożenie Kodeksu Etyki i Postępowania oraz związane z nim zapytania
- 4.2 Naruszenie Kodeksu i związane z tym sankcje

5. Załącznik: 10 zasad Global Compact

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA CiS, Code of Conduct

Misja: Zobowiązanie do uczciwości

Uczciwość należy do samoświadomości naszego przedsiębiorstwa. CiS uważa się za „przyzwoite przedsiębiorstwo” w sensie przyzwoitego handlowca.

Szczerłość, uczciwość, otwartość, dążenie do sprawiedliwości oraz bycie godnym zaufania to obowiązkowe cechy zachowania każdego pracownika, tak samo, jak wzajemny szacunek. Nasze motto „connect with confidence” to nie żadne hasło reklamowe, a wyznacznik naszej tożsamości.

Na wiarygodność naszego przedsiębiorstwa i zaufanie naszych klientów, dostawców, banków, pracowników oraz opinii publicznej bezpośredni wpływ ma zachowanie poszczególnych pracowników.

Od wszystkich pracowników CiS oczekujemy, aby zapoznali się oni z Kodeksem Etyki i Postępowania CiS oraz przestrzegali go. Wyznawane przez nas wartości czynią nasze postępowanie przewidywalnym, co zapewnia poczucie bezpieczeństwa naszym partnerom handlowym. Wspieramy i wdrażamy 10 zasad „Global Compact” Narodów Zjednoczonych, które również stanowią podstawę naszych wartości.

Oczywistością jest dla nas przestrzeganie praw obowiązujących we wszystkich krajach aktywności pracowników Grupy CiS, a także szanowanie i uwzględnianie zwyczajów w nich panujących. Należą do tego przykładowo ustawy odnośnie karalności w przypadku przekupstwa i korupcji w ramach stosunków handlowych, czy międzynarodowe prawa człowieka wpływające na nasze standardy społeczne, ale i dobre tradycje i zwyczaje.

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników CiS. Cała kadra kierownicza zobowiązana jest do postępowania według zebranych tu zasad, jasnego komunikowania ich, a także do dbania o to, by były one przestrzegane.

Grupa CiS, listopad 2018



Peter M. Wöllner
właściciel Grupy CiS



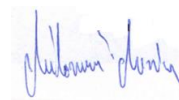
Ralf Kühn
Prezes



Doris Wöllner
Pełnomocnik ds. CSR



Axel Vornhagen
Prezes



Marius Milonean
Prezes

NASZE WARTOŚCI

Każdy pracownik zobowiązany jest do podejmowania decyzji i działania w myśl wyznawanych przez CiS zasad.

Fundamentalnymi wartościami wyznawanymi przez CiS są: uczciwość, zaufanie, powszechnie akceptowane stosunki międzyludzkie, odpowiedzialność. Stanowią one wyznacznik oceny naszego działania i dokonywanych przez nas wyborów.

Uczciwość

Podejmowane przez nas decyzje i działania zawsze są zgodne z naszymi zasadami.

Zaufanie

Każdy z nas pracuje tak, aby stale wzmacniać zaufanie wobec jego działania i słuszności decyzji.

Powszechnie akceptowane stosunki międzyludzkie

Osiągnięcie celów, jakie wyznaczamy sobie jako przedsiębiorstwu, zawsze idzie w parze z przestrzeganiem powszechnie akceptowanych stosunków międzyludzkich.

Odpowiedzialność

Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za będące do przewidzenia konsekwencje swoich decyzji i działań. Dotyczy to odpowiedzialności przed podjęciem decyzji czy działań (co do możliwych konsekwencji działań panuje jasność), jak również możliwych konsekwencji po ich podjęciu.

Zasady przestrzegane przez nas jako przedsiębiorcę

Na podstawie systemu wartości dla naszego przedsiębiorstwa obowiązują następujące zasady:

1. Dbamy o naszych interesariuszy oraz partnerów wewnętrznych i zewnętrznych

CiS dąży do optymalizacji sukcesu gospodarczego zarówno swojego, jak i swoich partnerów. Dlatego też prowadzi swoją działalność tak, by była ona zgodna z przepisami prawnymi ustawowymi obowiązującymi pracowników, klientów, dostawców i społeczeństwo, a także by działalność ta wykazywała możliwie najwyższy poziom uczciwości.

