

ETIKA A KODEX CHOVÁNÍ CiS

Code of Conduct

Obsah: 12 stran, stav září 2019

Mission Statement: Povinnost integrity

Naše hodnoty

1. Chování vůči obchodním partnerům

- 1.1 Konflikty zájmů
- 1.2 Nabízení a poskytování darů nebo jiných výhod
- 1.3 Požadování a přijímání darů nebo jiných výhod
- 1.4 Zástupci státních míst, politické dary, sponzorování
- 1.5 Odmítání obchodních vztahů za určitých okolností
- 1.6 Očekávání kladená na naše dodavatele a obchodní partnery
- 1.7 Obchodní kontroly

2. Chování vůči zaměstnancům

- 2.1 Vzájemný přístup - zákaz diskriminace
- 2.2 Ochrana zdraví a práce
- 2.3 Zacházení s interními znalostmi
- 2.4 Prostředí

3. Chování vůči společností

- 3.1 Majetek společnosti
- 3.2 Důvěrnost
- 3.3 Komunikace na veřejnosti a s médii
- 3.4 Ochrana údajů

4. Platnost, dodržování a provádění etiky a kodexu chování

- 4.1 Zavádění etiky a kodexu chování a otázky
- 4.2 Pochybení a sankce

5. Příloha: Deset principů platformy Global Compact

ETIKA A KODEX CHOVÁNÍ CiS Code of Conduct

MISSION STATEMENT - Povinnost integrity

Integrita patří k samozřejmosti naší společnosti. Společnost CiS se považuje za "poctivou společnost" ve smyslu čestného obchodníka.

Naší povinností je, aby upřímnost, čestnost, otevřenost, snaha o spravedlnost a důvěryhodnost určovaly jednání a chování každého zaměstnance při vzájemném respektu uvnitř společnosti i směrem ven. Naše moto „connect with confidence“ není reklamním heslem, ale samozřejmostí.

Důvěryhodnost naší společnosti a důvěra našich zákazníků, dodavatelů, bank, zaměstnanců a veřejnosti je významně ovlivňována chováním jednoho každého našeho zaměstnance.

Od každého ze zaměstnanců CiS očekáváme, že bude znát zásady etiky a kodexu chování CiS, a tyto bude neustále dodržovat. Máme hodnotové představy, které nás činí vypočitatelnými, a které našim obchodním partnerům poskytují bezpečí. Podporujeme a žijeme 10 principů iniciativy Organizace spojených národů "Global Compact", které jsou také základem našich hodnot.

Samozřejmostí je, že respektujeme a souhlasíme se zákony zemí, ve kterých zaměstnanci skupiny CiS pracují, dále respektujeme a dbáme na uznávané zvyky těchto zemí. Sem patří například zákony v souvislosti s trestností úplatkářství a korupce v obchodním styku, stejně jako dodržování lidských práv, která jsou pro naše sociální standardy směrodatná, ale i dodržování dobrých mravů a zvyků.

Pro všechny zaměstnance CiS je předkládaný kodex chování závazný. Všichni vedoucí pracovníci našeho podniku jsou povinni aplikovat zásady nařízení těchto předpisů o povinnostech spojených s integritou, jasnou komunikací a odpovědností za jejich dodržování.

Skupina CiS, září 2019



Peter M. Wöllner
vlastník skupiny CiS



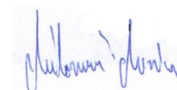
Thomas Klaffke
jednatel



Doris Wöllner
zmocněnec pro ČR



Axel Vornhagen
jednatel



Marius Milonean
jednatel

NAŠE HODNOTY:

Od každého zaměstnance se očekává, že bude rozhodovat a jednat na základě hodnot společnosti CiS.

Základními hodnotami CiS jsou integrita, důvěra, sociálně slučitelná vzájemnost, odpovědnost. Tyto hodnoty jsou považovány za měřítko pro hodnocení našeho rozhodování a jednání.

Integrita

Naše rozhodování a jednání je stále a trvale v souladu a shodě s našimi hodnotami.

