

## ***КОДЕКС ЗА ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ***

### ***СОЛ БЪЛГАРИЯ ЕАД***

#### ***Увод***

---

Групата SOL работи в областта на производството, изследователско-развойната дейност и търговията с технически газове (промишлени, чисти и медицински); в областта на изграждането и обслужването на инсталации; в областта на обслужването по домовете (home-care), както и в областта на проектирането, производството и продажбата на апарати и принадлежности за заваряване.

**SOL** е международна група, която присъства в 15 европейски страни. Имайки предвид нейния обхват и разнообразие на дейностите, както и във връзка със съответствието и ефикасността на нейната система за вътрешен контрол по силата на Правителствено постановление 231/2001, сметохме за необходимо да съберем в един документ и да публикуваме принципите и ценностите, които винаги са били в основата на дейността на нашата Група и на взаимоотношенията с персонала, сътрудниците, клиентите, доставчиците, акционерите, партньорите, държавните институции, т.е. с всички, с които поддържахме делови отношения.

Коректност и лоялност в поведението; обмен на информация; готовност за изслушване; възприемане на проблемите на събеседниците като свои собствени проблеми; разбиране, че икономическото развитие трябва непрекъснато да се съчетава с ценностната система: **всичко това винаги е било в основата на нашата дейност.**

По отношение на вътрешната организация, считаме, че оперативната структура трябва да дава възможност на всеки да действа съобразно своите правомощия, да бъде самостоятелен но същевременно да има отношения на дълбоко доверие с фирмата. Персоналът следователно трябва да приеме стимулите, контрола и координацията, които йерархическата структура прилага като обединяващ и регламентиращ елемент.

Все повече се убеждаваме, че успехът не идва единствено чрез търсене на печалба, но и благодарение на спазването на социалните функции произтичащи от външния контекст, с който са установени тесни отношения.

Това означава да бъдем в състояние да съчетаваме както икономическите и социалните, така и юридическите и етичните измерения във фирмата, така че всяка дейност да допринася за увеличаване на колективното благосъстояние и да води до количествени и качествени подобрения.

При оценка на нашата дейност не можем да се ограничаваме само с отчитане на ефективността, а трябва да взимаме пред вид също и подходящи параметри, с които да се измери нейният принос, приносът на всички нас за колективното благосъстояние.

В нашата дейност трябва да се развиват някои от най-възвишените човешки ценности - реализация на личността, ангажираност, солидарност, съзидателност, отговорност; дейността следователно има не само чисто икономически но и етични аспекти.



Единствено когато тези убеждения се споделят и последователно се прилагат, когато има ръст на качеството, когато има прозрачност и коректност в нашите професионални изяви, само тогава ще успеем да преодолеем успешно предизвикателствата на глобалния пазар.

### **Дълбоко сме убедени,**

че тези принципи ни правят способни да отговорим по-добре на изискванията на нашите клиенти, да се конкурираме, да се обновяваме и усъвършенстваме като група, като отделни дружества, като личности.

В този дух Управителният съвет на SOL S.p.A., с решение от 11 ноември 2005 г., одобри настоящия Кодекс за етично поведение (от тук нататък за краткост "Кодекс"), който влиза в сила от 1 януари 2006 г. в качеството си на "Конституционна харта" на групата \*.

\* Одобрен от Управителния съвет на Vivisol S.r.l. на 11 ноември 2005 г.

## *1. Общи принципи*

Поле на приложение

**Цел на настоящия Кодекс е да се обобщят стандартите на поведение, които отдавна съществуват в групата SOL и с които целият персонал трябва да се съобразява.**

Настоящият Кодекс съдържа също важни етични принципи с цел превенция на престъпления и спазване на Правителствено постановление 231/2001 и последвалите изменения и допълнения.

Във връзка с цитираното Правителствено постановление 231/2001, бе създаден Орган за надзор и контрол (ОНК), който е на пряко подчинение на Управителния съвет на SOL S.p.A. и има правомощия за самостоятелна инициатива и контрол, включително и задачата да следи за спазването на настоящия Кодекс.

Кодексът важи за всички дейности, за целия персонал без изключение, за консултантите, доставчиците, партньорите, както и за всички, които действат за постигането на целите на дружеството и групата.

