



connect with confidence.

Skupina CiS

ETICKÝ KODEX A KODEX CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI CiS

Code of Conduct

Zásady Etického kodexu a kodexu chování jsou závazné pro všechny zaměstnance skupiny CiS.

Do skupiny CiS patří následující společnosti:



CiS electronic GmbH

CiS systems s.r.o.



Zabel Technik GmbH & Co. KG



connect with confidence.

V dalším textu proto hovoříme o skupině CiS, společnosti CiS a zaměstnancích skupiny CiS – a to společně se zaměstnanci společnosti Zabel Technik GmbH & Co. KG.

Skupina CiS

ETICKÝ KODEX A KODEX CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI CiS

Code of Conduct

Obsah: 17 stran, stav: únor 2025

Mission Statement: Závazek k integritě

Naše hodnoty

1. Chování vůči obchodním partnerům

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

2. Chování vůči zaměstnancům

- 2.1 Vzájemný kontakt – zákaz diskriminace
- 2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- 2.3 Jak se stavíme k chybám
- 2.4 Zacházení s interními znalostmi
- 2.5 Životní prostředí

3. Chování vůči společnosti

- 3.1 Majetek společnosti
- 3.2 Diskrétnost
- 3.3 Komunikace s veřejností a s médii
- 3.4 Ochrana údajů

4. Platnost, dodržování a implementace etického kodexu a kodexu chování



connect with confidence.

4.1 Zavedení Etického kodexu a kodexu chování do praxe a otázky

4.2 Porušení a sankce

5. Příloha: Deset principů „celosvětové úmluvy“ Global Compact

Skupina CiS

ETICKÝ KODEX A KODEX CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI CiS Code of Conduct

MISSION STATEMENT - Závazek k integritě

Integrita patří k samozřejmosti naší společnosti. Společnost CiS se považuje za „čestnou společnost“ ve smyslu čestného obchodníka.

Je povinností, aby upřímnost, čestnost, otevřenost, snaha o spravedlnost a důvěryhodnost určovaly jednání a chování každého zaměstnance se vzájemným respektem, a to jak uvnitř, tak navenek. Naše motto „connect with confidence“ není reklamním heslem, nýbrž samozřejmostí.

Důvěryhodnost naší společnosti a důvěra našich zákazníků, dodavatelů, bank, zaměstnanců a veřejnosti jsou významně ovlivňovány chováním každého jednotlivého zaměstnance.

Od každého zaměstnance společnosti CiS očekáváme, že bude znát a vždy dodržovat zásady etického kodexu a kodexu chování společnosti CiS. Díky našemu žebříčku hodnot jsou naše jednání předvídatelná a poskytují nám i našim obchodním partnerům jistotu. Podporujeme a dodržujeme 10 principů celosvětové úmluvy „Global Compact“ organizace spojených národů, které jsou rovněž základem našich hodnot.

Je samozřejmé, že respektujeme a dodržujeme příslušné zákony a uznávané zvyky zemí, ve kterých zaměstnanci skupiny CiS pracují. Patří sem například trestní zákon o úplatkářství a korupci v obchodních transakcích, stejně jako dodržování lidských práv, která jsou pro naše sociální standardy směřodátná, ale i dodržování dobrých mravů a zvyků.



connect with confidence.

Pro všechny zaměstnance společnosti CiS je stávající kodex chování závazný. Všichni vedoucí pracovníci naší společnosti jsou povinni dodržovat a dále předávat pravidla principu závazku k integritě, jasně komunikovat a zodpovídat za jejich dodržování.

Porušení a hrubé porušení tohoto kodexu chování, zejména ze strany manažerů skupiny CiS a vedoucích pracovníků, může vést k ukončení pracovního poměru, v závažných případech i k výpovědi bez výpovědní doby. Zaměstnanec kodex chování akceptuje a je si vědom toho, že je předmětem pracovní smlouvy, tzn. povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou tímto Etickým kodexem a kodexem chování podrobně konkretizovány.

