

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ



WEIDMANN

Згода ділових партнерів компанії Вайдманн з Кодексом поведінки

Шановні ділові партнери!

Для довгострокового успіху компанії Вайдманн ми покладемося на надійні та відкриті відносини з постачальниками. Тому ми та всі наші співробітники дотримуємося відповідального та законного ведення бізнесу, що ґрунтується на наших корпоративних цінностях. Компанія Вайдманн наполягає на чесності та справедливості в усіх аспектах своєї ділової практики і очікує того ж від своїх ділових партнерів.

Наші ділові партнери визначаються як постачальники продукції та/або постачальники послуг і ноу-хау, які дозволяють нам здійснювати нашу діяльність і виробництво, а також здійснювати наші продажі, обслуговування або адміністративну діяльність.

Кодекс поведінки, що додається, окреслює зобов'язання компанії Вайдманн щодо запобігання, пом'якшення та усунення несприятливих соціальних та екологічних наслідків, пов'язаних з нашою бізнес діяльністю. Він базується на Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідальної ділової поведінки (у редакції 2023 року) та включає десять принципів Глобального договору ООН у сферах прав людини, праці, навколишнього середовища та боротьби з корупцією.

Ми вимагаємо, щоб усі ділові партнери надали згоду та дотримувалися цього Кодексу поведінки, Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств, а також усіх відповідних національних законів та нормативно-правових актів.

Зокрема, компанія Вайдманн просить своїх ділових партнерів про нижченаведене:

- Співпрацювати з компанією Вайдманн для спільної підтримки цілей сталого розвитку ООН.
- Здійснювати моніторинг, звітувати та прозоро інформувати компанію Вайдманн про фактичні та потенційні негативні соціальні та екологічні впливи, пов'язані з її діловою поведінкою.
- Вживати належних заходів для запобігання, пом'якшення та усунення негативних соціальних та екологічних наслідків.
- Надавати компанії Вайдманн дані, що стосуються сталого розвитку, на її вимогу.
- Навчати своїх співробітників і тимчасових працівників їхнім правам і обов'язкам, визначеним Кодексом поведінки компанії Вайдманн, а також усім застосовним законам. Постачальники рівня 1 несуть відповідальність за те, щоб їхні партнери по ланцюгу постачання також дотримувалися стандартів Кодексу поведінки компанії Вайдманн.
- Надавати компанії Вайдманн доступ для проведення віртуального або фізичного аудиту на місці.

Компанія Вайдманн просить своїх ділових партнерів підтвердити свою згоду з нашим Кодексом поведінки, повернувши підписаний лист-додаток. Цей Кодекс поведінки замінює будь-які попередні суперечливі положення або правила. У разі потреби до нього будуть внесені зміни, про що діловим партнерам буде повідомлено в письмовій формі.

Компанія Вайдманн оцінює дотримання діловими партнерами цього Кодексу поведінки за допомогою анкет самооцінки, оглядів та аудитів. Постачальники мають визнати, що недотримання цього Кодексу поведінки може завдати шкоди або припинити їхні відносини з компанією Вайдманн.

Лист-підтвердження

Підписуючи цей документ, діловий партнер зобов'язується діяти відповідально та дотримуватися принципів і вимог, включених до Кодексу поведінки компанії Вайдманн. Постачальник зобов'язується довести зміст цього Кодексу поведінки до відома своїх співробітників, агентів і субпідрядників у зрозумілій для них формі та вжити всіх необхідних заходів для виконання вимог.

НАЗВА КОМПАНІЇ

АДРЕСА

ІМ'Я / ПОСАДА / ПІДПИС

ДАТА

ПЕРЕДМОВА

Інновації в нашому суспільстві немислимі без успішних промислових компаній. Такі компанії, як Група Вайдманн, роблять свій внесок у соціальний та економічний розвиток у всьому світі, створюючи продукти та програми, які пропонують новаторські рішення в таких сферах, як захист клімату, збереження ресурсів та створення робочих місць, орієнтованих на майбутнє. Підприємницька діяльність нашої компанії відповідає чинному законодавству та базовому розумінню відповідальної та етичної поведінки, сформульованому в цьому спільному Кодексі поведінки.¹

1 БАЗОВЕ РОЗУМІННЯ

Цей Кодекс поведінки ґрунтується на спільній концепції соціально відповідального управління компанією, визначеній наведеними нижче керівними принципами. Ми, **Група Вайдманн**, що нижче підписалася, беремо на себе відповідальність за наслідки наших бізнес рішень і діяльності з точки зору правових, економічних, технічних, соціальних та екологічних наслідків, наскільки це можливо в межах наявних у нас можливостей. Таким чином, ми робимо свій внесок у соціальний та економічний розвиток країн і регіонів, в яких ми працюємо. Наші дії узгоджуються з відповідними правовими нормами.

