



## КОДЕКС ПОВЕДІНКИ



## Зміст

1 Вступ	3
2 Поведінка у бізнес середовищі	4
2.1 Чесна конкуренція	4
2.2 Корпоративна етика	4
2.2.1 Отримання або вимагання вигоди	5
2.2.2 Пропозиція або обіцянка вигоди	5
2.3 Пожертвування та спонсорство	5
2.4 Вибір бізнес партнерів	5
3 Поведінка у компанії	6
3.1 Культура лідерства	6
3.2 Ставлення до колег	6
3.3 Чесні та безпечні умови праці	6
3.4 Запобігання конфлікту інтересів	6
3.5 Дбайливе ставлення до ресурсів компанії BIBUS	6
3.6. Користування соціальними мережами	8
4 Співробітники та суспільство	9
4.1 Дотримання прав людини	9
4.2 Захист довкілля та ефективне використання ресурсів	10
4.3 Податки	10
5 Використання Кодексу Поведінки	11

## 1 Вступ

---

Концепція розвитку компаній холдингу BIBUS Holding AG (скорочено BIBUS Груп) полягає у прагненні бути широко відомим та авторитетним постачальником готових рішень у своїй галузі.

Девіз BIBUS Груп «У ПІДТРИМКУ ВАШОГО УСПІХУ», визначає нашу мету – сприяння успіху клієнтів та бізнес-партнерів усіма діями та рішеннями. Ми впевнені в якості наших продуктів, готових рішень та систем, які розробляємо, так само як і у кваліфікації наших співробітників. Ми хочемо досягнути своїх цілей відповідно до законодавчих норм і правил, а також положень даного Кодексу Поведінки, які є обов'язковими для всіх співробітників BIBUS Груп.

Якщо у країні, де є представництво компанії BIBUS, діють суворіші вимоги, ніж викладені у цьому Кодексі Поведінки, то вони переважають. Якщо мають місце поведінка чи ділові практики, що суперечать Кодексу Поведінки, то застосовуються положення останнього. Якщо вимагаються або є прийнятними звичаї чи бізнес практики, що суперечать цьому Кодексу Поведінки, тоді повинні застосовуватись положення останнього.

Наш Кодекс базується на принципах OECD для транснаціональних корпорацій та Загальній Декларації Прав Людини ООН.

Проте, навіть Кодекс Поведінки не замінює принципи здорового глузду. Ми сподіваємось, що наші співробітники будуть шукати та вивчати необхідну інформацію, яка не висвітлена у положеннях даного Кодексу.

Співпрацюючи з нашими постачальниками, клієнтами чи бізнес-партнерами, ми надіємось, що вони будуть дотримуватись засад Кодексу Поведінки під час роботи з компаніями BIBUS Груп.

## 2 Поведінка у бізнес середовищі

---

### 2.1 Чесна конкуренція

Для забезпечення чесною конкуренції BIBUS Груп та всі її національні компанії дотримуються антимонопольних законів та законів про конкуренцію як на національному, так і на міжнародному рівні у всіх напрямках своєї діяльності. Усі ділові операції, що проводить компанія BIBUS Груп у країні, в якій вона представлена та у будь-якій іншій країні, в якій вони можуть мати наслідки, повинні відповідати положенням статуту. Це означає, що ми відкидаємо будь-яку форму угоди або домовленості з нашими конкурентами у вигляді цінової змови або поділу ринку за клієнтами, постачальниками, регіонами чи сегментами продажів. Наші бізнес практики забороняють будь-який вид бойкоту окремих клієнтів або постачальників, так само як і використання провідної позиції на ринку. Ми досягаємо успіху на ринку лише завдяки якісним продуктам і послугам, та відкидаємо будь-які інші способи. Усім співробітникам BIBUS Груп заборонено передавати конкурентам або їх представникам важливу інформацію, таку як ціни, ціноутворення, стратегії використання знижок, або іншу інформацію, яка може вплинути на конкурентну поведінку.

Ми не укладаємо угод з нашими клієнтами, що мають на меті обмеження конкуренції. Це включає, зокрема, відмову від угод, які обмежують свободу наших клієнтів у визначенні їх цін, умов продажу та постачання, а також угод про ексклюзивність або зобов'язання роботи з єдиним постачальником, якщо вони суперечать положенням статуту.

Ми сподіваємось на прийнятті таких саме стандартів нашими партнерами та конкурентами.

### 2.2 Корпоративна етика

BIBUS Груп не допускає корупції, хабарництва чи «відкатів» у будь-якій формі. Всім співробітникам суворо заборонено пропонувати, передавати чи приймати хабарі. Це включає в себе грошові виплати або інші дії, що мають на меті здійснення впливу на поведінку третьої сторони.