Důvěra

Každý jednotlivec pracuje stále tak, aby byla v jeho rozhodování stále více upevňována důvěra.

Sociálně slučitelná vzájemnost

Dosažení cílů naší společnosti a sociálně slučitelná, příp. mezilidská a společenská vzájemnost, jsou neustále ve vzájemném souladu.

Odpovědnost

Každý zaměstnanec přebírá odpovědnost za zřejmé důsledky svých rozhodnutí a jednání. To se týká jak odpovědnosti před uskutečněným rozhodnutím, jednáním (v možných následcích panuje jasno), ale i za možné následky po uskutečněném rozhodnutí anebo jednání.

Naše podnikatelské zásady

Na základě našeho hodnotového systému jsou pro naši společnost závazné následující směrnice:

1. Respektujeme naše investory, interní a externí partnery

CiS usiluje o optimalizaci nejen vlastního hospodářského úspěchu, ale i úspěchu svých partnerů. Z tohoto důvodu usilujeme o řízení našich obchodů takovým způsobem, aby při jednáních se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a společnostmi, probíhaly v souladu se zákony, férově, a při zachování maximální integrity.

2. Jsme povinni usilovat o trvalý úspěch společnosti

Cílem našeho zaměření na výsledek je zajištění trvalé existence společnosti.

3. Podporujeme prostředí důvěry

Stále jednáme a rozhodujeme takovým způsobem, aby byla důvěry uvnitř společnosti CiS a směrem ven upevňována a podporována. V rámci konkurenčních zájmů zohledňujeme důsledky pro všechny zúčastněné.

4. Podporujeme rostoucí identifikaci s CiS

Rozhodujeme a jednáme vždy tak, aby se naši externí a interní partneři mohli kdykoli identifikovat s hodnotami CiS, jejími zásadami, rozhodováními a jednáními, a tím aby mohli být získáni jako cenní partneři.

5. Zavazujeme se poskytovat srozumitelne a transparentni informace

Rozhodujeme a jedname takovym zpusobem, aby se vsichni nasi partneři citili informovaní a našim rozhodnutím kdykoli rozumeli.

6. Podporujeme a rozvíjíme kompetenci

Úspěch CiS je založen na odborně technické a sociální kompetenci zaměstnanců. Ve svých rozhodnutích a jednáních zohledňujeme podporu a rozvoj těchto kompetencí.

7. Podporujeme a napomáháme samostatnosti a vlastní odpovědnosti

Společnost CiS tvoří a rozvíjí svoji strukturu společnosti takovým způsobem, aby bylo pro všechny interní a externí účastníky možné samostatné rozhodování a jednání s vědomím odpovědnosti.

8. Podporujeme a napomáháme pracovníkům schopným a ochotným výkonně pracovat

Ochota všech interních a externích partnerů odvádět kvalitní práci je pro CiS samozřejmostí. Je naší povinností tuto práci podporovat a rozvíjet.

Ochota všech interních a externích partnerů odvádět kvalitní práci je propagována v našich rozhodnutích a jednáních a současně je zohledňována při ukládání úkolů, projektů a cílů.

9. Netolerujeme žádnou diskriminaci

Máme respekt před různými kulturami. Přitom zohledňujeme práva každého jednotlivce. S každým z našich partnerů je zacházeno jako s rovnocenným partnerem. Za tímto účelem vytváříme pracovní klima, které je bez jakékoli diskriminace.



1. CHOVÁNÍ VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM

Vůči obchodním partnerům (zákazníkům, dodavatelům, bankám, konkurentům atp.) a zástupcům veřejných a státních míst jsme povinni zachovávat jasnou hranici běžného rámce obchodních vztahů a vztahů soukromých.

Společnost CiS v nejvyšší možné míře usiluje o zamezování korupci a o boj proti korupci jakéhokoli druhu a důsledně dodržuje současně platné protikorupční zákony.

Nabízení, poskytování, vyžadování nebo přijímání peněz či hodnotných darů je v souvislosti se všemi obchodními aktivitami všem zaměstnancům CiS přísně zakázáno.

