

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ



WEIDMANN

Група Вайдманн – наші етичні принципи

Шановні колеги!

Наша репутація як сімейного бізнесу з майже 150-річною історією, що працює на світовому ринку, відіграє вирішальну роль у довгостроковому успіху компанії Вайдманн. Наша добра репутація є результатом поведінки кожного співробітника нашої компанії. Індивідуальна поведінка наших співробітників формується нашою корпоративною культурою, яка базується на наведених нижче основних цінностях:

Повага – ми пишаємося багатогранністю нашої організації, збагаченою поглядами та досвідом з усього світу, і ми ставимося один до одного з повагою та гідністю.

Етичність – ми завжди діємо етично, беручи на себе відповідальність за свою поведінку навіть тоді, коли за нами ніхто не спостерігає.

Відповідальність – ми беремо на себе відповідальність за наші слова, дії та бездіяльність, і, зрештою, за наші колективні та індивідуальні результати. Ми виконуємо свої обіцянки.

Інноваційність – ми мислимо творчо, прагнучи до кращого, вирішуємо проблеми в міру їх виникнення, постійно вчимося та вдосконалюємося.

Здатність надихати – ми живемо в культурі співпраці, надихаючи один одного на спільні звершення.

Ці цінності слугують орієнтирами для відповідальної та етичної ділової поведінки. Базуючись на наших цінностях, цей Кодекс поведінки визначає наше спільне розуміння етичної поведінки та набір правил для наших співробітників щодо індивідуальних та корпоративних рішень і дій, а також керує нашою повсякденною роботою. Цим кодексом ми також просуваємо єдину і глобально застосовну поведінку для всієї Групи Вайдманн.

У нашому Кодексі поведінки сформульовані такі основні принципи:

- Ми завжди діємо етично.
- Ми завжди дотримуємося чинних національних і міжнародних законів і нормативно-правових актів.
- Ми завжди дотримуємося наших внутрішніх інструкцій.
- Ми поважаємо та підтримуємо дотримання міжнародно визнаних прав людини.
- Ми захищаємо та зберігаємо навколишнє середовище та клімат.
- Ми завжди діємо відповідально та уникаємо конфліктів інтересів.
- Ми захищаємо та зберігаємо конфіденційну інформацію, дані та інтелектуальну власність.

Усі співробітники Групи Вайдманн зобов'язуються дотримуватися цього Кодексу в будь-який час, незалежно від їхнього посадового рівня та обов'язків. Кодекс поведінки також є частиною наших умов працевлаштування. Наші керівники несуть відповідальність за те, щоб усі співробітники знали, розуміли та діяли відповідно до нашого Кодексу поведінки. Вайдманн є міжнародною промисловою компанією, тому наші співробітники у своїй повсякденній роботі стикаються з різноманітними законами, культурою та місцевими звичаями; у всіх можливих випадках ми поважаємо ці місцеві звичаї та традиції.

Кодекс поведінки також слугує реалізації нашого бачення, в якому ми поставили собі за мету сприяти покращенню умов життя через наші стійкі та відповідальні дії та бути привабливим роботодавцем з ціннісно-орієнтованою корпоративною культурою, що базується на довірі, вдячності та постійному розвитку.

Ми хотіли б подякувати всім нашим співробітникам за їхню підтримку та зусилля, спрямовані на втілення наших цінностей у ділову поведінку, орієнтовану на майбутнє, у повсякденній роботі.

Рада директорів/Правління Групи Вайдманн

Рапперсвіль, лютий 2024 року

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.⁶ Будь-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.⁸ Ми 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