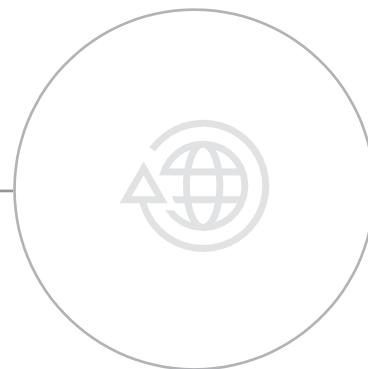


Naše zásady a chování



Obsah

Úvod	4
Předmluva: Naše podnikatelské principy	5
Jak Zásady chování uplatňovat	6
Systém pro oznamování protiprávního jednání	7
Zajištění souladu s právními předpisy	8
Zásady boje proti úplatkářství a korupci	9
Konkurence	10
Soulad s obchodním právem	11
Lidská práva	12
Ochrana soukromí a osobních údajů.....	13
Střet zájmů	14
Dodavatelé	15
Zdroje	16
Bezpečnost a ochrana zdraví.....	17
Spravedlivý pracovní poměr.....	18
Rozvoj lidí.....	19
Environmentální odpovědnost.....	20
Odpovědnost za produkty a řešení	21
Diversita	22
Diverzita a inkluze	23
Zákaz diskriminace a obtěžování	24
Společenská angažovanost.....	25
Podpora komunit.....	26
Důvěryhodná komunikace	27





Úvod do našich zásad chování

Naše Zásady chování jsou souborem důležitých pravidel a principů, kterými se řídí naše podnikatelská rozhodnutí a chování.



Naše podnikatelské principy

Jedním z pevných pilířů našeho dodávání kvalitních výrobků nehledě na danou lokaci je skutečnost, že musíme jednat zodpovědně a vytvářet pro zainteresované strany přidanou hodnotu, aniž bychom neplnili vysoké normy, které jsme si sami stanovili.

Naše Zásady chování jsou souborem nejdůležitějších pravidel a principů, kterými se řídí naše podnikatelská rozhodnutí a chování. Tato pravidla a principy, které platí vždy a na všech světových trzích, musí beze zbytku chápat každý v organizaci, bez ohledu na pracovní pozici.

Naše Zásady chování tvoří soubor pravidel vztahujících se na naše činnosti. Povinností každého manažera je zajistit, aby zaměstnanci Zásady chování chápali, a poskytnout pro tento účel potřebné nástroje.

Společnost SICO silicone od svých dodavatelů, obchodních zástupců, distributorů a poradců vyžaduje, aby přijali principy uvedené v těchto Zásadách chování.

Zásady chování společnosti SICO silicone byly v plném rozsahu přepracovány a schváleny v tomto znění v lednu 2022 a nahrazují předchozí verzi z roku 2012.

Erik Fulka
Jednatel
společnosti

Jak uplatňovat Zásady chování

Zásady chování zdůrazňují a shrnují stávající zásady SICO silicone s.r.o. a je třeba je uplatňovat jako podpůrný nástroj, který stanoví základní pravidla a principy pro běžnou práci i rozhodování v případě problémů.

- Naše Zásady chování stanoví rámec pravidel a hranic pro podnikatelská rozhodnutí a chování.
- Naše základní hodnoty – důraz na zákazníka, výkon, inovace a odpovědnost – popisují přístup k podnikání společnosti SICO silicone a jejich zaměstnanců.

Náš trvalý úspěch bude záviset na tom, jak budeme tento přístup a chování uplatňovat ve formě jednání a hodnot v našem firemním prostředí. Je zřejmé, že porušování zákonů nebo Zásad chování může vést k závažným postihům vůči společnosti nebo jednotlivcům, kteří takové porušování páchají, a může mít ničivý vliv na pověst společnosti SICO silicone.

Bude-li zjištěno, že některý z představitelů nebo zaměstnanců porušil Zásady chování nebo jiné základní normy či směrnice Skupiny, taková osoba bude vystavena disciplinárnímu řízení, které může vést i k rozvázání pracovního poměru a trestnímu řízení.