У багатьох країнах подарунки та знаки гостинності належать до способу ввічливої соціальної взаємодії; тим не менше, їх приймання або пропозиція є предметом певних обмежень. Їх вартість має бути розумною та звичайною для бізнесу, вони не мають ставити отримувача у положення зобов'язання, впливати на його рішення або винагороджувати його за якісь дії або бездіяльність.

Поведінка з державними службовцями підпорядковується міжнародним та національним нормативним актам і, таким чином, вимагає дотримання певних правил. Знаки гостинності та подарунки від державних службовців можуть прийматись лише якщо вони відповідають цим правилам. Саме такий підхід стосується знаків гостинності і подарунків для державних службовців.

## 2.2.1 Отримання або вимагання вигоди

Всім співробітникам BIBUS Груп забороняється використовувати свою посаду для отримання особистої вигоди для себе, третіх осіб або для членів їх родин.

Якщо співробітникам пропонують певні подарунки чи проявляють знаки гостинності, то вони мають оцінити, чи доречна така увага, або відмовитись, якщо подарунки не відповідають стандартам BIBUS Груп. Якщо співробітники не певні в оцінці ситуації, вони повинні порадитись зі своїм керівництвом.

Співробітники можуть здійснювати чи замовляти грошові оплати тільки для закупівлі або постачання узгоджених товарів чи послуг. Ці виплати мають бути відображені в обліку відповідно до всіх належних облікових принципів, і не мають викликати будь-яких підозр у хабарництві.

## 2.2.2 Пропозиція або обіцянка вигоди

Будь-які знаки ділової гостинності, що пропонуються нашими співробітниками клієнтам, постачальникам BIBUS Груп чи державним службовцям, мають бути належними та законними в плані їх вартості та частоти пропонування. Вони не повинні мати на меті отримання забороненої вигоди. Якщо співробітники BIBUS Груп підбурюються до хабарництва, або якщо їм пропонують хабарі, вони зобов'язані негайно повідомити про це своє керівництво. Прийняття грошей або інших форм фінансової вигоди, незаконних чи аморальних подарунків або інших видів вигоди заборонено без винятків.

Усім співробітникам заборонено пропонувати стимулюючі платежі державним службовцям та чиновникам. В основі цих принципів – Правила корпоративної відповідальності та боротьби з хабарництвом Міжнародної Торгової Палати (ICC) в редакції 1998 року.

## 2.3 Пожертвування та спонсорство

BIBUS Груп розцінює принципи соціальної відповідальності компанії як частину її обов'язків перед суспільством. Необхідно керуватись певними правилами при здійсненні пожертвувань та спонсорської допомоги для того, щоб уникнути будь-якого враження про намір надання впливу. Чітке документальне оформлення пожертвування забезпечує його прозоре відображення. Пожертвування не можуть бути здійснені на користь політичної партії чи фізичної особи. Коли мова йде про спонсорську допомогу, фінансова вигода має бути пропорційною до узгодженої взаємодії та має бути очевидною.

## 2.4 Вибір бізнес партнерів

Вибір партнерів BIBUS Груп ґрунтується на економічних показниках. Заохочення або дискримінація постачальників за відсутності об'єктивних причин не припускається.

Встановлення співробітництва потребує угоди про спільні цінності, що визначаються даним Кодексом Поведінки. Якщо бізнес партнер має власний кодекс поведінки, він перевіряється на відповідність цим принципам. Якщо він їм не відповідає, то цей Кодекс Поведінки повинен бути прийнятий у контрактних документах.

## 3 Поведінка у компанії

---

### 3.1 Культура лідерства

Постійне досягнення успіху не можливе без найбільш важливих ресурсів BIBUS Груп – її працівників. Ми заохочуємо наших співробітників діяти, беручи відповідальність, та підтримуємо їх відданість та активність за допомогою навчання та підвищення кваліфікації. Керівники компаній розглядаються як приклад для всіх співробітників, тому ми сподіваємось, що вони завжди діятимуть відповідно до даного Кодексу Поведінки. Добрі взаємини між співробітниками мають виховуватись у спосіб який передає вдячність та викликає довіру, є соціально компетентним та відзначає успіхи й досягнення.

### 3.2 Ставлення до колег

BIBUS Груп надає великого значення культурі добрих взаємовідносин між співробітниками. Ми розраховуємо на повагу, довіру, надійність та взаємну підтримку відносин між колегами. Саме так ми створюємо атмосферу, в якій кожний співробітник має можливість виконувати свої задачі та працювати на досягнення наших корпоративних цілей.