Духът на Кодекса трябва да има ръководна роля в създаването и тълкуването на политики, основни насоки, процедури и нормативи, приемани от SOL чрез дирекциите, подразделенията, службите, както и чрез дружествата на групата.

Кодексът, освен това, е определящ за взаимоотношенията с външните сътрудници и представлява неразделна част от условията, които регламентират трудовите взаимоотношения.



Персоналът на групата, освен да изпълнява общите си задължения за лоялност, коректност и добросъвестно прилагане на трудовия договор, трябва също стриктно да спазва Кодекса, което се изисква включително и по силата на чл. 2104 на Гражданския кодекс.

Освен това, по смисъла на чл. 7 на Закон 300/1970 (Устав на работниците) и на аналогични разпоредби касаещи трудовото законодателство на различните страни, в които групата функционира, настоящият Кодекс трябва да се счита като допълнение към системата за дисциплина по силата на чл. 50, 51 и 52 на Колективния трудов договор в химико-фармацевтичната промишленост, който се прилага за работещите в SOL, както и към аналогичните нормативи съдържащи се в колективните договори и/или отделните правилници в контролираните дружества в Италия и чужбина. Кодексът се свежда до знанието на всички работници чрез поставяне на място, достъпно за всички (информационни табла), както чрез съществуващите телекомуникационни средства между фирмите.

Нарушаването на правилата на Кодекса може да представлява неизпълнение на задълженията в трудовите отношения или дисциплинарно нарушение, със съответните последици по закон, включително и по отношение на запазването на работното място, както и до предизвика съответни дисциплинарни наказания, включително и обезщетяване на нанесените щети.

## Задължения за целия персонал

**Целият персонал на Групата е длъжен да спазва законите и правилниците в сила в страната, в която работи, да разпространява и спазва правилата съдържащи се в настоящия Кодекс, като се придържа към неговите етични стандарти.**

Персоналът в Групата SOL е длъжен:

- Да има отговорно поведение спрямо дружеството и по отношение на трети лица, което е подчинено на принципите на професионализма и професионалното усърдие;
- Да няма поведение забранено от правилата на настоящия Кодекс;
- Да информира по надлежния ред външните лица, с които се извършва съвместна дейност, за задълженията и принципите съдържащи се в настоящия Кодекс като изисква спазването им;
- Своевременно да съобщава на своите преки ръководители и на ОНК всяка информация свързана с евентуални нарушения на правилата съдържащи се в настоящия Кодекс.

Ръководителите на функционалните единици в предприятието, както и администрацията (управители, генерален директор, главни директори, ръководители) са длъжни:

- Да имат поведение, което да е пример за всички подчинени;
- Да приканват неотклонно всички към спазване на правилата на Кодекса, като подпомагат неговото разпространение и тълкуване;



- Внимателно да подбират евентуални сътрудници, подчинени, доставчици, като преценяват до каква степен те са склонни да спазват правилата на настоящия Кодекс.

## Задължения на SOL

### **SOL поема задължението, включително и чрез представителя на ОНК:**

- Да гарантира разпространението, задълбочаването и актуализирането на настоящия Кодекс;
- Да прави проверки съобразно получената информация за евентуални нарушения;
- Да налага съответните санкции в случай на установяване на нарушения;
- Да гарантира, че няма да бъде дискриминиран и/или преследван този, който е подал информация за евентуални нарушения на Кодекса.

## *2. Поведение при управлението на предприятието*

### Общи разпоредби

**Прозрачност, лоялност, безпристрастност, почтеност и честност - това са основните ценности на SOL и те винаги трябва да бъдат прилагани.**

Дейностите свързани с бизнеса трябва да се развиват като се имат пред вид генералните интереси на SOL.

Никое лице, дружество или организация, което е във взаимоотношения с работещ в SOL не може да се облагодетелства незаконно въз основа на тези взаимоотношения и/или на позицията, която работещия заема в организацията.

Никой служител в SOL не може преследва лична изгода от мястото, което заема в съответната структура.

Трябва да се избягват ситуации, при които може да възникне конфликт между отговорностите на работещия към SOL и неговите лични интереси.