Mějte proto prosím na paměti následující:

- **Kde Zásady chování najdu?** Aktuální verze Zásad chování a všechny naše normy, návod a doporučení naleznete na intranetu Skupiny.
- **Stačí, když budu znát Zásady společnosti?** Zásady chování představují souhrn pravidel. Bližší informace o jednotlivých najdete v podrobnějších dokumentech norem a směrnic Skupiny.
- **Co ještě musím udělat?** Přestože se od vás neočekává, že budete znát veškeré podrobnosti každého zákonného požadavku vztahujícího se k našemu podnikání, nesete odpovědnost za důkladnou znalost požadavků, které se přímo vztahují k vaší pracovní náplni a pracovnímu poměru.
- **Kde mohu požádat o pomoc?** Musíte dostatečně rozumět podnikatelskému prostředí, ve kterém vaše součást Skupiny působí, abyste věděli, kdy požádat interně o pomoc nebo informovat přímého nadřízeného.
- **Jak pro sebe získat školení?** Povinností manažerů společnosti SICO silicone je zahrnout Zásady chování do školení zaměstnanců. Každý zaměstnanec musí mít možnost seznámit se se Zásadami a projednat je. Společnost SICO silicone s.r.o. pravidelně pořádá školení a poskytuje informace za účelem podpory Zásad chování a jejich dodržování.

System pro oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání

System pro oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání Skupiny je nutné použít, existuje-li důvod pro podezření, že došlo k porušení zákona, lidských práv nebo Zásad chování. Možná porušení zahrnují korupci, podvod i obtěžování.

Každý zaměstnanec Skupiny musí system pro oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání, beze strachu z odvety, použít, aby informoval hlavního právníka (senior viceprezidenta) nebo personální oddělení (senior viceprezidenta) o jakémkoliv takovém nekorektním jednání.

Použití linky důvěry společnosti Trelleborg:

Chcete-li zanechat vzkaz:

- Kontaktujte nás telefonicky nebo na webu: www.sicosilicone.cz
- Vzkaz můžete zanechat ve vašem vlastním jazyce
- Vaše anonymita je chráněna



Zajištění souladu s právními předpisy

Naše podnikatelské aktivity a vztahy se zákazníky, obchodními partnery a úřady se vyznačují stabilní podnikatelskou etikou a dodržováním lidských práv.



Boj proti úplatkářství a korupci

PROČ?

Společnost SICO silicone skutečně věří v koncept spravedlivého a transparentního tržního prostředí. Proto uplatňujeme vůči nabízení, žádostem či přijímání jakýchkoliv forem úplatků či jinému korupčnímu jednání nulovou toleranci.

CO?

Úplatkem může být jakákoliv platba, provize nebo dar, bez ohledu na jejich hodnotu, je-li poskytnuta za účelem získání obchodní výhody, porušuje-li obecně platné zákony nebo je v rozporu s obvyklou obchodní praxí. Vztahuje se i na platby učiněné nepřímo, prostřednictvím třetích stran, rodinných příslušníků či přátel.

JAK?

Za účelem prevence úplatkářství a korupce neustále uplatňujeme opatření ve formě školení a aktivního poskytování informací. V oblasti boje proti úplatkářství a korupci, ale i legalizaci výnosů z trestné činnosti a vydírání, pořádáme školení a následné činnosti.

Třetí straně lze nabízet dary, zábavu, odměnu nebo osobní prospěch pouze tehdy, jsou-li skromné hodnoty a v souladu s obecně platnými zákony a obvyklou obchodní praxí. Odměna zprostředkovatelů musí být přiměřená a pouze za služby legitimní povahy.



Konkurence

PROČ?

Věříme, že spravedlivá hospodářská soutěž je v nejlepším zájmu naší Skupiny, našich zákazníků a občanské společnosti jako celku.

CO?

Smlouvy a dohody s konkurenčními subjekty týkající se cen (fixace, zvýšení, stabilizace či snížení cen, nebo eliminace či omezení konkurence) nebo rozdělení zákazníků (skupiny zákazníků, linek podniku, produktů nebo zeměpisných oblastí) jsou nezákonné. Nezákonné může být i neformální ujednání se společným cílem, o němž nebyl pořízen písemný záznam.

JAK?

Naše zaměstnance školíme a poskytujeme jim náležitou podporu, abychom zajistili, že mají všechny potřebné znalosti týkající se zákonů na ochranu hospodářské soutěže. Smlouvy, které jsou z hlediska zákonů na ochranu hospodářské soutěže obzvláště citlivé, nesmí být projednávány ani uzavírání bez zapojení právního oddělení Skupiny.



