



VACUUM SOLUTIONS

CODUL DE CONDUITĂ

INDEX

I.	Introducere.....	4
I.I	Valorile noastre	4
I.II	Principiul nostru călăuzitor în afaceri: integritatea	5
I.III	Codul nostru de conduită	6
II.	Integritatea în cadrul companiei noastre	7
II.I	Egalitatea și respectul reciproc	7
II.II	Hărțuirea și hărțuirea sexuală.....	8
II.III	Dezvoltarea profesională și compensarea.....	9
II.IV	Sănătatea, securitatea și mediul înconjurător	9
II.V	Conflictul de interese	10
III.	Integritatea în relația cu partenerii de afaceri	12
III.I	Concurența loială	12
III.II	Combaterea corupției și a luării și dării de mită.....	13
III.III	Cadouri și divertisment.....	14
III.IV	Spălarea banilor	15
III.V	Controlul afacerilor internaționale și al exporturilor	16
IV.	Protejarea activelor companiei.....	16
IV.I	Protejarea activelor companiei, siguranța produselor și know-how-ul	16
IV.II	Activități adecvate de documentare și raportare	18
IV.III	Protecția datelor și securitatea informațiilor	19
IV.IV	Comunicarea publică.....	20
V.	Responsabilitate socială la nivelul corporației	20
VI.	Cerințele și sfera de aplicare	21
VII.	Contact și asistență	22

Angajamentul nostru

Stimați colegi,

În calitate de companie de familie care desfășoară activități la nivel internațional, ne-am construit o reputație excelentă în rândul clienților și al angajaților noștri, dar și în fața publicului. Protejarea acestei reputații este prioritatea noastră numărul unu. Cu toții suntem datori să păstrăm și să consolidăm reputația grupului Busch printr-o conduită impecabilă din punct de vedere legal, moral și etic. Prezentul Cod de conduită reprezintă punctul de plecare și servește ca ghid în luarea deciziilor de afaceri și în interacțiunea noastră zilnică. Nu putem tolera încălcările prezentului Cod și nici nu o vom face.

Grupul Busch nu face afaceri cu orice preț. Suntem absolut convinși că succesul economic durabil, pe termen lung, este legat inseparabil de conformitatea cu legislația, standardele etice și valorile morale. Prin urmare, acțiunile responsabile reprezintă cerința preliminară de bază a succesului nostru și fac parte integrantă din cultura noastră corporativă.

Să folosim această abordare ca temelie pentru a conduce împreună compania spre viitor!

Toate cele bune

Dr. Ing. Karl Busch Ayhan Busch Ayla Busch Sami Busch Kaya Busch

I. Introducere

I.I Valorile noastre

Valorile noastre reprezintă principiile pe care le folosim pentru a pune în mișcare compania zi de zi. Acestea sunt atât de importante încât reprezintă sursa întregului nostru Cod. Ne ghidează comportamentul în afaceri și în relațiile cu ceilalți. Valorile noastre reprezintă baza pe care ne-am construit succesul de-a lungul anilor și cu care generăm încredere tuturor părților interesate.

Respect

Îi tratăm cu respect pe toți cei implicați în activitatea noastră, indiferent de nivelul ierarhic. Comunicăm deschis și corect unii cu alții. Ne apreciem angajații diverși și talentați și îi sprijinim astfel încât ei să poată contribui la potențialul lor maxim.

Onorăm diversele interese ale clienților, angajaților și partenerilor noștri de afaceri cu respect, corectitudine și onestitate. Ne străduim să atingem excelența atât în dezvoltarea afacerii noastre, cât și în comportamentul nostru etic.

Orientare spre client

Suntem implicați în a asigura cea mai bună valoare pentru clienții noștri, oferind produse și servicii de înaltă calitate. Înțelegem că motivul succesului nostru în afaceri îl reprezintă clienții noștri, ne implicăm activ pentru a-i asculta și pentru a răspunde în mod pozitiv nevoilor lor și ne străduim să le depășim așteptările.

Căutăm modalități de a le oferi plus-valoare clienților noștri prin soluții și asistență excepționale. Menținem o relație strânsă cu aceștia, lucrăm în parteneriat cu ei și ne concentrăm pe stabilirea de relații personale pe termen lung.