## Взаимоотношения с публичната администрация

**Взаимоотношенията на всеки служител и/или работник с публичната администрация трябва да се основават на принципите на лоялност, коректност и прозрачност.**

Никой работещ в SOL няма право да дава пари или други блага, или да предлага или обещава икономически облаги на ръководители и служители в публичната администрация, както и на лица, които работят за сметка на публична администрация или на техни роднини, както в Италия така и в чужбина, освен ако не става въпрос за подаръци или предмети с невисока стойност, които се дават обикновено по специални поводи, при спазване на политиката на Групата по отношение на разходите и при пълно спазване на законите.

Забранено е да се предлагат или да се получават предмети, дейности или услуги с цел постигане на по-специално отношение по повод какъвто и да било контакт с публичната администрация.

Горните правила не могат да бъдат заобиколени прибегвайки до трети лица.

## Взаимоотношения с доставчици

Във взаимоотношенията за доставка на материали и услуги, в осъществяването на разходната политика и организирането на конкурси, независимо от целта да се създават стабилни взаимоотношения и партньорство, е задължително:

- Да се гарантира, че на никой потенциален доставчик, отговарящ на съответните изисквания, няма да се попречи да се състезава предлагайки своите продукти и/или услуги;
- Да се спазват винаги вътрешните процедури, ако има такива, за подбор и управление на взаимоотношенията с доставчиците;
- Съответните взаимоотношения да се изграждат съобразно критериите за безпристрастност и коректност, като се избягват ситуации на конфликт на интереси.

## Взаимоотношения с външни сътрудници и консултанти

При възлагането на работа на консултанти и/или външни сътрудници, е задължително:

- Да се спазват и да се изисква спазването на съответните вътрешни правила;
- Да се спазват (като критерий за избор и поддържане на взаимоотношенията) принципите за компетентност, икономичност, прозрачност и коректност, като се преценяват също моралните и професионалните качества на консултантите и сътрудниците;
- Да се провери дали няма ситуации на несъвместимост и/или конфликт на интереси;

- Консултантите и/или сътрудниците да бъдат приканени да спазват етичните принципи на Кодекса;
- Да се провери дали всички възнаграждения и/или отпуснати суми по каквато и да е причина са надлежно документирани и съответстват на извършената дейност, включително съобразно условията на пазара.

## Взаимоотношения с клиентите

**Разбирането, че проблемите на нашите клиенти са и наши проблеми, пълното удовлетворяване на техните изисквания, ангажиментът да се работи съвместно по отделните задачи с цел постигане на по-добри резултати - това винаги са били целите на SOL във взаимоотношенията с клиентите.**

За тази цел и в тази връзка всички, които поддържат отношения с клиентите са длъжни:

- Да се ръководят от следните универсални ценности - коректност, честност, ефикасност и професионализъм;
- Да не се прилагат подвеждащи и/или некоректни практики;
- Да се предоставя вярна, проста и ясна информация за предлаганите услуги, така че клиентът да може съзнателно да направи своя избор.

## Взаимоотношения с акционерите

**Стратегическият успех на едно предприятие се постига като се увеличава неговата стойност по отношение на акционерите.**

Ръководството на предприятието трябва да насочва своята дейност включително и за постигането на тази цел.

Интерес и задължение на SOL е да установи постоянен диалог с акционерите и особено с институционните инвеститори.

Отношенията се поддържат от съответните служби на предприятието съобразно законите, процедурите и правилата в сила.

## Взаимоотношения с конкурентните фирми

**Във взаимоотношенията си с конкурентните фирми и като цяло с пазара, SOL се ръководи от принципа на лоялната конкуренция, като в дейността си спазва антимонополните закони.**





Целият персонал следователно трябва да извършва своята дейност като спазва нормативите за защита на конкуренцията в сила в Италия, в отделните страни, в които Групата извършва дейност, както и в Европейската икономическа общност.

Никой от персонала следователно не трябва да си мисли, че тези нормативи могат да бъдат пренебрегнати, считайки че това би било в интерес на SOL.

Ето защо е строго забранено да се издават заповеди и/или нареждания, които са в противоречие с предписанията на съответните закони.