### 3.3 Чесні та безпечні умови праці

Найвищим пріоритетом для BIBUS Груп є створення безпечних та здорових умов праці для наших співробітників по всьому світу. Мінімальним обов'язковим стандартом є дотримання всіх чинних законів щодо охорони праці. Ми активно працюємо над постійним вдосконаленням наших політик з охорони праці та техніки безпеки для того щоб забезпечити наших співробітників кращими робочими місцями.

Ми також ознайомлюємо усіх співробітників BIBUS Груп із правилами охорони праці та техніки безпеки та контролюємо дотримання ними цих правил. Використання засобів індивідуального захисту у складських та виробничих приміщеннях є обов'язковим. Всі співробітники повинні сумлінно виконувати свою роботу. Керівники відповідають за знання та дотримання їх підлеглими цих правил. Крім того, до обов'язків керівника входить визначення потреби у додатковому навчанні та ініціювання такого навчання в разі необхідності.

### 3.4 Запобігання конфлікту інтересів

Співробітники BIBUS Груп повинні уникати ситуацій, що створюють конфлікт інтересів компанії та їх особистих інтересів. З цією метою, вони зобов'язуються повідомляти своєму керівництву про їх участь, або участь членів їх родин у капіталі компаній, не зареєстрованих на фондовій біржі, що може привести до конфлікту інтересів із комерційною діяльністю BIBUS Груп. Це необхідно для того, щоб забезпечити відсутність впливу особистих інтересів на бізнес рішення.

### 3.5 Дбайливе ставлення до ресурсів компанії BIBUS

Частиною щоденної роботи кожного із співробітників є об'єктивна оцінка ризиків. Відповідно до внутрішньої системи управління ризиками, співробітники мають виявляти наявні ризики та повідомляти про них. Метою системи управління ризиками є захист матеріальних та нематеріальних активів BIBUS Груп.

## Інтелектуальна власність

Будь-який контакт із інтелектуальною власністю, наприклад, патентами, експертизою, бізнес ідеями та процедурами, не зважаючи на те, належать вони BIBUS Груп, її бізнес партнерам чи клієнтам, вимагає дій щодо захисту інтелектуальної власності. Кожен співробітник відповідає за використання відкритої інформації тільки для виправданих бізнес цілей. Повідомлення такої інформації можливе лише особам, для яких володіння цією інформацією необхідне для виконання їх операційної діяльності та діяльності компанії. Особлива обережність необхідна у публічних місцях, а саме громадський транспорт, аеропорти, ресторани чи готелі, де є ризик, що сторонні люди почують або побачать таку інформацію.

Використання конфіденційної інформації в особистих цілях не дозволяється. Це зобов'язання має силу навіть після завершення трудових правовідносин.

## Захист персональних даних

Персональні дані співробітників, постачальників, клієнтів та бізнес партнерів, які є об'єктом захисту за законом, BIBUS Груп збирає, обробляє та використовує лише тоді, коли це законно відповідно до чинних нормативно-правових актів щодо захисту персональних даних, та коли на це є згода сторони, якій належать ці дані.



## 3.6 Користування соціальними мережами

---

Соціальні мережі займають важливе місце у суспільстві та пропонують нам чудову платформу для взаємного обміну у професійному середовищі. Ми контактуємо з нашими клієнтами, поширюємо статті, коментуємо контент і таким чином стаємо амбасадорами бренду BIBUS. Це прекрасна можливість для BIBUS Груп, оскільки таким чином залучається більше клієнтів. Електронні ЗМІ допомагають нашим співробітникам більш плавно переходити від професійного до приватного життя.

Така прозорість надає можливість пов'язувати приватні заяви з BIBUS Груп. Тому наші співробітники зобов'язані поводити себе в цифровому середовищі так само, як у реальному житті.

Кожен відповідає за свої публікації та дії в мережі Інтернет. Шаноблива поведінка є основою нашої діяльності. Ми не дискредитуємо конкурентів чи власну компанію.

Натомість, ми заохочуємо об'єктивну аргументацію та обговорення. Ми утримуємось від дій та реакцій зопалу, оскільки це може мати серйозні наслідки.

У своїх публікаціях та поведінці ми дотримуємось принципів Кодексу професійної етики BIBUS Груп, а також регулюємось чинним законодавством, зважаючи на авторські права. BIBUS є захищеною торговою маркою, тому наші працівники не можуть використовувати її в назві особистого профілю. Те саме правило регулює використання офіційних логотипів та зображень в особистих профілях.

Наші співробітники можуть зазначати компанію BIBUS як роботодавця у своїх особистих профілях та, за згодою зацікавлених осіб, публікувати свої робочі світлини та світлини своїх колег.