Protejarea unei culturi diverse și favorabile incluziunii

Respectăm drepturile omului și am integrat principiile Declarației universale a drepturilor omului a Organizației Națiunilor Unite, precum și declarațiile Organizației Internaționale a Muncii în afacerea noastră. Promovăm egalitatea de șanse și tratăm toți indivizii în mod echitabil și imparțial, fără discriminare în ceea ce privește etnia, culoarea, naționalitatea, religia, genul, orientarea sexuală, starea civilă, vârsta, dizabilitatea sau responsabilitățile familiale.

Corectitudine față de clienți, furnizori și concurenți

Tratăm în mod transparent toți clienții, furnizorii și agențiile guvernamentale. Interzicem toate formele de luare și dare de mită. Nu permitem promiterea, oferirea sau acordarea propriu-zisă a vreunui beneficiu sau avantaj pentru a influența orice fel de decizii. Nu acceptăm sub nicio formă comportamente care nu sunt etice și care sunt neprofesionale față de partenerii de afaceri.

În conduita față de concurenți ne inspirăm din principiile loialității și integrității și, prin urmare, interzicem concurența neloială. În mod special, interzicem orice formă de utilizare ilegală a mărcilor altor companii, folosirea informațiilor false sau inexacte menite să discrediteze un concurent sau să se obțină informații confidențiale ilegale. Busch are un principiu esențial de conformitate în ceea ce privește legile antitrust.

Conformitatea cu regulile și cu legislația

Conformitatea cu toate legile și regulamentele aplicabile este un principiu fundamental în cadrul grupului Busch. Fiecare angajat trebuie să respecte legile și regulamentele sistemelor juridice în a căror jurisdicție se încadrează. Încălcarea legii trebuie evitată în orice circumstanță.

Indiferent de sancțiunile care ar putea fi impuse prin lege, orice angajat vinovat de o încălcare va suporta consecințe disciplinare din cauza încălcării atribuțiilor sale de serviciu.

Responsabilitatea ecologică

Suntem implicați în protejarea mediului înconjurător, a sănătății și a securității tuturor părților interesate, prin continuarea exercitării activității noastre în mod responsabil și eficient în întreaga lume.

Pentru binele planetei noastre și al generațiilor viitoare, acționăm în calitate de administratori ai mediului nostru înconjurător. În orice moment, trebuie să ne străduim să satisfacem, dacă nu chiar să depășim toate cerințele legale și de reglementare aplicabile, precum și standardele de mediu acceptate la nivel internațional.

INTEGRITATEA ESTE ÎN CENTRUL TUTUROR LUCRURILOR PE CARE LE FACEM, IAR ACEST LUCRU ÎNSEAMNĂ CĂ ACȚIONĂM ÎN CONFORMITATE CU VALORILE NOASTRE.

I.II Principiul nostru călăuzitor în afaceri: integritatea

Prezentul Cod de conduită exprimă angajamentul Busch de a-și desfășura activitatea în mod etic. Acesta explică ce înseamnă să acționăm cu integritate și transparență în tot ceea ce facem și în conformitate cu cultura și valorile noastre.

Deciziile noastre în afaceri trebuie să fie aliniate cu cele mai înalte principii etice și la un cadru solid de reguli și valori globale acceptate la scară largă și percepute ca fiind echitabile. Acest aspect este esențial pentru a avea succes pe termen lung.

Conformitatea și integritatea sunt legate direct. Până la urmă, calitatea de a acționa cu integritate se bazează, de asemenea, pe conformitatea cu legislația și cu regulamentele aplicabile. Încălcarea legislației și a regulamentelor aplicabile va fi anchetată și sancționată.

Codul nostru de conduită ne va ajuta să ne asigurăm că activitățile noastre economice corespund întotdeauna celor mai înalte standarde etice, legale și profesionale.

Acesta va servi drept ghid pentru menținerea integrității față de toate părțile interesate.

I.III Codul nostru de conduită

Codul nostru de conduită a fost creat pentru a ne ajuta angajații să înțeleagă valorile noastre fundamentale și comportamentele pe care ne așteptăm să le pună în practică pentru susținerea acestor valori. Acesta asigură îndrumare și sprijin pentru angajații noștri din întreaga lume, cu standarde ridicate de comportament etic și conformitate cu legislația și cu regulamentele locale, fiind esențial pentru protejarea reputației și a succesului pe termen lung ale afacerii noastre.