Veškeré obchodní transakce musí být v souladu s právními předpisy a specifickými požadavky zákazníků plně a řádně dokumentovány (například daňová a obchodní povinnost vedení záznamů pro účetní závěrky, účetní doklady, obchodní dopisy a smlouvy).

Ve všech případech se naši obchodní partneři mohou obracet na odpovědného jednatele CFO, pana Dipl.-podnikového ekonoma Thomase Klaffkeho, a to telefonicky +49 2151 – 378720 nebo přes email, t.klaffke@cis.de, nebo na adresu firmy v Krefeldu. Tyto dotazy jsou zpracovávány přísně důvěrně a neutrálně.

1.1 Konflikty zájmů

Společnost CiS očekává od svých zaměstnanců loajálnost vůči svému podniku a jeho obchodním partnerům. Všichni zaměstnanci se musí vyhýbat střetu zájmů osobních nebo finančních s firemními zájmy nebo zájmy obchodních partnerů. Sem patří, že osobní projevy názorů zaměstnanců nesmí být prezentovány na veřejnosti v souvislosti s jejich funkcí v naší společnosti.

1.2 Nabízení a poskytování darů nebo jiných výhod

Dary jakéhokoli druhu poskytované zaměstnancem CiS některému z obchodních partnerů, jeho zaměstnancům nebo jiným třetím osobám jako protislužba za upřednostnění jsou přísně zakázány.

Odměny a náhrady (např. rabaty) smí být obchodním partnerům vypláceny pouze na smluvním podkladě na obchodní účty obchodních partnerů.

Zdvořilostní dary, které do určité míry odpovídají obecně běžným obchodním praktikám, musí být ošetřeny takovým způsobem, aby jejich příjemce nebyl nucen jejich přijetí tajit a nebyl tlačěn do zavazující závislosti. Jako směrnici zde lze využít akceptovatelný práh pro daňově odečitatelné provozní výdaje. Dary vyšších hodnot je vždy nutno nechat schválit nadřízeným. Zde je rovněž nutno zohlednit znevýhodňující daňové následky pro společnost CiS.

Pozvání (např. v souvislosti s pohoštěními a akcemi) obchodních partnerů nebo jejich zaměstnanců smí být vyslovena pouze tehdy, pokud nepřekračují obvyklý obchodní rámec.

1.3 Požadování nebo přijímání darů nebo jiných výhod

Dary nebo pozvání od obchodních partnerů do jisté míry odpovídají běžným obchodním praktikám. Přijetí však může vést ke konfliktu zájmů a ohrozit dobré jméno společnosti.

Žádný zaměstnanec nesmí svoji pracovní pozici nebo funkci využívat k tomu, aby požadoval, přijímal nebo si zajišťoval osobní výhody. Přijímání příležitostných darů malé hodnoty je povoleno. Dary, jejichž hodnota by přesáhla rámec malého daru, nebo nabídky jiných výhod pro sebe nebo blízké osoby, musí být konzultovány a schváleny nadřízeným.

1.4 Zástupci státních míst, politické dary, sponzorování

Je zakázáno vnitrostátnímu či zahraničnímu úředníkovi nabízet osobní výhodu jakéhokoli druhu.

Výjimkou jsou běžná zdvořilostní gesta, jako např. pohoštění nebo jiné projevy náklonnosti, které mají malou, běžnou a přiměřenou hodnotu a jsou bez vlivu na obchodní rozhodování. Každý případ projevu takovéto osobní náklonnosti musí být schválen nadřízeným pracovníkem. Zde je nutno brát zřetel na to, že správní předpisy v tomto ohledu zahrnují pro chování státních úředníků zčásti různé a velmi nízké prahové hodnoty, důrazně tedy vyžadujeme maximální zdrženlivost.

1.5 Odmítnutí obchodních vztahů za určitých okolností

Společnost CiS nevstupuje do obchodních vztahů s obchodními partnery, kteří porušují mezinárodní lidská práva, jako např. dětské a nucené práce, při hrubém porušování opatření bezpečnosti práce atp.