Skupina CiS, únor 2025

Peter M. Wöllner
Majitel skupiny CiS



Martin Wöllner
CiS electronic GmbH
Jednatel

Thorsten Tepper
CiS electronic GmbH
Jednatel

Doris Wöllner
CiS electronic GmbH
CSR-zmocněnec

Axel Vornhagen
CiS systems s.r.o.
Jednatel

Jan Steves
Zabel Technik GmbH & Co. KG
Jednatel



connect with confidence.

NAŠE HODNOTY:

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

Základními hodnotami společnosti CiS jsou integrita, důvěra, společensky přijatelné soužití, odpovědnost. Tyto hodnoty jsou považovány za měřítko pro hodnocení našeho rozhodování a jednání.

Integrita

Naše rozhodování a jednání jsou vždy a trvale v souladu a ve shodě s našimi hodnotami.

Důvěra

Každý jednotlivec pracuje tak, aby byla v jeho rozhodování a jednání upevňována důvěra.

Společensky přijatelné soužití

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

Odpovědnost

Každý jednotlivý zaměstnanec přebírá odpovědnost za zřejmé důsledky svých rozhodnutí a jednání. To se týká jak odpovědnosti před uskutečněným rozhodnutím či jednáním (je jasné, jaké jsou možné důsledky), tak možných následků po uskutečněném rozhodnutí nebo jednání.

Naše firemní principy

Na základě našeho systému hodnot jsou pro naši společnost závazná následující pravidla:

Respektujeme naše investory, interní a externí partnery:

1. Respektujeme naše zúčastněné strany, interní i externí partnery

Společnost CiS usiluje o optimalizaci vlastního hospodářského úspěchu, ale i hospodářského úspěchu svých partnerů. Naše podnikání proto provozujeme takovým



connect with confidence.

způsobem, aby bylo v souladu se zákonem a dále aby bylo čestné při jednání se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a společnostmi a mělo nejvyšší možnou integritu.

2. Usilujeme o trvalý úspěch společnosti

Cílem naší orientace na výsledky je zajištění dlouhodobé existence společnosti.

3. Podporujeme atmosféru důvěry

Rozhodujeme se a jednáme takovým způsobem, aby byla důvěra ve společnosti CiS upevňována a podporována, a to interně i externě. V případě konkurenčních zájmů zohledňujeme důsledky pro všechny zúčastněné.

4. Podporujeme rostoucí identifikaci v CiS

Rozhodujeme se a jednáme vždy tak, aby se naši externí a interní partneři mohli kdykoli ztotožnit s hodnotami společnosti CiS, jejími zásadami, rozhodováním a jednáním, a stali se tak dlouhodobě cennými partnery.

5. Zavazujeme se poskytovat srozumitelné informace a transparentnost

Rozhodujeme se a jednáme takovým způsobem, aby se všichni naši partneři cítili informovaní a našemu rozhodnutí mohli kdykoli porozumět.

6. Podporujeme a rozvíjíme kompetenci

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

7. Požadujeme a podporujeme nezávislost a osobní odpovědnost

Společnost CiS utváří a rozvíjí svou firemní kulturu tak, aby všichni interní i externí účastníci mohli rozhodovat a jednat nezávisle a na vlastní odpovědnost.

8. Požadujeme a podporujeme ochotu podávat výkon a produktivitu

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

Produktivita všech interních a externích partnerů je podporována v našich rozhodnutích a jednáních a současně je zohledňována při ukládání úkolů, projektů a cílů.

9. Netolerujeme diskriminaci

Respektujeme různé kultury. Přitom zohledňujeme práva každého jednotlivce. S každým z našich partnerů je zacházeno jako s rovnocenným partnerem. Za tímto účelem vytváříme pracovní atmosféru bez diskriminace.



connect with confidence.