Soulad s obchodním právem

PROČ?

Obchodní transakce a embarga jsou obchodní a finanční postihy ukládané různými zeměmi. Jako Skupina podnikáme ve všech částech světa a respektujeme a řídíme se všemi příslušnými sankcemi a pravidly, která se vztahují na přeshraniční obchod.

CO?

Vždy musíme dodržovat obecně platné požadavky pro zajištění souladu s obchodními předpisy, jako např. v oblasti obchodu se zeměmi, na které se vztahují sankce, embarga či jiné zákony a přepisy v oblasti vývozu a dovozu.

JAK?

Každý, kdo se podílí na tomto typu podnikatelských aktivit, se musí řídit naším interním procesem pro schvalování vývozu. Za účelem zajištění informovanosti v oblasti obchodních předpisů poskytujeme školení, posuzujeme vývoz do zemí, na které se vztahují sankce, a také provádíme kontroly u třetích stran.

V případě příležitostí v oblastech, které jsou postiženy právě probíhajícími konflikty, provádíme hloubkové audity ověření důvěryhodnosti (tzv. due diligence), abychom na obou stranách vyloučili možnost porušování lidských práv.



Lidská práva

PROČ?

Lidská práva odrážení minimální normu nezbytnou pro to, aby mohli žít lidé důstojně. Poskytují lidem svobodu volby ohledně způsobu života a vyjádření. Kromě toho lidská práva chrání lidi před zneužití silnějšími.

Proto společnost SICO silicone ctí lidská práva všude, kde působí.

CO?

Děti ve věku povinné školní docházky mladší 15 let (nebo v některých zemích vyššího věku) nesmí pro společnost Trelleborg pracovat. Děti mladší 18 let nesmí vykonávat žádnou nebezpečnou práci. Naši dodavatelé a subdodavatelé musí dodržovat stejné normy.

Nezákonnou, nucenou práci ani práci, jež slouží k umořování dluhu, netolerujeme v provozech našich dodavatelů ani jiných subjektů, se kterými spolupracujeme.

JAK?

Neustále hodnotíme rizika porušování lidských práv a jednáme tak, abychom mu v rámci našeho dodavatelského řetězce předcházeli. Chápeme, že nucená práce a obchodování s lidmi představují rostoucí problém, který je třeba řešit.



Ochrana soukromí a osobních údajů

PROČ?

Za účelem integrity a zachování a ochrany základních práv a svobod jednotlivců jsme zavázáni vždy respektovat důvěrnost osobních údajů, které zpracováváme. Jako zaměstnanci máme povinnost řídit se příslušnými pravidly a smluvními závazky ve smyslu důvěrnosti informací.

CO?

Vždy dbáme maximální opatrnosti, co se týče kriticky důležitých informací Skupiny a informací, které by mohly být důvěrné, a to včetně informací, které by mohly ovlivnit cenu akcií.

Zajistíme, aby bylo s veškerými informacemi týkajícími se identifikované osoby nebo osoby, kterou lze identifikovat, nakládáno v souladu s předpisy.

JAK?

Při nakládání s osobními údaji nebo důvěrnými informacemi o Skupině v rámci pracovní náplně musíte znát uzavřené smlouvy o mlčenlivosti, místní předpisy a veškeré příslušné zásady a směrnice Skupiny a dodržovat je.



Sřet zájmu

PROČ?

Skutečný nebo potenciální střet zájmů by mohl poškodit motivaci či rozhodování jednotlivce či organizace.

CO?

Zaměstnanci se musí vyvarovat všem situacím, ve kterých dochází k potenciálnímu střetu zájmů, jako např. finanční zájmy či zadluženost rodiny v podnicích, které jsou ve významném obchodním vztahu se společností Trelleborg, nebo rodinné vztahy se státními úředníky.

Zaměstnanci se také musí vyvarovat situacím, kdy by mohl být obchodní úsudek ovlivněn pohostinností, zábavou, dary, charitativními příspěvky, politickými příspěvky, sponzorskými dary nebo blízkými vztahy se subjektem, který je konkurentem společnosti SICO silicone nebo s ním podniká.

JAK?