1.6 Očekávání kladená na naše dodavatele a obchodní partnery

Na podporu uvedeného chování našich obchodních partnerů klademe velký význam. Od všech dodavatelů očekáváme, že budou sdílet hodnoty naší společnosti, budou zajišťovat dodržování etických norem a požadavků stanovených zákonem. Základem pro dobré obchodní vztahy je přísné dodržování 10 principů iniciativy Organizace spojených národů "Global Compact", které jsou také základem našich hodnot.

Nákup výchozích produktů:

Od našich dodavatelů očekáváme, že budou při nákupu materiálů, komponent a surovin jednat zodpovědně v souladu se sociální politikou podniku. Toho chování se vztahuje také na zákaz nákupu v regionech, ve kterých se z finančních prostředků získaných z prodeje surovin financují válečné konflikty a útlak. Sem patří zejména materiály jako tantal, zlato, cín a wolfram z oblastí Konga a sousedících zemí. Spoléháme na Vaše odpovědné chování a v dobré víře vycházíme z toho, že naši dodavatelé používají pouze materiály, které nepocházejí z těchto oblastí, pokud nebude pro dodávku udělen zvláštní pokyn.

1.7 Obchodní kontroly

Společnost CiS zásadně dodržuje veškeré celní zákony a zákony o kontrole exportu, které platí v zemích, ve kterých provozuje svoji obchodní činnost. Zákony o kontrolách exportu mohou nalézt uplatnění v souvislosti s přímými nebo nepřímými exporty nebo importy ze sankcionovaných zemí, nebo v souvislosti s třetími osobami, které se účastní právních přestupků nebo např. vůči okolnostem vzbuzujícím podezření ve vztahu k národní nebo mezinárodní bezpečnosti. Přestoupení těchto zákonů a ustanovení mohou vést k drastickým trestům, jako např. peněžitým pokutám a úředně nařízenému vyloučení ze zjednodušeného importu a exportu (tzn. přerušení plynulého dodavatelského řetězce).

Všichni zaměstnanci, kteří pracují v oblasti dovozu a vývozu viz výše, jsou povinni dodržovat všechny platné exportní a importní zákony a ustanovení.

2. CHOVÁNÍ VŮČI ZAMĚSTNANCŮM

Naše úcta patří všem zaměstnancům bez rozdílu. Proto se naše společnost vyznačuje tím, že se k sobě všichni zaměstnanci chovají zdvořile, férově a otevřeně, dále s pochopením, respektem a tolerancí.

Obdobně i my očekáváme od každého zaměstnance věcný, přátelský a férový přístup ke kolegům a zaměstnancům na všech úrovních a ve všech oblastech podniku. Každý manažer a zaměstnanec, který odpovídá za vedení je povinen praktikovat tuto etiku a kodex chování jako dobrá příklad pro všechny zaměstnance.

2.1 Vzájemný přístup - diskriminace

Žádný zaměstnanec nesmí být diskriminován z důvodu rasy, pohlaví, věku, národnosti, etnické příslušnosti, barvy pleti, politického názoru, sexuální orientace, náboženského přesvědčení, sociálního původu, tělesné konstituce nebo jiných osobních vlastností diskriminován, tzn. nesmí být znevýhodňován.

Apelujeme na všechny zaměstnance, aby přispěli k atmosféře vzájemného soužití, kde je jakékoliv osobní obtěžování nebo šikana vyloučena.

Sem patří zejména šikana na pracovišti (psychické týrání), nežádoucí sexuální sblížení, nežádoucí tělesný kontakt, nemravné nabídky a pracovní prostřední znehodnocované hrubými nebo urážlivými poznámkami nebo ponižováním. Podporujeme zejména vyvážená přátelství mezi našimi německými, českými, polskými a rumunskými zaměstnanci a sebe sami vidíme jako „rodinu CiS“.