2. Zobowiązujemy się do osiągnięcia długofalowego sukcesu przedsiębiorczego

Nasz sukces ukierunkowany jest na zapewnienie długotrwałego istnienia przedsiębiorstwa.

3. Tworzymy atmosferę zaufania

Nasze decyzje i działania podejmowane są tak, aby wspierać zaufanie do CiS zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i poza nim. W przypadku konfliktu interesów bierzemy pod uwagę konsekwencje, jakie poniesie każda ze stron.

4. Wspieramy rozwój procesu utożsamiania się z CiS

Nasze działania i decyzje podejmowane są tak, aby nasi wewnętrzni i zewnętrzni partnerzy utożsamiali się z wartościami, zasadami i przedsięwzięciami CiS, dzięki czemu stają się oni naszymi cennymi kooperantami na długi czas.

5. Zobowiązujemy się do przekazywania zrozumiałych i transparentnych informacji

Nasze działania i decyzje podejmowane są w taki sposób, aby wszyscy nasi partnerzy czuli się o ich poinformowani i byli w stanie je zrozumieć.

6. Wspieramy i rozwijamy kompetencje

Sukces CiS bazuje na fachowo-technicznych i socjalnych umiejętnościach jego pracowników. W naszych działaniach i podejmowanych przez nas decyzjach bierzemy pod uwagę wspieranie i rozwój kompetencji naszego zespołu.

7. Oczekujemy i wspieramy samodzielność i odpowiedzialność osobistą

CiS tworzy i rozwija kulturę swojego przedsiębiorstwa tak, aby zarówno wewnętrzni, jak i zewnętrzni partnerzy mogli samodzielnie decydować i działać oraz ponosić odpowiedzialność za swoje decyzje i czyny.

8. Oczekujemy gotowości do osobistego wysiłku i wspieramy tę inicjatywę

Gotowość do wysiłku osobistego wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych partnerów jest dla CiS oczywistością. Naszym obowiązkiem jest natomiast wspieranie i rozwój tejże inicjatywy. Wydajność naszych partnerów jest brana pod uwagę podczas podejmowanych przez nas działań i decyzji, a także przy rozdzielaniu wszelkiego rodzaju zadań, projektów i wyznaczaniu celów.

9. Nie tolerujemy dyskryminacji

Szanujemy wszystkie kultury. Dlatego też mamy na uwadze prawa każdej z nich. Wszyscy nasi partnerzy traktowani są tak samo. Tworzymy atmosferę pracy wolną od dyskryminowania innych.

1. POSTĘPOWANIE WOBEC PARTNERÓW HANDLOWYCH

W stosunku do partnerów handlowych (klientów, dostawców, banków, konkurentów itp.) należy wyznaczyć jasną granicę pomiędzy typowymi stosunkami handlowymi a interesem prywatnym.

CiS stawia najwyższe wymagania w zakresie przeciwdziałania i zwalczania wszelkiego rodzaju korupcji i bezkompromisowo przestrzega obowiązujących regulacji antykorupcyjnych.

We wszystkich działaniach biznesowych oferowanie, gwarantowanie, domaganie się lub przyjmowanie przez pracowników CiS pieniędzy czy przedmiotów wartościowych jest surowo zabronione.

Wszelkie czynności związane z działalnością przedsiębiorstwa muszą być całkowicie i dokładnie udokumentowane zgodnie z regulacjami prawnymi i wymaganiami dostosowanymi do potrzeb klienta (np. określone przez prawo podatkowe i handlowe terminy przechowywania danych z bilansów rocznych, dowodów księgowych, listów handlowych i umów).

Wszelkie zapytania w tym zakresie można kierować do prezesa CFO, pana Ralfa Kühna, +49 2151 – 378790 lub r.kuehn@cis.de, adres korespondencyjny w Krefeld. Zapytania te mają charakter ściśle poufny i opracowywane są bezstronnie.