Trebuie să ne ridicăm în mod constant la nivelul valorilor noastre, astfel încât angajații, partenerii noștri de afaceri și părțile interesate să aibă încredere că se pot baza întru totul pe noi. Legislația locală prevalează întotdeauna atunci când stipulează cerințe mai stricte decât prezentul Cod. Dacă aveți îndoieli cu privire la semnificația sau aplicabilitatea prezentului cod, o regulă sau un regulament, vă rugăm să solicitați sfatul echipei locale din departamentul de Resurse Umane sau de la echipa de Conformitate.

Fiecare angajat Busch din întreaga lume trebuie să citească, să înțeleagă și să se conformeze Codului nostru, precum și să înțeleagă și să respecte politicile interne. Trebuie să vă faceți timp să citiți și să înțelegeți toate documentele.

Codul de conduită este disponibil și pe intranet, dar și pe site-ul web al companiei noastre, la: <https://www.buschvacuum.com/company/about-busch>

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Ce trebuie să fac dacă acest Cod intră în contradicție cu legislația locală?

Înainte de orice, trebuie să respectați întotdeauna legea. În cazul în care Codul este mai strict decât prevederile legale, trebuie să respectați Codul.

Ce înseamnă o conduită corectă?

Grupul Busch intră în contact în permanență cu o varietate de persoane, organizații și reprezentanți ai unor interese diverse. Imaginea companiei per ansamblu depinde de conduita angajaților în lumea afacerilor.

Nu există niciun surogat pentru integritatea personală și judecata rațională. Când vă confrunțați cu o situație dificilă, luați în considerare următoarele întrebări:

1. Acțiunea sau decizia mea este una legală?
2. Respectă litera și spiritul prezentului Cod și ale altor politici ale Grupului?
3. Acțiunea sau decizia este una corectă și nu intră în conflict cu realizarea propriilor interese?
4. S-ar putea ca acțiunea sau decizia mea să facă obiectul unei dezbateri publice? Cum ar arăta într-un ziar?
5. Acțiunea sau decizia mea va proteja reputația grupului Busch, în calitate de companie cu standarde etice ridicate?

Dacă răspunsul la fiecare întrebare este „da”, acțiunea sau decizia respectă următoarele principii de conduită și este, cel mai probabil, cea corectă.

Dacă nu sunteți siguri, adresați întrebări! Și continuați să adresați întrebări până când sunteți siguri!

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Cum știu dacă procedez așa cum trebuie?

A proceda așa cum trebuie înseamnă uneori alegerea unei căi mai puțin facile dar, în ultimă instanță, este cea mai bună decizie pe care o puteți lua. Atunci când luăm deciziile corecte, ne simțim bine și conectați la versiunea mai bună a propriilor noastre persoane. Atunci când facem pentru alții ceea ce este corect, este corect și pentru noi.

II. Integritatea în cadrul companiei noastre

II.I Egalitatea și respectul reciproc

Susținem un tratament echitabil și condiții de muncă echitabile. Acest aspect include libera alegere a unui loc de muncă, respectiv interzicerea muncii forțate sau a sclaviei, a traficului de ființe umane sau a exploatării prin muncă a copiilor, respectarea remunerației stipulate sau convenite legal sau contractual, libertatea de asociere și dreptul la un tratament uman la locul de muncă.

Ne-am luat angajamentul față de libertatea și egalitatea oamenilor indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, locul nașterii sau alt statut. Acționăm în conformitate cu principiile Declarației universale a drepturilor omului a Organizației Națiunilor Unite, precum și cu declarațiile Organizației Internaționale a Muncii.

Diversitatea este o parte esențială a afacerilor și a culturii noastre pe care o punem zilnic în aplicare. Nu tolerăm în niciun fel discriminarea, hărțuirea sau limbajul abuziv.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Superiorul ierarhic al echipei dumneavoastră devine din ce în ce mai ostil față de un coleg cu o etnie diferită. Simțiți că atmosfera din cadrul echipei se înrăutățește, în special din cauză că alți membri ai echipei urmează exemplul superiorului dumneavoastră. Ce faceți?

Informați directorul general cu privire la îngrijorarea dumneavoastră. Alternativ, puteți informa departamentul de Resurse Umane sau echipa de Conformitate cu privire la îngrijorare.