2.2 Ochrana zdraví a práce

Zdraví našich zaměstnanců je naším velkým jméním. Společnost CiS zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví na všech pracovištích a splňuje všechny příslušné národní předpisy. Konzumace alkoholu je zakázána, a to bezprostředně před a během pracovní doby. Výjimky při zvláštních příležitostech (např. svatba, narození dítěte, velká zakázka atp.) jsou akceptovatelné se souhlasem vedení společnosti, přičemž je nutno dodržovat zákonná nařízení, a nesmí být ohrožena bezpečnost zaměstnanců a společnosti. Mírou by v tomto případě měla být běžná sklenička přípitku. Pracoviště jsou samozřejmě nekuřácká. Všechny

technické přístroje, stroje a zařízení, systémy hlášení požárů, hasicí přístroje, defibrilátory atp., je nutno kontrolovat, zda jsou technicky bezpečné. Pravidelně vyzýváme všechny zaměstnance CiS, aby se neustále aktivně spolupodíleli na zvyšování bezpečnosti práce a ochraně zdraví.

2.3 Zacházení s interními znalostmi

Zaměstnanci společnosti CiS spolu otevřeně komunikují a samozřejmě probíhá vzájemná výměna informací.

Znalosti a informace, které jsou potřebné pro činnost, nesmí být neoprávněně upírány, falšovány nebo postupovány výběrově. Informace je nutno jiným úsekům předávat správně a úplně, přičemž je vždy nutno zohledňovat, že neexistují žádné přednostní zájmy (např. povinná mlčenlivost).

2.4 Prostředí

Naše rozhodování a jednání vždy provází šetrné zacházení s ekologickými zdroji. Společnost CiS se díky vlastnímu zavedenému aktivnímu environmentálnímu managementu stará o maximální efektivnost při zasahování do životního prostředí a zachování zdrojů. Společnost CiS nechává odbornými firmami pravidelně kontrolovat energetickou účinnost, aby odhalila a využila další možnosti. Společnost CiS se navíc účastní iniciativy německého senátu hospodářství pro podporu celosvětového zalesnění „Welt-Wald-Klima“ a snížení hodnot CO₂ - (www.senat-deutschland.de). Společnost CiS electronic GmbH je od roku 2012 v rámci všech svých pracovišť v Německu klimaticky neutrální (viz www.cis.de).

3. CHOVÁNÍ VŮČI SPOLEČNOSTI

Povinnost integrity se odráží i v naší každodenní obchodní praxi.

Zaměstnanci CiS jsou loajální a s majetkovými hodnotami společnosti zacházejí vždy opatrně, odpovědně, šetrně, ekologicky a v souladu se zákony. Každý pracovník je osobně odpovědný za kvalitu a výkon své práce a je si vědom, že na kvalitě našich produktů mohou být závislé i lidské životy. Zaměstnanci jsou povinni nespravedlnost nebo nepřístojnosti ve společnosti interně oznamovat nebo se případně spojit s naším ombudsmanem, aby bylo možné zakročit. Veřejné pranýřování, jako např. na sociálních sítích je zakázáno.

3.1 Majetek společnosti

Každý zaměstnanec je odpovědný za ochranu majetku společnosti CiS a ochranu svěřeného majetku jejích zákazníků a obchodních partnerů před ztrátou, poškozením, krádeží nebo zneužitím. Je samozřejmé, že před pohrdáním tohoto ustanovení nebudou zavírány oči, ale naopak je nutno na tyto aktivně reagovat s civilní kuráží a nerespektování otevřeně oznamovat.

Soukromé využívání majetku společnosti, včetně pracovních výkonů, vybavení, budov a jiných hospodářských hodnot, je - pokud to nebude povoleno zvláštními dohodami - zakázáno. Bez



výslovného povolení příslušných pracovišť společnosti je zakázáno odstraňovat zařízení a předměty společnosti z jejích prostor.

Cenným majetkem je rovněž duševní vlastnictví, které chráníme před neoprávněným užitím a zveřejněním. Sem patří obchodní tajemství, důvěrné informace, autorská práva, obchodní značky a loga a seznamy zákazníků, obchodní šance a výrobní specifikace. Ochrana platí bez ohledu na to, zda se duševní vlastnictví nachází v majetku společnosti CiS, připojených podniků nebo obchodních partnerů.