1. CHOVÁNÍ VŮČI OBCHODNÍM PARTNERŮM

Vůči obchodním partnerům (zákazníkům, dodavatelům, bankám, konkurentům atp.) a zástupcům veřejných a státních institucí, je nezbytné stanovit jasnou hranici mezi běžným rámcem obchodního vztahu a soukromými zájmy.

Společnost CiS klade nejvyšší nároky na odvrácení korupce, bojuje proti všem jejím formám a bezpodmínečně dodržuje 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 (např. povinnost archivace v rámci daňového a obchodního práva ročních uzávěrek, účetní doklady, obchodní korespondence a smlouvy).

Ve všech případech se naši obchodní partneři mohou písemně obracet na odpovědnou CSR-zmocněnkyni, paní Doris Wöllner, d.woellner@cis.de. Tyto dotazy jsou vyřizovány 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 vyhnout situacím, kdy jsou jejich osobní nebo finanční zájmy v rozporu se zájmy společnosti nebo se zájmy obchodních partnerů. To zahrnuje i fakt, že zaměstnanci nesmí na veřejnosti projevovat soukromé názory v souvislosti s jejich funkcí zastávanou ve 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.



connect with confidence.

Odměny a náhrady (např. slevy) 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 předávány takovým způsobem, aby jejich příjemce nebyl nucen jejich přijetí tajit a nebyl tlačěn do zavazující závislosti. Jako směrnici lze zde využít akceptovatelný práh pro daňově odečitatelné provozní výdaje. Dary vyšších hodnot je vždy nutno nechat schválit nadřízeným. Zde je rovněž nutno zohlednit negativní daňové následky pro společnost CiS.

Pozvánky (např. v souvislosti s pohoštěním a akcemi) pro obchodní partnery nebo jejich zaměstnance smí být vydávány 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 institucí, politické dary, sponzorování

Je zakázáno nabízet úředním osobám, a to jak v tuzemsku, tak i v zahraničí, osobní výhody jakéhokoli druhu.

Výjimkou jsou běžná zdvořilostní gesta, jako např. pohoštění nebo jiné dary, které mají malou, běžnou a přiměřenou hodnotu a jsou bez vlivu na obchodní rozhodování a zároveň jsou předem schválené vedoucím pracovníkem. Přitom je třeba vzít v úvahu, že správní předpisy v tomto ohledu zahrnují pro chování státních úředníků zčásti různé a velmi nízké hraniční hodnoty, proto je tedy vyžadována maximální zdrženlivost.



connect with confidence.

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, dále s obchodními partnery, kteří hrubě porušují opatření bezpečnosti práce atp.

1.6 Očekávání kladená na naše dodavatele a obchodní partnery

Podporujeme a klademe velký význam na dodržování uvedených pravidel chování našich dodavatelů a obchodních partnerů. 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 celosvětové úmluvy „Global Compact“ Organizace spojených národů, které jsou také základem našich hodnot.

Pořízení polotovarů:

Od našich dodavatelů očekáváme, že budou při pořízení polotovarů, komponentů a surovin jednat zodpovědně v souladu se sociální politikou podniku. Toho chování se vztahuje také na zakaz nákupu v oblastech, ve kterých se z finančních prostředků získaných z prodeje surovin, financují válečné konflikty a povstání. Sem patří zejména materiály jako tantal, zlato, cín a wolfram z oblastí Konga a sousedících zemí. Spoléháme na jejich odpovědné chování a v dobré víře předpokládáme, že naši dodavatelé používají pouze materiály, které nepocházejí z těchto oblastí, pokud není pro dodávku udělen zvláštní pokyn.