II.II Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Hărțuirea include conduita verbală, non-verbală, fizică sau de altă natură nedorită, care creează un mediu de lucru de natură să intimideze, ofensator sau ostil. Nu trebuie să acționăm niciodată într-o manieră supărătoare, care îi face pe angajați să se simtă inconfortabil în mediul lor de lucru. Grupul Busch nu tolerează niciun fel de comportament care îi face pe colegii noștri să se simtă insultați, umiliți sau stânjeniți, aici fiind incluse și gesturile și afirmațiile. Tot aici se încadrează și toate formele de atitudine intimidantă, folosite în scopul excluderii și umilirii deliberate ale angajaților.

Hărțuirea sexuală este o formă deosebit de gravă a hărțuirii. Aceasta este înțeleasă ca orice conduită nedorită de natură sexuală, cu privire la care este de așteptat în mod rezonabil sau percepută a provoca ofense, umilire sau intimidare. Hărțuirea sexuală poate avea loc verbal, non-verbal sau fizic și poate lua numeroase forme, ca cele prezentate în continuare

- Avansuri sexuale, solicitare de favoruri sexuale sau propuneri nedorite de întâlniri
- Glume, imagini, SMS-uri sau mesaje de e-mail cu aluzii sexuale
- Comentarii explicite sau degradante cu privire la aspect, îmbrăcăminte sau părți ale corpului
- Expunerea de imagini sugestive din punct de vedere sexual, calendare sexi sau pornografie
- Purtarea unor articole de îmbrăcăminte considerate în general nepotrivite într-un context profesional: pantaloni scurți, fuste mini, topuri transparente, care expun o mare parte din decolteu, bustul gol etc.
- Manifestarea continuată a afecțiunii în public, cum ar fi sărutatul, atingerile inadecvate etc.
- Atingeri nedorite, inclusiv ciupitul, atingerea cu palma, frecatul sau ciocnirea intenționată cu o persoană
- Tentativă de agresiune sexuală sau agresiune sexuală, inclusiv viol.

Angajații cu privire la care se constată că s-au implicat în activități de hărțuire sexuală vor face obiectul măsurilor disciplinare, până la concediere inclusiv.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Mai pot cere o „întâlnire” unui coleg/unei colege?

Da, dar aveți grijă, încercarea dumneavoastră de a începe o relație romantică poate fi văzută drept hărțuire sexuală. În special între un superior și un subordonat, orice astfel de încercări pot fi văzute drept abuz de putere. De exemplu, nu este în regulă să lansați o invitație pentru un „prânz de afaceri” cu scopul ascuns de a discuta despre chestiuni romantice. Dacă respingerea avansurilor romantice duce la represalii la nivel profesional, și acest lucru este văzut drept hărțuire. La fel se întâmplă și în cazul avansurilor romantice în formă continuată, în ciuda unui refuz.

II.III Dezvoltarea profesională și compensarea

Le comunicăm scopurile și strategiile angajaților noștri, astfel încât aceștia să fie dedicați și entuziaști față de viziunea noastră.

Sprijinim dezvoltarea personală și profesională a angajaților noștri, îi încurajăm să se implice în îmbunătățirea propriilor abilități și cunoștințe.

Politicile noastre de selecție, recrutare, training și promovare internă se bazează pe criterii clare privind abilitățile, competențele și meritele. Îi informăm în permanență pe angajații noștri despre modul în care le evaluăm contribuția la locul de muncă.

Ne așteptăm ca aceștia să participe activ la procesul de evaluare, astfel încât să poată continua să își îmbunătățească performanțele.

Ne răsplătim angajații în mod echitabil, în conformitate cu piețele forței de muncă în care activăm.

II.IV Sănătatea, securitatea și mediul înconjurător

Asigurăm un mediu de lucru sigur pentru angajații și partenerii noștri. Dispunem de mecanisme adecvate pentru a evita accidentele la locul de muncă, vătămările corporale sau bolile asociate cu activitatea noastră profesională, prin respectarea strictă a tuturor regulamentelor aplicabile și prin gestionarea preventivă a pericolelor de la locul de muncă.

Nu facem compromisuri în ceea ce privește practicile, comportamentele sau condițiile de securitate. Niciun loc de muncă nu este suficient de important pentru ca viața sau sănătatea unei persoane să fie periclitată. Astfel, ne așteptăm ca toți angajații să respecte regulamentele noastre privind sănătatea, siguranța și securitatea, să promoveze un mediu de lucru sigur și sănătos și să perfecționeze cultura noastră privind sănătatea și securitatea.