При наличие на съмнения в тази връзка, без колебания трябва да се контактува с Централна дирекция "Човешки ресурси, правни взаимоотношения и информационни системи".

### *3. Поведение при управлението на паричните потоци и счетоводството*

**Прозрачността, истинността, яснотата и точността трябва да бъдат в основата на управлението на паричните потоци и счетоводството.**

Всяка операция и/или транзакция трябва да бъде изрядно регистрирана и оторизирана, да може да се ревизира, да бъде законосъобразна, последователна и съответстваща на изискванията.

Всички действия и операции извършени от или за сметка на SOL трябва да бъдат надлежно регистрирани и трябва винаги да има възможност да се провери процеса на взимане на решение, получаване на разрешение и изпълнение.

Всяка операция трябва да бъде отразена документално по подходящ начин, така че във всеки момент да може да се направи проверка на характеристиките и обосновката на операциите, както и да стане ясно кой е разрешил, осъществил, регистрирал и проверил съответната операция.

### *4. Политики по отношение на персонала*

Общи разпоредби

**SOL обръща изключително внимание на хората, които работят в Групата и директно допринасят за нейното развитие.**

Благодарение на човешките ресурси SOL е в състояние да развива, подобрява и гарантира услугите, които предлага.

Трудът представлява едно от най-важните условия, чрез които всеки индивид изразява своята личност и изгражда своя живот: да подобрим качеството на нашия труд означава да подобрим качеството на нашия живот.

SOL поема ангажимент да развива капацитета и компетенциите на своя персонал така че усилията и съзидателността на всеки по отделно да намерят пълна изява в реализацията на собствения потенциал, в хармония с изискванията на фирмата. SOL гарантира психофизическия интегритет на своите работници и се съобразява с личностните особености на всеки един от тях.

За тази цел компетентните служби следва:

- Да се погрижат за подбора, назначаването, подготовката, заплащането и управлението на персонала по безпристрастен начин, без да се влияят от произход, пол, възраст, религия, раса, с една дума - без каквато и да било дискриминация;
- Да допринасят за създаването на работна среда съобразена с изискванията за сигурност и опазване на здравето на персонала, в която да не може да се извършва дискриминация;
- Да насърчават поведения съобразени с принципите за цивилизовано съжителство и сътрудничество.

Всеки служител и/или сътрудник трябва от своя страна:

- Да има поведение уважаващо правата и личността на колегите;
- Да използва имуществото на фирмата в зависимост от производствените цели, за които е дадено на разположение;
- Да не преследва постигането на каквато и да било лична облага по време на трудовия процес.

Групата SOL спазва националните закони свързани с труда, както и международните конвенции и препоръки, включително резолюции на международни организации като Международната организация на труда и ООН.

За тази цел във всички дружества на Групата:

- се забранява трудът на малолетни и непълнолетни;
- се забранява насилственият труд, както и извършване на всякакъв вид труд възложен чрез заплахата с наказание;
- се гарантира пълното право на синдикална свобода и колективно договаряне в рамките на отделните нормативи и браншови договаряния.



## Тормоз на работното място

SOL изисква в трудовите отношения да не се прилага тормоз, в това число:

- създаване на враждебна работна среда и маргинализиране на отделни работници или групи работници;
- създаване на пречки или непозволена намеса в работата на други с цел демонстриране на собствено превъзходство;
- взимане на решения важни за даден субект след като от него са получени сексуални услуги;
- сексуален тормоз под формата на действие, поведение и намеци, които биха могли да нарушат спокойствието на потърпевшото лице.

## *5. Безопасност и опазване на здравето и околната среда*

**Спазването на законите е приоритетно за SOL и за целия негов персонал.**

**SOL непрестанно се грижи за опазване на околната среда, за гарантиране на здравето и безопасността по местоработата.**

Целият персонал трябва да познава законите свързани със съответната дейност; ръководството е длъжно да предостави необходимата информация и инструкции.

Отделянето на максимално внимание за безопасността и опазването на околната среда е принцип, който всички трябва винаги да спазват в ежедневната си дейност.

Всички трябва да спазват стриктно фирмените разпоредби и законите касаещи здравето, средата и безопасността по време на работа.