1.7 Obchodní kontroly

Společnost CiS zásadně dodržuje veškeré celní zákony a zákony zabývající se kontrolou vývozu a předpisy platné pro země, ve kterých provozuje svoji obchodní činnost. Zákony zabývající se kontrolou vývozu mohou být uplatněny v souvislosti s přímými nebo nepřímými vývozy nebo dovozy ze sankcionovaných zemí, nebo v souvislosti s třetími osobami, které se např. účastní právních přestupků nebo proti nimž existují fakta vzbuzující podezření



connect with confidence.

ve vztahu k národní nebo mezinárodní bezpečnosti. Porušení těchto zákonů a ustanovení mohou být velmi přísně sankcionována, např. peněžitými pokutami, rovněž i úředně nařízeným vyloučením ze zjednodušeného dovozu a vývozu (tzn. přerušeni plynulého dodavatelského řetězce).

Všichni zaměstnanci, kteří pracují v oblasti dovozu a vývozu zboží, tak jak je popsáno výše, jsou povinni dodržovat všechny platné zákony a předpisy o hospodářských sankcích, kontrole vývozu a dovozu.

2. CHOVÁNÍ VŮČI ZAMĚSTNANCŮM

Všechny naše zaměstnance hodnotíme stejně a bez rozdílu. Proto se naše společnost vyznačuje tím, že se k sobě všichni zaměstnanci chovají zdvořile, čestně a otevřeně, a také s porozuměním, úctou a tolerancí.

Proto od každého zaměstnance očekáváme objektivní, přátelský a spravedlivý přístup ke kolegům a spolupracovníkům na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti. Každý manažer a vedoucí pracovník je povinen tento Etický kodex a kodex chování dodržovat a být tak dobrým příkladem pro ostatní zaměstnance.

2.1 Vzájemný kontakt – 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 stavby nebo jiných osobních vlastností, tzn. nesmí být znevýhodňován bez objektivního důvodu.

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

Sem patří zejména šikana na pracovišti (psychické týrání), nežádoucí sexuální sblížení, nežádoucí fyzický kontakt, nemravné nabídky a pracovní prostřední znehodnocované hrubými nebo urážlivými poznámkami nebo ponižování. Podporujeme zejména vyvážená přátelství



connect with confidence.

mezi našimi německými, českými, polskými a rumunskými zaměstnanci a sebe sami vidíme jako „CiS rodinu“.

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zdraví našich zaměstnanců je pro nás velmi důležité. Společnost CiS zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci 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. jsou kontrolovány s ohledem na technickou bezpečnost zaměstnanců. Všichni zaměstnanci společnosti CiS jsou vyzýváni, aby se neustále aktivně spolupodíleli na zlepšování bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci.

2.3 Jak se stavíme k chybám

Lidský život může záviset na kvalitě a spolehlivosti našich výrobků. Je proto nejvyšší povinností každého zaměstnance společnosti CiS zajistit, aby naši společnost neopustil žádný vadný produkt.

Každý zaměstnanec společnosti CiS je intenzivně vyškolen a kvalifikován v činnostech a procesech, které v zaměstnání vykonává. Nicméně každý zaměstnanec společnosti CiS se může dopustit chyby, což obecně není problém. Lidé se dopouští chyb a naše organizace umí tento problém řešit. Chyby však nesmí být nikdy utajeny, ale musí být ze strany původce přiznány. Vadné procesy a produkty nesmějí být přeneseny do dalšího následného procesu. Je třeba analyzovat příčiny a zahájit příslušná nápravná opatření. Chyby nabízejí možnost neustálého zlepšování. Zaměstnanci, kteří chybu nahlásí, musí být primárně pochváleni svým nadřazeným za objevení a předložení této chyby. Společnost CiS tak bez obav podporuje kulturu chyb.

2.4 Zacházení s interními znalostmi



connect with confidence.

Zaměstnanci společnosti CiS spolu otevřeně komunikují a samozřejmě si vzájemně vyměňují informace.