Na manažerské úrovni společnost SICO silicone nedovoluje vedlejší zaměstnání bez výslovného souhlasu ředitele společnosti, a to v souladu s „principem souhlasu nadřazeného subjektu“ (tj. schválení musí vydat také o úroveň vyšší subjekt).

Informovanost o střetech zájmů zvyšujeme prostřednictvím školení. Jakmile se dozvíte o skutečnostech, které by mohly vést ke vzniku střetu zájmů, okamžitě o tom informujte svého nadřízeného. Neučiníte-li tak, bude to považováno za porušení Zásad chování.



Dodavatelé

PROČ?

Od našich dodavatelů vyžadujeme, aby se řídili principy našich Zásad chování.

CO?

Trváme na tom, aby se dodavatelé řídili zákonem a také požadavky v oblasti lidských práv a aktivně pracovali na snižování negativních dopadů procesů, služeb a produktů na životní prostředí a lidské zdraví. Dodavatele nabádáme, aby zaváděli certifikované systémy řízení z hlediska ochrany životního prostředí.

JAK?

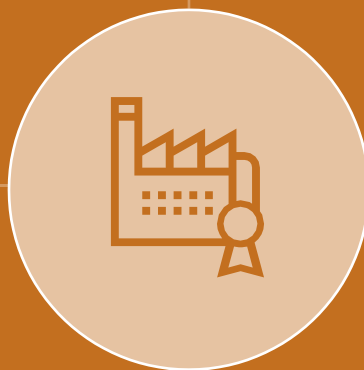
Naše dodavatele neustále hodnotíme z hlediska společenské odpovědnosti.

Zjistíme-li, že dodavatel nedodržuje pravidla, vyžadujeme od něj nápravná opatření. Závažné porušení pravidel může vést i k ukončení obchodního vztahu.



Zdroje

Je nutné chránit zdraví a bezpečnost našich lidí a rozvíjet jejich profesní dovednosti. Naším závazkem je spravedlivost a vyšší udržitelnost pro naše provozy, naše zákazníky a občanskou společnost jako celek.



Ochrana zdraví a bezpečnost

PROČ?

Pracoviště, která nejsou bezpečná, mohou ohrožovat bezpečnost a zdraví zaměstnanců, kteří na nich pracují. Proto je ve všech našich závodech minimálním požadavkem bezpečné pracoviště v souladu s běžnými globálními normami.

CO?

Naším zaměstnancům poskytujeme náležitě školení a pokyny, aby mohli pracovat bezpečně. Od zaměstnanců očekáváme, že se budou řídit bezpečnostními pokyny a podílet na se zlepšování, a to včetně hlášení skoronehod a rizik.

Naším dodavatelům poskytujeme pokyny ohledně záležitostí ochrany zdraví a bezpečnosti a očekáváme, že se těmito konkrétními pokyny i příslušnými směnicemi společnosti Trelleborg budou řídit.

Za účelem zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti je zcela nepřijatelné, aby byl zaměstnanec v práci pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných látek.

JAK?

Rizika a dopady nehod na pracovišti aktivně snižujeme a do tohoto procesu zapojujeme také naše zaměstnance. Podporujeme činnosti, které přispívají ke zdraví našich zaměstnanců.



Spravedlivý pracovní poměr

PROČ?

Věříme ve spravedlivý pracovní poměr a prosazujeme je u sebe i u našich dodavatelů, což zahrnuje nejen spravedlivou mzdu, ale také spravedlivé podmínky, co se týče povahy, objemu a trvání práce.

CO?

Respektujeme právo našich zaměstnanců nechat se zastupovat odborovými organizacemi a dle vlastní vůle se připojit ke sdružení, ale také právo na účast na kolektivním vyjednávání.

Vyplácíme mzdy a benefity, které jsou na trhu konkurenceschopné a založené na výkonu. Usilujeme o to, abychom uplatňovali zásadu „stejnou mzdu za stejnou práci“.

JAK?

Pracovní doba, dovolená a rodičovská dovolená jsou vždy v souladu s místními zákony a kolektivní smlouvou.



Rozvoj lidí

PROČ?

Věříme v poskytování příležitostí, které našim zaměstnancům umožňují a motivují k růstu a dále rozvíjet svoji kariéru. To je přínosné nejen pro jednotlivce, ale také pro společnost Trelleborg.

CO?