Якщо працівник не впевнений у тому, чи слід публікувати щось у соціальних мережах, то йому необхідно зв'язатися з безпосереднім керівником для отримання іншої думки.



## 4 Співробітники та суспільство

---

### 4.1 Дотримання прав людини

BIBUS Груп зобов'язується дотримуватись прав людини щодо своїх співробітників та всіх осіб, на яких впливає діяльність BIBUS Груп. Співробітникам забезпечуються безпечні умови праці.

#### Дитяча праця

BIBUS Груп суворо відкидає можливість використання дитячої праці. Захист дітей від економічної експлуатації надзвичайно важливий для BIBUS Груп. Мінімальний вік для працевлаштування відповідає положенням Конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Конвенція №138 МОП встановлює мінімальний вік прийому на роботу 15 років; для країн, перерахованих у Статті 2.4 конвенції, цей вік складає 14 років. Мінімальний вік людини для працевлаштування на небезпечні роботи складає 18 років для всіх країн.

#### Примусова праця

Примусова праця та фізичні покарання в якості дисциплінарних заходів заборонені. Робочі години встановлюються відповідно до національного законодавства.

#### Дискримінація та переслідування

Толерантне відношення та взаємоповага – важливі аспекти нашого співробітництва на міжнародному рівні з людьми різних культур, національностей та світоглядів. Ми суворо забороняємо дискримінацію та переслідування, особливо сексуального характеру. Ми відкидаємо як надання переваги, так і дискримінацію щодо співробітників або бізнес партнерів за релігійні погляди, членство у торгових організаціях або політичних партіях, сімейне становище, вік, фізичними обмеженнями чи етнічною приналежністю.

#### Компенсації та пільги

Компенсації та пільги, що виплачуються BIBUS Груп, відповідають доходам за виконану роботу відповідно до рівня галузі та місцевості. Незалежно від статі, співробітники отримують однакову оплату за однакову працю.

## 4.2 Захист довкілля та ефективне використання ресурсів

Відповідність вимогам щодо захисту довкілля та ефективне використання ресурсів – дуже важливі напрямки в операційній діяльності BIBUS Груп. Усі операції компанії здійснюються враховуючи чинні закони та постанови країн, в яких компанія працює, так само як і міжнародні угоди та стандарти в області охорони довкілля.

Ми постійно оптимізуємо наші витрати матеріалів та енергії, а також ефективно використовуємо інші ресурси з метою сприяння зменшенню негативного впливу на довкілля. Всі компанії BIBUS Груп мають дотримуватись норм природоохоронного законодавства.

Ми застосовуємо ті ж високі стандарти, обираючи наших постачальників.

## 4.3 Податки

Ми беремо відповідальність за своєчасну сплату податків, таким чином роблячи внесок у фінансування країн, в яких ми маємо представництва. Всі співробітники зобов'язані забезпечувати відповідність своєї діяльності законам про оподаткування та іншим законам країн, в яких знаходиться представництво BIBUS Груп. Відповідальні співробітники у відповідних країнах знають вимоги законодавства та належним чином їх виконують. Ми використовуємо систему управління ризиками для визначення та оцінки фінансових, адміністративних та репутаційних ризиків.



## 5 Використання Кодексу Поведінки

---

Усі співробітники та керівники BIBUS Груп, незалежно від їх місцезнаходження, повинні у своїй щоденній робочій діяльності та бізнес рішеннях відповідати принципам, викладеним у цьому Кодексі Поведінки. Керівники відповідають за використання та контроль дотримання даного Кодексу на всіх рівнях у зоні їх відповідальності. Виступаючи у ролі прикладу для наслідування, керівники мають активно демонструвати використання даного Кодексу. Всі співробітники повинні повідомляти про будь-які випадки порушення даного Кодексу. Таке повідомлення не чинитиме негативних наслідків чи дискримінації по відношенню до співробітника. Порушення та невиконання положень Кодексу несуть за собою дисциплінарні та правові наслідки і можуть призвести до розірвання трудового договору. Головний офіс BIBUS Груп регулярно перевіряє дотримання Кодексу Поведінки у національних компаніях. У випадку виявлення порушень вживаються відповідні виправні заходи.

Якщо у співробітників виникають запитання щодо використання або тлумачення даного Кодексу Поведінки, вони можуть звернутись до свого безпосереднього керівника, контактної особи, спеціально призначеної в компанії, або до Директора з управління корпоративними справами, пана Andreas Bee (ban@bibus.ch). Всі звернення суворо конфіденційні.

Феральторф, 3 червня 2020 року.



Крістіан Бібус  
Член правління  
BIBUS Holding AG

Д-р. Конрад М. Ульріх  
Член правління  
BIBUS Holding AG