Ми керуємося етичними цінностями та принципами, зокрема порядністю та чесністю, а також повагою до людської гідності, що викладені у Загальній декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй, Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Основних трудових стандартах Міжнародної організації праці та Керівних принципах Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини.

Цей Кодекс поведінки визначає основні принципи наших дій, і ми активно вимагаємо, щоб його дотримувалися наші співробітники по всьому світу. Його норми застосовуються в усіх дочірніх компаніях, філіях та бізнес-підрозділах нашої компанії. Ми очікуємо такого ж базового розуміння від наших ділових партнерів. Цей Кодекс не є підставою для виникнення прав у третіх осіб.

2 ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

Ми вважаємо само собою зрозумілим, що будемо дотримуватися чинних законів та інших правових вимог у країнах, де ми працюємо. У випадках, коли місцеві закони та нормативно-правові акти є менш обмежувальними, ми керуємося у своїх діях принципами цього Кодексу поведінки. Якщо існує прямиий конфлікт між місцевим законодавством і принципами, що містяться в цьому Кодексі поведінки, місцеве законодавство має переважну силу. Проте, ми прагнемо дотримуватися змісту цього Кодексу поведінки.

3 ПОРЯДНІСТЬ ТА ВІДПОВІДНІСТЬ

Ми впровадили відповідні заходи з відповідності², щоб забезпечити належне охоплення наведених нижче сфер:

3.1 КОРУПЦІЯ

Ми не допускаємо корупції, хабарництва або шантажу; вони перешкоджають чесним конкурентним умовам. Ми не обіцяємо, не пропонуємо, не надаємо, не просимо і не приймаємо подарунки з метою впливу на ділові рішення або з метою отримання будь-якої іншої неправомірної вигоди в наших ділових відносинах. Ми також не дозволяємо, щоб нам робили подібні обіцянки. Особливо суворі стандарти мають застосовуватися у відносинах з людьми, щодо яких діють особливі правила, передбачені кримінальним правом та законодавством про відповідальність (наприклад, державні службовці).

¹ Кодекс поведінки заснований на загальнодоступному шаблоні Союзу машинобудівників Німеччини (VDMA), партнерської асоціації Швейцарської асоціації технологічної промисловості (машинобудування, електротехнічна та металообробна промисловість/Swissmem).

² Відповідність стосується дотримання нормативно-правових актів, регуляторних стандартів, добровільно взятих на себе зобов'язань та внутрішніх інструкцій.

3.2 ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ

Ми працюємо відповідно до національного та міжнародного законодавства про конкуренцію та антимонопольного законодавства і не беремо участі в цінових угодах, поділі ринків або змовах щодо клієнтів, ринків і тендерних пропозицій.

3.3 ЗАПОБІГАННЯ ВІДМИВАННЮ ГРОШЕЙ

Відмивання грошей – це термін, який використовується для введення грошей, отриманих незаконним шляхом або з незаконно придбаних активів, у легальну фінансово-економічну систему. Ми дотримуємося наших юридичних зобов'язань щодо запобігання відмиванню грошей і не беремо участі в правочинах, які використовуються для маскуванню або інтеграції злочинних або незаконно набутих активів.

3.4 ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Ми захищаємо конфіденційну інформацію та поважаємо інтелектуальну власність; передача технологій та ноу-хау має здійснюватися таким чином, щоб захистити права інтелектуальної власності, інформацію про клієнтів, комерційну таємницю та інформацію, яка не є загальнодоступною. Ми дотримуємося чинного законодавства щодо захисту комерційної таємниці та відповідно ставимося до конфіденційної інформації наших ділових партнерів.

3.5 ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Ми обробляємо, зберігаємо та захищаємо персональні дані відповідно до вимог законодавства. Тому персональні дані обробляються конфіденційно і збираються тільки для законних, заздалегідь визначених цілей у прозорий спосіб. Ми обробляємо персональні дані тільки в тому випадку, якщо вони захищені від втрати, зміни, несанкціонованого використання або розголошення за допомогою відповідних технічних і організаційних заходів.

3.6 ЕКСПОРТНИЙ КОНТРОЛЬ

Ми зобов'язуємося дотримуватися правових стандартів, що стосуються експортного контролю, включаючи, але не обмежуючись вимогами щодо отримання дозволів, заборон на експорт і заборон на підтримку під час доставки та експорту наших товарів.