Siguranța

- Asigurați-vă că știți cine sunt cei care acordă primul ajutor în clădirea dumneavoastră
- Aveți grijă de propria siguranță și de cea a persoanelor din jurul dumneavoastră
- Raportați departamentului de Resurse Umane orice accident, accident potențial, vătămare corporală, probleme de sănătate sau condiție de risc pentru siguranță, astfel încât să poată fi luate măsuri adecvate
- Asigurați-vă că ați beneficiat de un training corespunzător pentru munca pe care o faceți
- Familiarizați-vă cu extintoarele din clădire, cu ieșirile de incendiu și cu procedurile de evacuare de urgență

Suntem implicați în protecția mediului, aceasta reprezentând un obiectiv corporativ, și susținem că utilizarea economică a resurselor și eficienței energetice reprezintă un factor de producție important în cadrul proceselor noastre de fabricație.

Protejarea mediului înconjurător și conservarea resurselor aferente reprezintă obiective cu prioritate zero pentru compania noastră. Respectăm legislația relevantă la nivel mondial și stabilim standarde înalte în acest sens. Designul ecologic, siguranța de natură tehnică și protecția sănătății trebuie să fie obiective fixe încă din etapa de dezvoltare a produsului.

Încorporăm cerințele unui mediu înconjurător intact în dezvoltarea, proiectarea, fabricația, procesarea, ambalarea și expedierea produselor noastre.

Suntem implicați în dezvoltarea durabilă și protejarea mediului înconjurător.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Ce pot face pentru a ajuta mediul înconjurător?

În timpul programului zilnic de lucru din cadrul companiei Busch puteți fi atent la mediul înconjurător. Gândiți-vă la oportunități de reciclare. Evitați imprimările pe hârtie pentru a reduce utilizarea hârtiei. Uneori, o conferință telefonică poate înlocui o ședință internă. Luați în considerare folosirea în comun a autoturismelor pentru o ședință în afara sediului.

II.V Conflictul de interese

Un conflict de interese reprezintă o situație în care există riscul ca interesele personale ale unui angajat sau ale unui terț să aibă impact asupra grupului Busch sau asupra intereselor partenerilor noștri de afaceri. Este foarte important ca angajații noștri să nu intre în conflict de interese sau de loialitate. Nu abuzăm de poziția sau de contactele noastre în favoarea noastră, a membrilor din familie sau a altor persoane cu care avem o relație semnificativă sau entități față de care aveți o poziție financiară semnificativă.

Avem încredere că angajații noștri nu vor fi influențați de interese și de relații personale în cadrul deciziilor de afaceri.

Angajații sunt obligați să anunțe imediat superiorii ierarhici cu privire la conflicte potențiale între locul de muncă și interesele private. Acest lucru este valabil în special pentru persoanele din conducere sau la utilizarea privată a prestatorilor de servicii, a contractanților sau a furnizorilor care au lucrat, lucrează sau vor lucra pentru Busch. Directorii generali trebuie să transmită o informare la compliance@busch.de atunci când se confruntă cu un conflict de interese.

Când vă confrunțați cu o chestiune tip conflict de interese, întrebați-vă:

- S-ar crea sau pare să se creeze un stimulente nedrept pentru mine sau pentru prietenii și familia mea?
- Pun grupul Busch în pericol de a încălca legile sau acordurile cu clienții noștri?
- Ar arăta rău dacă ar apărea pe rețelele sociale o astfel de informație?
- Acest lucru mă va împiedica să-mi fac treaba?

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Sunteți șef de departament în cadrul departamentului de contabilitate și trebuie să ocupați la nivel intern poziția unui șef de echipă. Sunteți prieten apropiat cu una dintre contabile și știți că aceasta și-ar dori să avanseze. Deși aveți unele dubii că abilitățile acesteia sunt suficiente pentru poziția respectivă, nu doriți să o neglijați în ceea ce privește promovarea. Prietenia cu aceasta este importantă pentru dumneavoastră. Ce ar trebui să faceți?

Bineînțeles că vă puteți lua în considerare prietena pentru poziția de șef de echipă, dacă întrunește cerințele. Cu toate acestea, este absolut necesar să îi evaluați și pe alți solicitanți, împreună cu departamentul de Resurse Umane, pentru a face o alegere cât de poate de obiectivă și de ușor de verificat. Dacă unul dintre ceilalți candidați este mai potrivit, trebuie să acționați în interesul companiei și să îl alegeți pe acesta. Prietenii private nu trebuie să joace niciun rol în acest caz.