1.1 Konflikt interesów

CiS oczekuje od swoich pracowników lojalności wobec przedsiębiorstwa i jego partnerów handlowych. Każdy pracownik musi unikać sytuacji, w których jego osobiste interesy wchodzi w konflikt z interesami przedsiębiorstwa lub jego partnerów handlowych. Dotyczy to także przypadków, gdy pracownik publicznie wyraża swoją opinię niebędącą w związku z jego pozycją w firmie.

1.2 Proponowanie i wręczanie prezentów oraz innych korzyści

Wręczanie przez pracowników CiS wszelkiego rodzaju benefitów partnerom handlowym, ich pracownikom oraz osobom trzecim w zamian za uzyskanie specjalnych korzyści jest surowo zabronione.

Wszelkie wynagrodzenia oraz rekompensaty (np. rabaty) udzielane stronom umowy mogą mieć miejsce jedynie na podstawie odpowiednich umów i być rozliczane na służbowych kontaktach partnerów handlowych.

Prezenty grzecznościowe, których pewien zakres mieści się w ogólnie przestrzeganych praktykach biznesowych, zawsze powinny być dobierane w taki sposób, aby ich odbiorca nie był zmuszony ich zatajać ani aby nie popadał on w zobowiązującą zależność wobec wręczającego. W takim wypadku jako wytyczną można obrać dopuszczalną wartość progową wydatków operacyjnych, podlegających odliczeniu od podatku. Prezenty o wyższej

wartości wymagają każdorazowo zatwierdzenia od przełożonego. Należy przy tym uwzględniać negatywne konsekwencje podatkowe ponoszone przez CiS.

Zaproszenia (np. w związku z poczęstunkiem i organizacją imprez) dla partnerów handlowych lub ich pracowników mogą być wystawiane tylko wtedy, gdy nie wykraczają poza ogólnie przyjęte ramy praktyk biznesowych.

1.3 Żądanie lub przyjmowanie upominków lub innych korzyści

Upominki lub zaproszenia dla partnerów handlowych mieszczą się w ogólnie przestrzeganych praktykach biznesowych. Jednakże przyjmowanie ich może prowadzić do konfliktu interesów i zagrozić dobremu imieniu przedsiębiorstwa.

Żadnemu pracownikowi nie zezwala się na wykorzystywanie swojej pozycji albo funkcji w przedsiębiorstwie do żądania, pozyskiwania ani dostarczania sobie korzyści osobistych. Przyjmowanie prezentów okolicznościowych o nieznacznej wartości jest dopuszczalne. Pozyskiwanie prezentów o znacznej wartości oraz innych korzyści dla siebie oraz osób bliskich wymaga konsultacji z przełożonym oraz jego zezwolenia.

1.4 Przedstawiciele stanowisk państwowych, darowizny polityczne, sponsoring

Zabronione jest proponowanie wszelkiego rodzaju korzyści osobom pełniącym funkcje urzędnicze.

Wyjątek stanowią powszechne formy uprzejmości, jak poczęstunek czy podarunki o niewielkiej wartości niewpływające w żaden sposób na decyzje handlowe. Każda tego typu inicjatywa wymaga zgody przełożonego. Należy w przy tym mieć na uwadze fakt, że przepisy administracyjne odnośnie zachowania na stanowiskach państwowych przewidują bardzo niskie wartości progowe, więc zalecana jest powściągliwość.

1.5 Wymówienie stosunków biznesowych pod określonymi warunkami

CiS nie podejmuje współpracy z partnerami handlowymi, którzy nie przestrzegają międzynarodowych praw człowieka przykładowo poprzez zatrudnianie dzieci, zmuszanie do pracy, rażące naruszanie zasad bezpieczeństwa pracy.

1.6 Oczekiwania wobec naszych dostawców i partnerów handlowych

Nasi dostawcy i partnerzy handlowi odgrywają szczególną rolę w wspieraniu przestrzeganych przez nas zasad postępowania. Oczekujemy, że wszyscy nasi dostawcy podzielają podstawowe wartości CiS i stosują się do norm etycznych i prawnych. Podstawą do nawiązania stosunków handlowych jest ściśle przestrzeganie 10 zasad „Global Compact” Narodów Zjednoczonych, które są także fundamentem naszych wartości.