3.7 УНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

Ми уникаємо внутрішніх і зовнішніх конфліктів інтересів, які можуть незаконно вплинути на ділові відносини. Якщо це не вдається, ми розкриваємо ці конфлікти.

4 ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА

Ми захищаємо здоров'я наших співробітників, вживаючи відповідних заходів щодо охорони здоров'я та безпеки праці (наприклад, впровадження системи управління охороною здоров'я та безпекою праці в компанії), які забезпечують належне охоплення в наведених нижче сферах:

- Дотримання чинних законів та керівних принципів, викладених у міжнародних стандартах, що стосуються охорони здоров'я та безпеки праці³;
- Належне облаштування робочого місця, правила техніки безпеки та забезпечення відповідними засобами індивідуального захисту;
- Впровадження профілактичних перевірок, заходів на випадок надзвичайних ситуацій, системи звітування про нещасні випадки та інших відповідних заходів для постійного вдосконалення;
- Забезпечення доступу до достатньої кількості питної води та доступу до чистих санітарно-гігієнічних приміщень для працівників.

Ми гарантуємо, що наші працівники пройшли відповідний інструктаж.

³ Порівняйте Керівництво МОП з охорони праці та здоров'я; Система управління охороною здоров'я та безпекою праці ISO 45001

5 ОПЛАТА ПРАЦІ ТА РОБОЧИЙ ЧАС

Оплата праці базується на чинних законах і, за потреби, на чинних обов'язкових колективних трудових договорах та угодах, а також доповнюється відповідним національним законодавством про мінімальну заробітну плату. Співробітники отримують чітку, детальну та регулярну інформацію про структуру їхньої оплати праці. Ми дотримуємося чинних законів і (міжнародних) стандартів⁴ щодо максимально допустимої тривалості робочого часу і забезпечуємо, щоб робочий час, включно з надурочними годинами, не перевищував відповідні законодавчо дозволені максимальні межі.

6 ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Ми звертаємо увагу та підтримуємо дотримання міжнародно визнаних прав людини та;

- поважаємо особисту гідність, недоторканність приватного життя та особисті права кожної людини;
- захищаємо та підтримуємо право на свободу слова та свободу вираження поглядів;
- не допускаємо неприйнятної ставлення до співробітників, такого як фізичні та психологічні проблеми, сексуальні та особисті домагання або дискримінація.

6.1 ЗАБОРОНА ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

Ми не допускаємо використання дитячої праці⁵. Ми не приймаємо на роботу співробітників, які не можуть довести, що їм виповнилося щонайменше 15 років, і ми вимагаємо надання документів, що підтверджують їхній вік. Для країн, які підпадають під виняток країн, що розвиваються, згідно з Конвенцією МОП № 138, мінімальний вік може бути знижений до 14 років. Ми не наймаємо на небезпечні роботи співробітників, які, відповідно до Конвенції МОП № 182, не можуть довести, що їм виповнилося 18 років.

6.2 ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

Примусова праця, сучасне рабство або подібні дії, пов'язані з позбавленням волі, заборонені. ⁶Будь-яка праця має бути добровільною, і має бути можливість припинити трудові відносини.

6.3 СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ТА УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Ми поважаємо право працівників на свободу об'єднань, свободу зібрань, а також на участь у колективних переговорах і переговорах щодо заробітної плати⁷, якщо це дозволено законом і можливо у відповідній країні, де ми працюємо. Якщо це неможливо, ми шукаємо відповідні компроміси для наших співробітників. Нашою основною метою є пошук взаємоприйнятних рішень на основі партнерських відносин з нашими працівниками, навіть без залучення третьої сторони.

6.4 СПРИЯННЯ РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА РІВНИМ МОЖЛИВОСТЯМ

Ми заохочуємо рівні можливості та не допускаємо дискримінації. ⁸Ми ставимося до всіх людей однаково, незалежно від статі, віку, кольору шкіри, етнічного походження, сексуальної ідентичності та орієнтації, інвалідності, релігійної приналежності, світогляду чи інших особистих ознак.

⁴ Конвенція МОП № 1 (Конвенція про тривалість робочого часу в промисловості, 1919 рік)

⁵ Конвенції МОП №№ 79, 138, 142 і 182

⁶ Конвенції МОП № 29 і 105; Закон Великої Британії про сучасне рабство 2015 р.