Naše zaměstnance nabádáme, aby přijali odpovědnost za vlastní profesní a osobní růst a rozvoj a také sdílení zkušeností a znalostí se zbytkem organizace.

JAK?

Pravidelně realizujeme zaměstnanecké průzkumy, abychom povzbudili obousměrnou komunikaci o tom, jak společně vytvářet příjemné místo pro práci.

Pěstujeme kulturu zapojující do koučinku vedoucí pracovníky, která přispívá k důvěře a angažovanosti. Tím dáváme zaměstnancům možnost přispívat k tvorbě inspirativního prostředí.



Environmentální odpovědnost

PROČ?

Vliv člověka na životní prostředí je nezpochybnitelný. Všichni musíme zajistit ochranu ekosystémů pro budoucí generace. Jsme si vědomi toho, že mezi obchodními potřebami a ochranou přírodních zdrojů může dojít ke střetu.

CO?

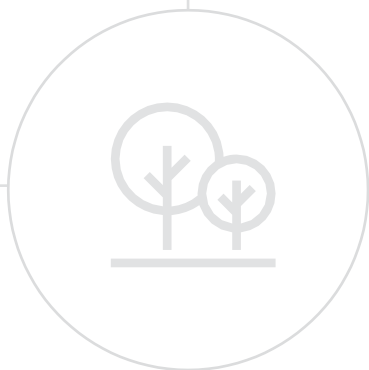
Při všech našich činnostech se snažíme využívat materiály a energii co nejhospodárněji a zlepšovat obnovitelnost, a proto naše zaměstnance školíme a informujeme o tom, jak se vyvarovat tvorbě nadměrného šrotu, odpadu a emisí, a to včetně emisí skleníkových plynů.

V našich procesech a produktech zejména uplatňujeme preventivní opatření, co se týče účinků chemických látek na lidské zdraví a životní prostředí a usilujeme o vyloučení konfliktů.

JAK?

Celá naše společnost má zavedený a udržovaný certifikovaný systém řízení ekologie v souladu s normou ISO 14001.

Při vývoji nových produktů a procesů musí být zohledněny ekologické aspekty, ochrana zdraví a bezpečnost, je třeba podporovat cyklickou ekonomiku a hospodárné využití zdrojů.



Zodpovědnost za produkty a řešení

PROČ?

Naším cílem je posoudit a poté ošetřit všechny předvídatelné ekologické, zdravotní a bezpečnostní účinky související s našimi hlavními produkty a řešeními v rámci celé jejich životnosti.

CO?

Produkty a řešení společnosti SICO silicone musí přispívat k tomu, aby naši zákazníci i celá občanská společnost vykazovali větší udržitelnost.

S ohledem na zdraví a bezpečnost zákazníků nesmí naše produkty obsahovat látky, které jsou považovány za škodlivé. Musí také splňovat příslušné oborové a právní normy, a to včetně zdravotních sdělení, bezpečnosti produktů a informačních štítků.

JAK?

O našich produktech a řešeních poskytujeme přesné a srozumitelné informace, abychom našim zákazníkům umožnili přijímat informovaná rozhodnutí. To zahrnuje výhody v oblasti udržitelnosti i aspekty celého životního cyklu produktů: výkon produktu, obsah, bezpečné použití, údržba, uchování a likvidace.

Poskytujeme transparentní a efektivní postupy řešení stížností zákazníků a přispíváme ke spravedlivému a včasnému řešení ohledně odpovědnosti za produkt.



Diverzita

Všichni jsme zodpovědní za vytváření rozmanitého a inkluzivního pracovního prostředí. Naším zaměstnanců pomáháme pracovat co nejlépe a ke každému se chováme s úctou.



Diverzita a inkluze

PROČ?

Pro společnost SICO silicone představuje diverzita a inkluze silnou stránku a jednu z výhod organizace a našeho podnikání. Diverzita představuje kolektivní směsici rozdílů a podobností ve vnímání a přístupu, která nám umožňuje používat různé styly myšlení. Inkluze je aktivní proces přizvání a ocenění jedinečných vlastností a přínosů jednotlivých zaměstnanců.

CO?

Naším cílem je, aby se všichni zaměstnanci cítili potřební a schopní, abychom jim umožnili realizovat jejich potenciál. Kombinace inkluze a různých stylů myšlení je jedním z důležitých faktorů, které vedou k vynikajícím výsledkům.