Al doilea loc de muncă

Pe perioada angajării în cadrul Busch, este interzis să aveți un al doilea loc de muncă care poate afecta performanța sau interesele angajatorului. Angajatul trebuie să informeze în scris superiorii ierarhici și departamentul de Resurse Umane nu mai târziu de patru săptămâni de la angajarea la al doilea loc de muncă. În plus, orice angajat care lucrează și în altă parte sau are o afacere externă are următoarele interdicții:

1. să se folosească de timpul destinat muncii sau de orice bunuri ale companiei Busch pentru cealaltă slujbă;
2. să se folosească de funcția sa din cadrul Busch pentru a solicita de muncă pentru afacerea externă pe care o deține sau pentru a beneficia de un tratament preferențial;
3. să participe la o activitate profesională externă, care ar putea avea un efect negativ asupra capacității de a-și îndeplini atribuțiile în cadrul companiei Busch; și/sau
4. să utilizeze informații confidențiale ale companiei Busch în beneficiul celui alt angajator.

Investiții financiare

Angajații care au obținut/intenționează să obțină câștiguri financiare semnificative de la întreprinderi, clienți sau furnizori concurenți sunt obligați să dezvăluie acest lucru și să solicite aprobarea prealabilă a departamentului de Resurse Umane.

De asemenea, în timpul existenței raportului de muncă, membrii de familie cu gradul întâi de rudenie, soții/soțiile sau partenerii de viață nu trebuie să facă niciun fel de investiții financiare semnificative, care ar putea genera un conflict de interese. Dacă angajații află de astfel de situații, și aceste investiții trebuie dezvăluite.

Câștigurile financiare semnificative presupun orice interes financiar direct sau indirect în companii cu următoarele caracteristici:

- sunt parteneri de afaceri cu compania Busch, iar angajatul se raportează la acestea în calitate oficială, datorită funcției pe care o deține. Un interes într-o astfel de companie trebuie

dezvăluit dacă depășește o cotă-parte de un procent din capitalul total sau concurenții companiei Busch și angajatul pot influența conducerea concurentului prin propria investiție.

- Această situație poate fi presupusă dacă acționariatul depășește o cotă-parte de un procent din capitalul total.

III. Integritatea în relația cu partenerii de afaceri

III.I Concurența loială

Compania Busch este dedicată menținerii unui mediu de concurență loială, ca promotor pentru eficiență, inovație și excelență. Concurăm în numeroase țări și acționăm întotdeauna în conformitate cu legislația antitrust și cea din domeniul concurenței în vigoare.

Înțelegerile cu concurenții care încearcă să limiteze concurența constituie o încălcare gravă a legii. Acestea nu sunt obligatorii din punct de vedere legal și sunt pedepsite cu amenzi substanțiale, dacă sunt descoperite. Astfel de înțelegeri includ aranjamente cu concurenții privind următoarele aspecte: stabilirea prețurilor, clientul sau diviziunea piețelor, reducerea volumelor sau capacităților de producție sau boicotarea clienților sau a furnizorilor.

De asemenea, angajații nu trebuie să distribuie informații sensibile din punct de vedere comercial către concurenți. În același timp, li se interzice să obțină informații legate de concurență prin spionaj industrial, dare de mită, furt sau interceptări audio electronice și să disemineze cu bună știință informații false cu privire la un concurent sau la produsele și serviciile acestuia.

Informațiile sensibile din punct de vedere comercial referitoare la următoarele subiecte nu trebuie discutate cu concurenții:

- Prețuri
- Costuri
- Volume și capacități de producție
- Clienți (inclusiv termeni și propuneri)
- Piețe

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Un reprezentant al unei alte companii din domeniul tehnologiei vidului, un concurent direct, m-a sunat și m-a rugat să particip la o reuniune dintr-o altă țară despre „raționalizarea” pieței pentru un produs de vid pe care îl oferim și noi. Reuniunea privind „raționalizarea” va avea loc în afara UE. Pot participa la această reuniune?