⁷ Конвенції МОП № 87, 135 і 154

⁸ Конвенція МОП № 111

7 ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА, ЕНЕРГЕТИКА ТА ЗАХИСТ КЛІМАТУ

Ми діємо відповідно до чинного законодавства та керуємося міжнародними стандартами⁹ з метою мінімізації негативного впливу на навколишнє середовище, а також постійно вдосконалюємо свою діяльність щодо захисту навколишнього середовища та клімату.

Всі співробітники ознайомлені з питаннями охорони навколишнього середовища та проходять необхідне навчання. Ми впровадили відповідні заходи щодо захисту навколишнього середовища (наприклад, впровадження системи екологічного менеджменту компанії), які належним чином охоплюють нижченаведені теми:

- Постановка цілей, визначення та реалізація заходів, забезпечення їх постійного вдосконалення;
- екологічні аспекти, такі як скорочення викидів CO₂, підвищення енергоефективності, використання відновлюваних джерел енергії, захист якості води та скорочення водоспоживання, захист якості повітря, заохочення ресурсозбереження, скорочення відходів та їх належна утилізація, а також відповідальне поводження з речовинами, небезпечними для людини та довкілля.

8 ПОВОДЖЕННЯ З КОНФЛІКТНИМИ МІНЕРАЛАМИ

Ми з необхідною ретельністю вживаємо заходів¹⁰, щоб уникнути використання конфліктних мінералів у нашій продукції, щоб запобігти порушенню прав людини, корупції, фінансуванню збройних угруповань або подібних дій таким шляхом.

9 ЛАНЦЮГ ПОСТАЧАННЯ

Ми очікуємо, що наші постачальники дотримуватимуться принципів цього Кодексу поведінки або застосовуватимуть аналогічні кодекси поведінки. Крім того, ми заохочуємо їх впроваджувати критерії цього Кодексу поведінки у власних ланцюгах постачання. Ми залишаємо за собою право систематично застосовувати цей Кодекс поведінки до наших постачальників і проводити перевірки за потреби. Це може відбуватися у формі анкетування, оцінювання або аудиту. У випадку виникнення сумнівів щодо дотримання цього Кодексу поведінки, постачальника просять вжити відповідних заходів для протидії цьому та повідомити про хід своїх дій контактну особу в нашій компанії. У разі потреби, угоду про співпрацю буде розірвано.

10 ІНТЕРЕСИ СПОЖИВАЧІВ

Там, де порушуються інтереси споживачів, ми дотримуємося положень про захист прав споживачів і відповідних методів продажу, маркетингу та інформування. Особлива увага приділяється групам, які потребують особливого захисту (наприклад, молодь або вагітні жінки).

11 ВИКОНАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ

Ми докладаємо належних і розумних зусиль для постійного впровадження, документування та застосування принципів і цінностей, викладених у Кодексі поведінки. Усі співробітники ознайомлені з положеннями цього Кодексу поведінки та за потреби проходять навчання на відповідні теми. Порушення Кодексу поведінки є неприпустимим і може мати наслідки, передбачені трудовим законодавством. Крім того, цей Кодекс поведінки підлягає регулярному перегляду з метою забезпечення його актуальності.¹¹

⁹ ISO 14001 та стандарти Керівних принципів ОЕСР/COP21

¹⁰ Швейцарський закон про облігації, стаття 964, Закон Додда-Френка про реформування Уолл-стріт, розділ 1502, та Закон про захист прав споживачів 2010 року, Регламент ЄС про конфліктні мінерали 2017/821 (2021)

¹¹ щонайменше один раз на рік переглядається Правлінням

11.1 КОМУНІКАЦІЯ

Ми відкрито спілкуємося в діалозі з співробітниками, клієнтами, постачальниками та іншими зацікавленими групами щодо вимог цього Кодексу поведінки та його впровадження.

11.2 ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПОРУШЕННЯ

Ми пропонуємо нашим співробітникам і діловим партнерам доступ до захищеного механізму, який дозволить їм конфіденційно повідомляти про можливі порушення принципів цього Кодексу поведінки. Наскільки це можливо з юридичної точки зору та в межах нашого впливу, ми гарантуємо, що люди, які повідомляють інформацію, будуть захищені від будь-яких репресій або негативних наслідків, що можуть виникнути в результаті їхнього повідомлення. Ми віддані культурі відкритості та безпеки, в якій можна повідомляти про проблеми або порушення без страху помсти.

Якщо у вас є повідомлення, будь ласка, скористайтеся наведеними нижче каналами:

Speakup@weidmann-group.com або www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting

Рада директорів/Правління Групи Вайдманн

Лютий 2024 року