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

2.5 Životní prostředí

Naše rozhodování a jednání vždy provází šetrné zacházení s ekologickými zdroji. S aktivním systémem environmentálního managementu zajišťuje společnost CiS, aby znečištění životního prostředí a zachování zdrojů probíhalo co nejefektivněji a nejrozumněji. Společnost CiS nechává odbornými firmami pravidelně kontrolovat energetickou účinnost, aby odhalila a využila další možnosti. Společnost CiS se navíc angažuje jako aktivní člen iniciativy „Welt-Wald-Klima“ Hospodářského senátu („Senat der Wirtschaft“), aby podporou celosvětového zalesňování přispěla ke snižování 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

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

Zaměstnanci společnosti CiS se chovají loajálně a s majetkem 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 interně upozornit na případné nespravedlnosti nebo nepřístojnosti ve společnosti nebo případně kontaktovat našeho ombudsmana, aby bylo možné zakročit. Veřejné pranýřování, např. na sociálních sítích, je nežádoucí.



connect with confidence.

3.1 Majetek společnosti

Každý zaměstnanec společnosti CiS chrání firemní majetek a majetek, který nám byl svěřen našimi zákazníky a obchodními partnery, před poškozením, ztrátou, odcizením nebo zneužitím. Je samozřejmé, že se při porušení tohoto pravidla nebudou zavírat oči, ale naopak je potřeba aktivně a s morální odvahou na dané porušení otevřeně upozornit.

Soukromé využívání majetku společnosti, včetně pracovních výkonů, vybavení, budov a jiných hospodářských hodnot, je – pokud to nebude povoleno zvláštními dohodami – zakázáno. Bez výslovného souhlasu odpovědných orgánů ve společnosti nesmí být firemní zařízení a předměty z prostor společnosti odstraněny.

Cenným majetkem je rovněž duševní vlastnictví, které chráníme před zneužitím a zveřejněním. Sem patří obchodní tajemství, důvěrné informace, autorská práva, obchodní značky a loga, dále seznamy zákazníků, obchodní příležitosti a výrobní specifikace. Ochrana duševního vlastnictví se vztahuje k majetku společnosti CiS, připojených podniků a obchodních partnerů.

Každý zaměstnanec respektuje účinná ochranná práva třetích stran a zřídka se jejich zneužití. Žádný zaměstnanec nesmí neoprávněně získávat nebo používat tajemství obchodního partnera nebo jiných třetích stran.

3.2 Diskrétnost

Zaměstnanci společnosti CiS jsou povinni chránit všechna provozní a obchodní tajemství před nepovolanými osobami, toto pravidlo platí jak po dobu trvání pracovního poměru, tak i po jeho ukončení. Patří sem jak podnikatelské zájmy, tak veškeré informace týkající se zákazníků společnosti CiS a jejich obchodních tajemství.

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



connect with confidence.

Při vnitropodnikových konfliktech zájmů je nutno zabránit negativnímu působení mimo společnost. Vůči třetím stranám je nutno zachovávat absolutní povinnou mlčenlivost a vyhledávat řešení uvnitř společnosti. Za žádných okolností 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

Firemní údaje a informace předává veřejnosti a médiím výhradně jednatel CEO nebo jím schválení pracovníci.

Patří sem finanční údaje, informace o nehodách a 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.

Za informace o produktech a marketingu je eventuálně zodpovědný jednatel COO.

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

3.4 Ochrana údajů

Osobní údaje shromažďujeme, zpracováváme a využíváme pouze tehdy, pokud jsou potřebné pro stanovené, jasné a zákonné účely.

Společnost CiS činí veškerá opatření pro ochranu údajů, které společnost získává od zaměstnanců, obchodních partnerů a zákazníků. Naše opatření, bezpečnostní koncepty



connect with confidence.

a procesy jsou auditovány a kontrolovány neustranným pracovníkem odpovědným za ochranu údajů.

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

Důležitou součástí bezpečnosti údajů jsou interní směrnice společnosti CiS, které podrobně upravují zacházení s jednotlivými komunikačními prostředky (systémy IT, email, internet/intranet). Tato pravidla jsou závazná pro všechny zaměstnance.