Zakup produktów wstępnych

Od naszych dostawców oczekujemy odpowiedzialnej postawy społecznej przy zakupie produktów wstępnych, komponentów oraz surowców. Nie akceptujemy także zakupów z regionów, w których zyski ze sprzedaży surowców przeznaczone są na cele wojenne i prześladowanie innych. W szczególności chodzi tu o tantal, złoto, cynę oraz wolfram z regionu Konga i państw graniczących. Wierzymy w odpowiedzialne zachowanie naszych dostawców i wychodzimy z założenia, że nie korzystają oni z materiałów pochodzących z tychże regionów, o ile nie uprzedzą nas o tym odpowiednim pismem.

1.7 Kontrole handlowe

CiS przestrzega zasadniczo wszystkich regulacji celnych i eksportowych oraz norm obowiązujących w krajach jego działalności. Przepisy dot. kontroli eksportowej mogą znaleźć zastosowanie w związku z bezpośrednim i pośrednim eksportem bądź importem do lub z krajów objętych sankcjami oraz ze stronami trzecimi, co do których istnieje podejrzenie w zakresie narodowego lub międzynarodowego bezpieczeństwa albo naruszenia prawa. Nieprzestrzeganie tychże przepisów i regulacji może prowadzić do drastycznych sankcji, jak kary finansowe czy urzędowe wykluczenie z procedur importu i eksportu (tzn. przerwanie płynnego łańcucha dostaw).

Wszyscy pracownicy zajmujący się wywozem i przywozem towarów oraz wyżej wymienionymi kwestiami, zobowiązani są do stosowania się do obowiązujących przepisów i regulacji dot. sankcji gospodarczych, kontroli eksportowych i importu.

2. POSTĘPOWANIE WOBEC PRACOWNIKÓW

Wszystkich naszych pracowników traktujemy z szacunkiem. Nasze przedsiębiorstwo wyróżnia spośród innych to, że pracownicy są wobec siebie mili, uczciwi i otwarci, traktują się z tolerancją, szacunkiem i ze zrozumieniem.

Od każdej osoby przez nas zatrudnionej oczekujemy przyjaznego i sprawiedliwego podejścia do kolegów z pracy na wszystkich szczeblach oraz we wszystkich działach. Każdy menedżer, każdy przedstawiciel kadry kierowniczej zobowiązany jest do przestrzegania niniejszego Kodeksu Etyki i Postępowania, co uczyni go wzorem dla innych.

2.1 Stosunek pracownika do pracownika, zakaz dyskryminacji

Żaden pracownik nie może być dyskryminowany ze względu na rasę, płeć, wiek, narodowość, przynależność etniczną, kolor skóry, poglądy polityczne, orientację seksualną, wyznanie, pochodzenie społeczne, wygląd i inne osobiste cechy niemające żadnego wpływu na jego pracę.

Od każdego pracownika oczekujemy, aby dbał o atmosferę pełną szacunku dla innych, wolną od wszelkich osobistych nagabywań, jak szykanowanie (mobbing), niepożądane

zbliżenia

na tle seksualnym, niepożądany kontakt fizyczny, nieprzyzwoite propozycje albo prostackie obelgi i obraźliwe uwagi.

Dążymy do tego, aby pomiędzy naszymi niemieckimi, czeskimi, polskimi i rumuńskimi pracownikami rozwijała się przyjaźń, byśmy mogli mówić o sobie „rodzina CiS”.

2.2 Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników

Zdrowie naszych pracowników stanowi najwyższe dobro. CiS zapewnia bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników na wszystkich stanowiskach pracy i spełnia tym samym wszystkie narodowe normy. Spożywanie alkoholu w czasie pracy, a także krótko przed jej rozpoczęciem jest zabronione. Wyjątek stanowią szczególne okazje (np. ślub, narodziny dziecka, wyjątkowe zlecenie itp.). W takich wypadkach konieczna jest jednak zgoda kierownictwa oraz stosowanie się do przepisów prawnych tak, aby bezpieczeństwo pracowników i przedsiębiorstwa nie było zagrożone. Kieliszek toastu powinien wystarczyć. Wszelkie urządzenia techniczne, maszyny, instalacje, systemy alarmowe i przeciwpożarowe, defibrylatory itp. ze względu na ich bezpieczeństwo techniczne muszą pozostać pod kontrolą.