Не само професионален но и етичен дълг е превенцията и преодоляването на ситуации, които биха могли да предизвикат рискове в предприятието и извън него.

В тази връзка, в зависимост от своите функции и компетенции, всеки е задължен да изпълнява следното:

- да спазва нормативите, процедурите и инструкциите свързани с опазване на здравето, гарантиране на безопасността и опазване на околната среда, които да бъдат заверени от компетентните органи и да бъдат в сила в различните структури съобразно законите и фирмената система за управление на качеството и безопасността;
- да не допуска и/или да премахва ситуации, които биха могли предизвикат рискове в предприятието и извън него;
- да се грижи за безопасността на всеки служител и/или сътрудник;
- да гарантира, че технологичното развитие винаги е съобразено с опазването на околната среда.

## *6. Поверителност и споделяне на информация*

### Общи разпоредби

**Професионализмът изисква внимателно и отговорно използване на ресурсите и информацията на SOL.**

Освен задълженията на персонала произтичащи от Правилника на Управителния съвет във връзка с Кодекса за самодисциплина и касаещи третирането на данни свързани с ценовата политика, информацията и фирмените тайни трябва да бъдат опазвани като цяло, и/или, ако е възможно, да бъдат регистрирани като интелектуална собственост.

В тази връзка изрично е забранено на персонала следното:

- да закупува или да продава акции на своето или друго дружество въз основа на поверителни данни, които все още не са станали публично достояние;
- да предоставя поверителна информация за своето дружество на лица, които имат намерение да закупват или продават акции въз основа на нея;
- да извършва транзакции ако не е сигурен, че информацията вече е оповестена.

Освен това е задължително следното:

- Централна дирекция "Човешки ресурси, правни взаимоотношения и информационни системи" и компетентният ОНК трябва да бъдат информирани ако се знае или съществува подозрение, че лица извършват операции използвайки служебна информация, която все още не е станала публично достояние;
- Всеки съобразно своите компетенции трябва да се увери, че поверителната информация се дава единствено на упълномощени за това лица, съобразно законите и фирмените процедури;
- Винаги и при всички случаи да се спазват разпоредбите на закона, процедурите и фирмените нормативи касаещи този въпрос;
- Да се гарантира коректно и правдоподобно поведение пред средствата за масова информация, отношенията с които се поддържат от съответните упълномощени структури или след предварително съгласуване с тях.

## Защита на личните данни

SOL се грижи за защитата на личните данни и информацията касаеща служителите, работниците и трети лица във връзка с изпълнението на трудовата дейност и договорните задължения.

SOL използва подходящи мерки за сигурност с цел защита на данните.

Персоналът е длъжен да се съобразява с тези принципи като спазва съответните фирмени процедури и нормативи.

## 7. Разпространение, информиране, подготовка

По силата на закон 231 SOL изготви свой Модел за организация, управление и контрол (за краткост "Модел") и назначи ОНК със задачата да организира разпространението на Кодекса за етично поведение, както и да го актуализира и/или допълва, с цел да бъдат запознати с него целият персонал, партньори, консултанти и т.н. на Групата. Инструментите и начина за неговото разпространение са посочени в параграф 4 на Общата част на Модела.

## 8. Дисциплинарни мерки

Както бе вече споменато, нарушението и/или неспазването на правилата за поведение на настоящия Кодекс, предполага налагане на дисциплинарни наказания.

Подробностите в тази връзка са представени в параграф 5 на Общата част на Модела.

Като цяло неспазването и/или нарушаването на правилата и принципите съдържащи се в Кодекса от страна на персонала на дружествата от Групата представлява неспазване на задълженията произтичащи от трудовите взаимоотношения както и дисциплинарно нарушение.

Санкциите ще се прилагат съобразно браншовия колективен трудов договор и съответните закони в сила в различните страни. Тези санкции са пропорционални на тежестта на деянието.

Проверката на нарушенията, започването на процедурата за налагане на дисциплинарни наказания и прилагането на наказанията са в компетенциите на упълномощените за това служби в предприятието.

**Преразгледано 01. 01 . 2009 година**



**SOL**