Každý zaměstnanec respektuje účinná ochranná práva a zřídá se jejich nepovoleného užívání. Žádný zaměstnanec nesmí neoprávněně získávat anebo užívat tajemství některého obchodního partnera nebo jiných třetích osob.

3.2 Důvěrnost

Zaměstnanci CiS jsou povinni chránit všechny provozní a obchodní tajemství před nepovolanými osobami, to platí jak po dobu trvání, ale i po ukončení pracovního poměru. Sem patří jak podnikatelské zájmy, tak každé informace, které se týkají zákazníků společnosti CiS a jejich obchodních tajemství.

Interní a externí informace bezpodmínečně podléhají ochraně a absolutní mlčenlivosti. Výjimkou jsou pouze ty informace, které již byly zveřejněny, nebo byly poskytnuty třetím osobám, nebo které byly vyžádány úřední cestou.

Při vnitropodnikových konfliktech zájmů je nutno zabránit negativnímu působení mimo společnost. Vůči třetím osobám je nutno zachovávat absolutní povinnou mlčenlivost a vyhledávat řešení uvnitř společnosti. V žádném případě nesmí být ohroženy podnikatelské zájmy a důvěryhodná komunikace v rámci obchodních vztahů k zákazníkům, obchodním partnerům a veřejnosti.

3.3 Komunikace na veřejnosti a s médii

Poskytování údajů a informací o společnosti veřejnosti a médiím smí provádět pouze jednatel CEO, nebo jím výslovně schválení pracovníci.

Sem patří finanční údaje, informace o nehodách, krizích, fúzích a přenosech nebo informace o personálních změnách ve struktuře vedení. Obchodní informace, které souvisí přímo s jednotlivými obchodními partnery, úřady, bankami, hospodářskými auditory atp., je nutno konzultovat s výslovně oprávněnými osobami.

Osoba oprávněná rozhodovat o produktových a marketingových informacích je případně jednatel COO.

Bez ohledu na to, zda jsou tato vyjádření pro společnost CiS vyložitelná pozitivně či negativně, je nutno pro jakákoli vyjádření médiím, která se týkají, požádat o svolení. Na soukromých a sociálních sítích je každý zaměstnanec povinen dodržovat férový kontakt s kolegy a společnostmi. Hanlivé výroky, nebo takové, které by škodily pověsti, jsou zakázány a jsou porušením našich etických hodnot.

3.4 Ochrana údajů

Evidujeme, zpracováváme a využíváme osobní údaje pouze tehdy, pokud jsou potřebné pro stanovené, jednoznačné a oprávněné účely.

Společnost CiS činí veškerá opatření pro ochranu údajů, které společnost získává od zaměstnanců, obchodních partnerů a zákazníků. Naše opatření, bezpečnostní koncepty a procesy jsou kontrolovány a auditovány neutrálním pracovníkem odpovědným za ochranu údajů.

Používání údajů musí být pro příslušné osoby transparentní, musí být zachováno právo na poskytování informací, opravy, případně na odvolání, blokování a vymazání.

Důležitou součástí bezpečnosti údajů jsou vnitřní směrnice CiS, které ošetřují zacházení se jednotlivými komunikačními zařízeními (systémy IT, email, internet/intranet). Tato pravidla jsou závazná pro všechny zaměstnance.

4. PLATNOST; DODRŽOVÁNÍ A PROVÁDĚNÍ ETIKY A KODEXU CHOVÁNÍ

Svoji etikou a kodexem chování se hlásíme etickým hodnotám naší společnosti. V centru našich podnikových hodnot je čestný, přímý a férový přístup k našim zaměstnancům. Šetříme životní prostředí a se surovinami a energií zacházíme šetrně. Tyto přístupy jsou součástí standardů, které jsou pro každého zaměstnance společnosti CiS závazné. Každý zaměstnanec je povinen napomáhat při zvládnutí právních a etických výzev při každodenní práci, při hledání orientace tak, aby byla i nadále posilována důvěra ve výkon a integritu podniku.