Wszyscy pracownicy CiS zobowiązani są do aktywnego udziału w procesie ulepszania bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zatrudnionych.

2.3 Postępowanie z wiedzą wewnątrzzakładową

Pracownicy CiS jasno komunikują się ze sobą, a posiadane informacje przekazują sobie w zrozumiały sposób.

Wiedza niezbędna do pracy nie może być przekazywana niejednoznacznie, w sposób selektywny lub nieprawdziwy. Informacje skierowane do innych działów mają być prawdziwe i kompletne, o ile nie istnieją żadne kwestie wyższego rzędu (np. konieczność zachowania tajemnicy).

2.4 Ochrona środowiska

Ostrożne obejście się z surowcami ekologicznymi zawsze towarzyszy naszym działaniom i decyzjom. Poprzez aktywny system zarządzania środowiskiem, CiS dba o to, by zasoby naturalne i inne jego bogactwa wykorzystywanie były możliwie jak najskuteczniej i najsensowniej. Co pewien czas zlecane są kontrole wydajności energetycznej wykonywane przez specjalistyczne przedsiębiorstwa tak, aby odnajdować i wykorzystywać możliwości optymalizacji.

Poza tym CiS uczestniczy w inicjatywie ochrony środowiska pod hasłem „Welt-Wald-Klima” organizowanej przez „Senat der Wirtschaft” oraz w światowej akcji zmniejszania emisji CO₂ (www.senat-deutschland.de). Wszystkie siedziby CiS ELECTRONIC GmbH w Niemczech mają od lipca 2012 roku neutralny wpływ na klimat (patrz: www.cis.de)

3. POSTĘPOWANIE W STOSUNKU DO PRZEDSIĘBIORSTWA

Zobowiązanie do uczciwości odbija się także w codziennych praktykach handlowych.

Pracownicy CiS są lojalni i z majątkiem przedsiębiorstwa obchodzą się zawsze rozważnie, odpowiedzialnie, oszczędnie, w trosce o ochronę środowiska i zgodnie z określonymi normami. Każdy pracownik odpowiada za jakość i wydajność swojej pracy, jest świadomy, że od jakości naszych produktów może zależeć ludzkie życie. Osoby przez nas zatrudniane są zobowiązane do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości czy błędów zauważonych w zakładzie lub też skontaktować się w tej sprawie z naszym ombudsmanem. Publiczne piętnowanie, np. w portalach społecznościowych, jest zabronione.

3.1 Własność przedsiębiorstwa

Każdy pracownik dba o to, aby własność CiS oraz własność powierzona nam przez naszych klientów i innych partnerów handlowych była chroniona przed zniszczeniem, zagubieniem, kradzieżą czy niewłaściwym wykorzystaniem. Oczywiście jest, żeby w przypadkach zauważenia takiego zachowania wykazać się odwagą cywilną i aktywnie interweniować, a także otwarcie okazywać dezaprobatę.

Wykorzystywanie do celów prywatnych własności przedsiębiorstwa, w tym wydajności pracy, wyposażenia sprzętowego, budynków i innych dóbr gospodarczych jest zabronione – o ile nie istnieją oddzielne regulacje w tej kwestii. Bez wyraźnej zgody odpowiednich osób żadne urządzenia ani przedmioty nie mogą zostać wyniesione z pomieszczeń przedsiębiorstwa.

Również własność duchowa jest wartościowym dobrem, które należy chronić przed niewłaściwym wykorzystaniem i ujawnianiem. Do takich wartości zalicza się tajemnice handlowe, poufne informacje, prawa autorskie, znaki towarowe i loga oraz wykazy odbiorców, możliwości handlowych i specyfikacji produktu. Ochrona przysługuje niezależnie od tego, czy własność duchowa należy do CiS, powiązanego z nim przedsiębiorstwa czy partnera handlowego.

Każdy pracownik szanuje obowiązujące prawa ochronne stron trzecich i nie wykorzystuje ich niewłaściwie. Zabronione jest także pozyskiwanie i wykorzystywanie tajemnic partnerów handlowych i innych stron trzecich przez osoby nieupoważnione.