Nu. Trebuie să contactați imediat echipa de conformitate. Participarea la o reuniune de „raționalizare” ar putea însemna formarea unui cartel ilegal. Nu vă lăsați păcălit de

termeni aparent inofensivi precum „raționalizare”. Chiar dacă reuniunea se ține într-o altă țară, rezultatul este același. Această reuniune poate încălca în continuare legislația antitrust a Uniunii Europene sau din orice altă jurisdicție afectată.

Participați la o conferință științifică. Seara, sunteți abordat de un reprezentant al unui concurent direct, care vă întreabă cum mai merg afacerile pentru grupul Busch în această perioadă. După cea de-a doua băutură, începe să pună întrebări foarte detaliate despre anumite aspecte specifice, precum volumele de fabricație. Cum ar trebui să-i răspund?

Refuzați politicos să oferiți detalii. În timp ce puteți discuta evoluțiile generale ale pieței sau standardele tehnice disponibile publicului, nu trebuie să aduceți în discuție aspecte referitoare la prețuri, costuri, capacități sau volume de producție, în special în ceea ce privește anumiți clienți și furnizori, produse sau piețe. Un astfel de schimb de informații ar putea duce la o coordonare în rândul concurenților care să determine o creștere a prețurilor. În plus, dezvăluirea unor astfel de informații poate duce la încălcarea obligațiilor de confidențialitate pe care le aveți. Ulterior, trebuie să comunicați acest eveniment echipei de conformitate.

III.II Combaterea corupției și a luării și dării de mită

Avem încredere că excelența serviciilor noastre este cheia succesului nostru în afaceri. Prin urmare, îi tratăm pe toți partenerii noștri de afaceri într-o manieră transparentă și în conformitate cu standardele internaționale anticorupție, de exemplu, cele din Pactul Global al Națiunilor Unite, precum și legislația în vigoare privind lupta împotriva corupției și a luării și dării de mită.

Interzicem toate formele de luare și dare de mită. Nu permitem promiterea, oferirea sau acordarea propriu-zisă a vreunui beneficiu sau avantaj de orice natură către anumite persoane pentru a influența orice fel de decizii (inclusiv decizii oficiale, administrative sau juridice) sau pentru a obține avantaje necuvenite pentru companie. De asemenea, este interzisă acceptarea oricărui beneficiu sau avantaj care ar putea avea ca rezultat neîndeplinirea atribuțiilor și a obligațiilor unui angajat.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Săptămâna viitoare trebuie luată o decizie privind o tranzacție de vânzare extrem de importantă. Un decident cheie din managementul intermediar vă invită pentru o discuție finală față în față. În timpul unei evaluări pozitive a ofertei dumneavoastră, acesta declară neoficial că ar fi bine dacă firma dumneavoastră ar obține comanda și dacă el ar primi un ceas de mână frumos de ziua lui de naștere care se apropie. Acesta are la el o hârtie imprimată cu imaginea unui ceas de mână elvețian scump. Cum răspundeți?

În primul rând, trebuie să refuzați această ofertă. În funcție de cât este de evidentă cererea de mită și în funcție de legislația locală și de regulamentele pentru clienți, trebuie să raportați incidentul, să menționați într-un mod diplomat că, în cadrul unei companii globale, cumpărarea unor cadouri scumpe este imposibilă sau, pur și simplu, să îl

ignorați într-un mod politicos. De asemenea, incidentul trebuie raportat la directorul dumneavoastră general.

Semnale de alarmă în timpul tranzacționării cu terți

- Verificarea antecedentelor unei persoane juridice sau fizice scoate la iveală un trecut sau o reputație pătată.
- Tranzacția implică o țară cunoscută pentru plăți corupte. Consultați lista țărilor elaborată de Transparency International (www.transparency.org).
- Agent sugerat de un oficial guvernamental.
- Agentul obiectează față de cerințele de conformitate cu legislația împotriva corupției.
- Agentul are o relație personală sau de afaceri cu un oficial guvernamental.
- Clauze contractuale sau modalități de plată neobișnuite, precum plata în numerar, plata în moneda altei țări sau plata către o instituție financiară din afara țării în care se derulează contractul.
- Cereri pentru ca identitatea agentului să rămână confidențială.
- Comisionul depășește valoarea obișnuită sau trebuie plătit în numerar.
- Indicarea faptului că sunt necesare plăți de facilitare pentru bunul mers al afacerilor.
- Cererea de facturi false sau orice alt tip de documente false; sau
- Plata într-o țară terță sau în numele altei părți.