Neexistuje žádná alternativa k osobní integritě a zdravému úsudku. Každý zaměstnanec, který se cítí být vystaven těžké situaci, je povinen položit si následující otázky:

- Je mé jednání nebo rozhodnutí legální?
- Slouží jednání hospodářským cílům a strategiím společnosti CiS?
- Odpovídá našim hodnotám, chápání kvality a směrnicím?
- Je věcně správné a bez osobních zájmů?
- Odolalo by mé jednání nebo rozhodnutí kontrole?
- Chrání mé jednání nebo rozhodnutí pověst společnosti CiS jako podniku s vysokými etickými standardy?

Pokud je možné dát na všechny otázky odpověď „ano“, je podle našeho názoru jednání nebo rozhodnutí správné a je v souladu se zde uvedenými směrnici kodexu chování.

4.1 Zavádění etiky a kodexu chování a otázky

Etika a kodex chování je předán vedoucím pracovníkům, zejména manažerům a vedoucím odborných úseků skupiny CiS, rovněž je možné si jej, v platném vydání, přečíst v intranetu a na našich domovských stránkách. Úkolem každého vedoucího pracovníka je zajistit, aby stávající pověřeni pracovníci převzali osobní výtisk kodexu chování, seznámili se s ním a dodržovali jej. Nově přijatí zaměstnanci musí být během zkušební doby dostatečně vyškolení, toto školení musí být do ukončení zkušební lhůty dokumentováno v osobních dokladech. V

případě otázek ve vztahu ke správnému jednání nebo v případě nejistot se každý zaměstnanec, při zajištění důvěrnosti, může obrátit na podnikovou radu, na svého vedoucího, nebo na paní Doris Wöllner, která pracuje na pozici ochránkyně základních práv a svobod, a to na Ombudsmann@cis.de, nebo na adresu sídla v Kerefeldu, v České republice nebo Rumunsku. Za dodržování našich ustanovení odpovídají příslušní řídicí pracovníci ve svých oblastech působení.

4.2 Pochybení a sankce

Přestupky proti kodexu chování se mohou promítnout v pracovním poměru, jeho trvání a nutnosti náhrad škod. Každý zaměstnanec se může spolehnout na to, že si upozornění na přestupky vůči hodnotám naší společnosti ceníme, přičemž tato okolnost na něj nebude mít negativní dopad.

5. Příloha: Deset principů Global Compact

Společnost CiS svým kodexem Code of Conduct podporuje deset principů Global Compact Organizace spojených národů:

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

- všeobecné vysvětlení lidských práv,
- vysvětlení základních principů a práv při práci Mezinárodní pracovní organizace
- zásady vysvětlení usnesení z Ria k životnímu prostředí a rozvoji
- konvence OSN proti korupci

Platforma Global Compact vyzývá společnosti, aby se připojily k seznamu základních hodnot z oblastí lidských práv, pracovních norem, ochrany životního prostředí, boji proti korupci, aby tuto platformu podporovaly a v rámci své působnosti tuto uváděly do praxe:

Lidská práva

- Princip 01: Podniky by měly podporovat a respektovat ochranu mezinárodně uznávaných lidských práv a
- Princip 02: měly by zajistit, že neporušují lidská práva.

Pracovní normy

- Princip 03: Podniky by měly dodržovat svobodu sdružování se a skutečné uznání práva na společné vyjednávání.
- Princip 04: Podniky by se měly zasadit za zrušení všech forem nucených prací.
- Princip 05: Podniky by se měly zasadit za zrušení práce dětí.
- Princip 06: Podniky by se měly zasadit za zrušení diskriminace při zaměstnávání a výdělečné činnosti.

Ochrana životního prostředí

- Princip 07: Podniky by měly ve vztahu k problémům životního prostředí podporovat preventivní opatření.
- Princip 08: Podniky by se měly chopit aktivity při zvyšování povědomí o potřebách životního prostředí.
- Princip 09: Urychlit rozvoj a šíření ekologicky nezávadných technologií.
- Boj proti korupci

- Princip 10: Podniky by měly bojovat proti všem formám korupce, včetně vydírání a podplácení.



WE SUPPORT

Vedení společnosti

září 2019