3.2 Poufność

Pracownicy CiS chronią wszystkie tajemnice zakładowe i handlowe przed osobami nieupoważnionymi zarówno wtedy, gdy są zatrudnieni, jak i po ukończeniu pracy dla nas. Tajemnicą objęte są wewnątrzzakładowe interesy, ale także informacje i poufne kwestie dotyczące klientów CiS.

Wszelkie wewnętrzne i zewnętrzne dane należy traktować jako poufne. Wyjątek stanowią informacje, które już zostały upublicznione lub udostępnione osobom trzecim albo które konieczne są do przedłożenia w określonym urzędzie.

W przypadku zaistnienia wewnętrzzakładowych konfliktów interesów unikamy sytuacji, które negatywnie wpłynęłyby na nasz wizerunek. W stosunku do osób trzecich zachowujemy całkowite milczenie, a odpowiedniego rozwiązania poszukujemy wewnątrz przedsiębiorstwa. W takich sytuacjach pod żadnym pozorem nie mogą ucierpieć zarówno interesy zakładu, jak i pełne zaufania stosunki handlowe z klientami i innymi partnerami handlowymi oraz opinia publiczną.

3.3 Komunikacja z opinią publiczną i mediami

Przekazywanie opinii publicznej i mediom danych i innych informacji dot. przedsiębiorstwa odbywa się wyłącznie za pośrednictwem prezesa CEO lub za jego zgodą.

Dotyczy to danych finansowych, informacji o wypadkach i kryzysie, fuzjach i przejęciach a także zmian personalnych w strukturach kierowniczych. Informacje z zakresu codziennej pracy dotyczące bezpośredniego kontaktu z poszczególnymi partnerami handlowymi, urzędami, bankami, rewidentami gospodarczymi itp. w sposób wyraźny i jednoznaczny mogą przekazywać uprawnieni do tego pracownicy.

Za informacje o produktach oraz kwestie marketingowe odpowiada ewentualnie prezes COO.

Publiczne wypowiedzi poszczególnych pracowników nt. przedsiębiorstwa w mediach wymagają uzyskania zgody na ich przekazanie, niezależnie od tego, czy mają one charakter pozytywny czy negatywny. W sferze prywatnej oraz portalach społecznościowych każdy pracownik powinien wypowiadać się sprawiedliwie o kolegach z pracy i o przedsiębiorstwie. Komentarze naruszające godność naszą i naszej kadry oraz szargające opinię są zabronione i niezgodne z wyznawanymi przez nas wartościami etycznymi.

3.4 Ochrona danych

Dane osobowe zbieramy, opracowujemy i wykorzystujemy tylko i wyłącznie do wyznaczonych, jednoznacznych i legalnych celów.

W naszym przedsiębiorstwie podejmujemy wszystkie działania, aby chronić dane, jakie otrzymujemy od naszych pracowników, partnerów handlowych i klientów. Działania te, podobnie jak koncepcje dot. bezpieczeństwa i przepływu danych, nadzorowane i audytowane są przez niezależnego pełnomocnika ds. ochrony danych.

Proces wykorzystywania danych dot. poszczególnych osób musi być dla nich przejrzysty, aby znali swoje prawo do pozyskiwania informacji i wprowadzania korekty lub ewentualnie do sprzeciwu, zablokowania i usunięcia tychże danych.

Istotną kwestią bezpieczeństwa danych są wewnętrzne regulacje CiS, które definiują sposoby posługiwania się poszczególnymi środkami komunikacji (systemy informatyczne, email, Internet, Intranet). Zasady te są wiążące dla wszystkich naszych pracowników.

4. WAŻNOŚĆ, PRZESTRZEGANIE I WDROŻENIE KODEKSU ETYKI I POSTĘPOWANIA

W naszym Kodeksie Etyki i Postępowania przedstawiamy wyznawane przez nas podstawowe wartości etyczne. W centrum naszych zasad stoi uczciwy, bezpośredni i sprawiedliwy kontakt z pracownikami i klientami. Dbamy o środowisko, a także oszczędnie zarządzamy surowcami naturalnymi i energią. Wyznaczanych przez nas standardów przestrzegać musi każdy pracownik grupy CiS. Każdy ma za zadanie uczestniczyć w procesie wspierania prawnych i etycznych wymagań w zakresie codziennych obowiązków, obierania właściwego kursu tak, aby zaufanie do usług i uczciwości przedsiębiorstwa rosło.