JAK?

Naše zaměstnance v oblasti diverzity aktivně školíme, abychom zvyšovali jejich informovanost a úctu ke kulturním rozdílům.

Pracujeme na tom, abychom v našich provozech dosáhli vyvážené kombinace pohlaví, etnik a věkových skupin. Proto usilujeme o nábor místních zaměstnanců a manažerů a zvyšování počtu žen v manažerských pozicích.

Abychom dosáhli na pracovišti větší diverzity, při náboru se aktivně vyhýbáme předpojatým rozhodnutím.



Zákaz diskriminace a obtěžování

PROČ?

Respektujeme naše zaměstnance a jejich lidská práva.

CO?

Rozhodnutí o pracovním poměru a zadání pracovního úkolu musí být založena na zásluhách jednotlivce a podnikových potřebách, bez ohledu na pohlaví, rasu, víru, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci, národnost, politické názory nebo sociální či etnický původ.

Obtěžování definujeme, a to včetně sexuálního obtěžování, jako nežádoucí jednání, které důvodně v člověku vyvolává pocit uražení, ponížení nebo zastrašování.

Zaměstnanci nesmí z žádného důvodu obtěžovat kolegy ani obchodní partnery ani je diskriminovat.

JAK?

Pomocí školení se snažíme pěstovat kulturu, ve které nedochází k diskriminaci a obtěžování. Veškeré stížnosti týkající se obtěžování budou brány vážně a budou řešeny s úctou a důvěrně. Osoba, u které se prokáže, že obtěžovala jinou osobu, bude vystavena disciplinárnímu řízení.



Společenská angažovanost

Tam kde působíme, podporujeme místní komunity. Náš projev ve společnosti se vyznačuje otevřeností a pravdivostí.



Podpora komunit

PROČ?

Prostřednictvím podpory místních komunit, ve kterých působíme, chceme přispívat k lepší společnosti.

CO?

Chceme být respektováni jako korporátní občan. Naše podpora obvykle směřuje do projektů vzdělávání, rozvoje a integrace určených mladým lidem.

Naši roli daňového plátce chápeme jako podporu veřejného blaha.

JAK?

Naší prioritou je podpora a sponzorství, ze kterého mají užitek společnosti a prostředí, kde působíme, a kde podporují naše hodnoty a kde můžeme posilovat naše vztahy se zákazníky a partnery.

Nepřispíváme politickým stranám ani jednotlivým politikům.



Důvěryhodná komunikace

PROČ?

Naše komunikace musí být založena na jednoznačnosti a silné etice.

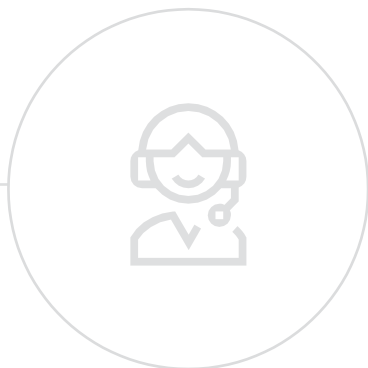
CO?

Korporátní kultura společnosti SICO silicone se vyznačuje otevřenou a důvěryhodnou komunikací na všech úrovních organizace a meziskupinami zaměstnanců.

Externí komunikace podléhá z hlediska zveřejnění určitým omezením, která spočívají v legislativě, normách a smlouvách týkajících se zákazníků, jiných třetích stran a pracovního poměru.

JAK?

Díky transparentní komunikaci se naši zaměstnanci zapojují do rozvoje společnosti. Posilujeme znalost hodnot, obchodních cílů a strategií společnosti SICO silicone, abychom mohli zlepšovat angažovanost zaměstnanců.



OMEZENÍ NA EXTERNÍ SDĚLOVÁNÍ INFORMACÍ:

- Externí prohlášení jménem SICO silicone s.r.o. smí vydávat pouze ředitel společnosti a jmenovaní pracovníci pro jednání s externími stranami.
- Ostatní vedoucí pracovníci jsou mluvčími v rámci jejich odpovědnosti.
- Zaměstnanci mohou činit prohlášení pouze o skutečnostech, které jsou již interně i externě známy, nebo o záležitostech, o kterých mají odborné znalosti.