4. Platnost, dodržování a implementace Etického kodexu a kodexu chování

Díky našemu Etickému kodexu a kodexu chování se zavazujeme dodržovat naše základní etické hodnoty. Jádrem našich firemních hodnot je čestné, přímé a poctivé jednání s našimi zaměstnanci a zákazníky. Šetříme životní prostředí a se surovinami a energií zacházíme šetrně. Tyto standardy jsou závazné pro každého zaměstnance společnosti CiS. Každý zaměstnanec musí napomáhat při zvládnání právních a etických výzev při každodenní práci, k zajištění orientace, a tím dále posílit důvěru ve výkonnost a integritu společnosti.

Neexistuje žádná alternativa k osobní integritě a zdravému úsudku. Každý zaměstnanec, který je vystaven těžké situaci, by si měl položit 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?
- Obstojí mé jednání nebo rozhodnutí při kontrole?
- Chrání mé jednání nebo rozhodnutí pověst společnosti CiS jako podniku s vysokými etickými standardy?

Pokud je možné na všechny otázky odpovědět „ano“, je podle našeho názoru toto jednání nebo rozhodnutí správné a je v souladu s předchozími pokyny v kodexu chování.



connect with confidence.

4.1 Zavedení etického kodexu a kodexu chování do praxe a otázky

Etický kodex a kodex chování je předáván vedoucím pracovníkům, zejména manažerům a vedoucím oddělení skupiny CiS, rovněž je možné si jej v platném vydání přečíst na intranetu a na našich webových stránkách. Úkolem každého vedoucího pracovníka je zajistit, aby každý jemu svěřený pracovník osobně obdržel jeden výtisk kodexu chování, seznámil se s ním a dodržoval jej. Nově přijatí zaměstnanci musí být během zkušební doby dostatečně proškoleni, toto školení musí být po ukončení zkušební lhůty dokumentováno v osobních dokumentech na personálním oddělení. Každý zaměstnanec se může s dotazy nebo při pochybnostech správného chování s důvěrou obrátit na svého nadřízeného pracovníka nebo na oprávněného CSR zplnomocněnce, ombudsmanku, paní Doris Wöllner (Ombudsmann@cis.de), nebo na adresu společnosti: CiS electronic GmbH, Europark Fichtenhain A15, DE-478 07 Krefeld, v České republice nebo Rumunsku. Za dodržování našich ustanovení odpovídají příslušní vedoucí pracovníci ve svých oblastech působení.

4.2 Porušení a sankce

Porušení kodexu chování může mít negativní vliv na pracovní poměr a jeho trvání, ale i na nároky na náhradu škody. Každý zaměstnanec se může spolehnout na to, že upozornění na přestupky přispívá k našemu chápání hodnot a není škodlivé pro zaměstnance samotného.

5. Příloha: Deset principů „celosvětové úmluvy“ Global Compact

Společnost CiS svým kodexem chování podporuje 10 principů celosvětové úmluvy „Global Compact“ Organizace spojených národů:

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

- všeobecná deklarace lidských práv,
- deklarace o základních principech a právech v práci,
- deklarace z Rio de Janeiro o životním prostředí a rozvoji,



connect with confidence.

- úmluva OSN proti korupci

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

Lidská práva

- Princip 01: Podniky by měly podporovat a respektovat mezinárodně uznávaná lidská práva a
- Princip 02: zároveň zajistit, aby nenesly žádnou spoluúčasť na porušování lidských práv v jakémkoli směru.

Pracovní normy

- Princip 03: Podniky by měly uznat právo na sdružování zaměstnanců a právo na kolektivní vyjednávání.
- Princip 04: Podniky by měly zamezit jakékoli formě nucené práce.
- 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 podporovat preventivní přístup k ochraně životního prostředí.
- Princip 08: Podniky by se měly účastnit iniciativ prosazujících zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí.
- Princip 09: Podniky by měly urychlit vývoj a šíření ekologických technologií.

Boj proti korupci

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