Nie ma żadnej alternatywy dla osobistej uczciwości i zdrowego rozsądku. Każdy pracownik znajdujący się w trudnej sytuacji, powinien zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje postępowanie i decyzje mają charakter legalny?
- Czy moje postępowanie służy gospodarczym celom i strategiom CiS?
- Czy odpowiada ono naszym wartościom, naszemu pojmowaniu jakości i naszym zasadom?
- Czy jest ono merytorycznie właściwe i niepodporządkowane osobistym celom?
- Czy moje postępowanie i decyzje spotkałyby się z aprobatą?
- Czy moje postępowanie lub decyzje chronią reputację CiS jako przedsiębiorstwa spełniającego wysokie standardy etyczne?

Jeśli odpowiedź na każde z tych pytań brzmi „tak“, to dane postępowanie i dana decyzja są właściwe i zgodne z przedstawionymi w niniejszym Kodeksie Postępowania zasadami.

4.1 Wdrożenie Kodeksu Etyki i Postępowania oraz związane z nim zapytania

Kodeks Etyki i Postępowania jest przekazywany kadrze kierowniczej, w szczególności menedżerom i kierownikom działów Grupy CiS, a jego aktualna wersja dostępna jest w Intranecie oraz na naszej stronie internetowej. Każdy kierownik ma za zadanie dopilnować, aby jego zaufani podwładni otrzymali po egzemplarzu Kodeksu Postępowania, zapoznali się z jego treścią i przestrzegali go. Osoby nowozatrudnione otrzymają odpowiednie szkolenie w czasie trwania okresu próbnego, które to szkolenie zostanie udokumentowane w jego aktach personalnych. Wszelkie pytania lub niejasności odnośnie właściwego postępowania można kierować do Rady Zakładowej, przełożonego lub do pełniącej funkcję ombudsmana, naszej pełnomocniczki ds. CSR, pani Doris Wöllner Ombudsmann@cis.de, adres korespondencyjny Krefeld, Czechy lub Rumunia. W kwestiach tych zapewniamy pełną dyskrecję. W zasadzie każdy menedżer jest odpowiedzialny za przestrzeganie wyznawanych przez nas zasad w obszarze swoich kompetencji.

4.2 Naruszenie Kodeksu i związane z tym sankcje

Naruszenie Kodeksu Postępowania może wpłynąć na stosunek pracy i czas jego trwania, a również doprowadzić do wszczęcia procedur roszczenia odszkodowania. Każdy pracownik

może być jednak pewny, że informacje dot. sankcji są konieczne do przedstawienia naszego systemu wartości i nie służą one temu, by w żaden niewłaściwy sposób mu zaszkodzić.

5. Załącznik: 10 zasad Global Compact

Swoim Code of Conduct CiS wspiera 10 zasad Global Compact Narodów Zjednoczonych:

Podstawą tych dziesięciu powszechnie uznawanych zasad Global Compact z dziedziny praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji stanowią:

- Powszechne wyjaśnianie praw człowieka
- Wyjaśnianie fundamentalnych zasad i praw obowiązujących w działaniu międzynarodowej organizacji pracy.
- Zasady odnośnie ochrony środowiska i rozwoju zawarte w Deklaracji z Rio
- Konwencja Narodów Zjednoczonych odnośnie zwalczania korupcji

Global Compact zachęca przedsiębiorstwa do zapoznania się z przedstawionymi w swoim katalogu wartościami z zakresu prawa człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji, do wspierania tychże wartości i ich praktycznego zastosowania

Prawa człowieka

- Zasada 01: Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową
- Zasada 02: Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez przedsiębiorstwo

Standardy pracy

- Zasada 03: Poszanowanie wolności stowarzyszania się
- Zasada 04: Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej
- Zasada 05: Zniesienie pracy dzieci
- Zasada 06: Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia

Ochrona środowiska naturalnego

- Zasada 07: Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego
- Zasada 08: Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postawy odpowiedzialności ekologicznej
- Zasada 09: Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii

Przeciwdziałanie korupcji

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