III.III Cadouri și divertisment

Invitațiile partenerilor de afaceri pot fi acceptate numai dacă ocazia și scopul invitației sunt adecvate și în cazul în care refuzarea invitației ar fi nepoliticoasă, și dacă aceste invitații sunt în conformitate cu Politica noastră globală privind deplasările, cadourile și invitațiile. În cazul echipei de conducere se aplică, în plus, cerințele ghidurilor interne pentru directorii generali.

Dacă un partener de afaceri sau un funcționar de stat solicită sau oferă un avantaj personal unui angajat Busch, angajatul nu trebuie în niciun caz să accepte acest lucru și trebuie, de asemenea, să informeze imediat atât superiorul, cât și echipa de conformitate responsabilă.

Dacă nu sunteți sigur cu privire la primirea sau oferirea unui cadou, răspundeți la următoarele întrebări:

- Valoarea cadoului sau a activității de divertisment respectă politicile interne?
- Politicile partenerilor de afaceri permit oferirea de cadouri sau activități de divertisment?
- Am voie să ofer/să primesc bani în numerar, carduri cadou, certificate cadou sau alte echivalente în numerar?
- Scopul cadoului este acela de a obține un tratament special sau preferențial?

- Acordarea sau acceptarea cadoului este legală în țara dumneavoastră?
- Destinatarul este un oficial guvernamental?

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Un agent de vânzări al unui furnizor Busch îi oferă biroului nostru ciocolată și calendare de perete sub formă de cadouri de Crăciun. Pot să accept aceste cadouri și să le împart cu colegii mei?

Da, puteți face acest lucru, presupunând întotdeauna că aceste cadouri se regăsesc în tradițiile locale și în intervalul adecvat de valori.

În timp ce negociam prețurile, unul dintre partenerii noștri mi-a oferit un bilet la un meci de fotbal pe care chiar vreau să îl văd. Pot să accept biletul?

Nu. Angajații Busch nu au voie să accepte cadouri sau oferte de divertisment de la nicio persoană sau companie în timpul negocierilor comerciale, al proceselor de licitație sau al altor situații similare, în cazul în care cadourile sunt mai scumpe decât niște cadouri promoționale. Cadourile care nu respectă matricea Busch privind limita de valoare nu trebuie acceptate, iar persoana care le oferă trebuie informată că respectivul cadou este prea scump pentru a putea fi acceptat.

Un client-cheie organizează un dineu pentru a sărbători aniversarea companiei sale. Alți oameni de afaceri importanți vor fi acolo. Pot să accept invitația?

Da, cu condiția să precizați că acceptați invitația în calitate de reprezentant Busch.

Un partener de afaceri Busch m-a invitat împreună cu soția mea într-un weekend de golf într-o locație de cinci stele, incluzând cazare și costuri de călătorie, ca semn de mulțumire pentru un client vechi. Pot să accept?

Nu. Cu siguranță, valoarea călătoriei depășește cu mult ideea de curtoazie. Actul de acceptare a invitației v-ar putea compromite independența în viitoarele interacțiuni cu partenerul respectiv.

III.IV Spălarea banilor

Spălarea banilor înseamnă introducerea unor bani obținuți ilegal (de exemplu, prin terorism, trafic de droguri, corupție și alte infracțiuni) sau a unor active obținute ilegal în circulația financiară și economică legală.

Combatem toate formele de spălare de bani, ne luăm măsuri de precauție pentru a evita să fim implicați în chestiuni legate de spălarea banilor și respectăm sancțiunile naționale și internaționale aplicabile, regulamentele privind embargoul și alte restricții stipulate de legislația privind comerțul extern.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Un client dorește să își achite comanda din mai multe conturi și utilizând o combinație de tipuri de plată multiple (de exemplu, numerar și cec). Ce ar trebui să faceți?

Acesta este un comportament suspect, care poate implica spălarea de bani. Ar trebui să consultați imediat echipa de conformitate. Puteți întreprinde demersuri ulterioare în tranzacție, inclusiv acceptarea plății de la contraparte, numai după ce echipa de conformitate v-a informat cum să procedați.

III.V Controlul afacerilor internaționale și al exporturilor

Busch este o companie globală. În cadrul sferei de aplicare a activităților noastre internaționale, trebuie să respectăm regulamentele privind exporturile.

Diferitele legi și embargouri naționale și internaționale limitează sau interzic importul, exportul sau comerțul intern de mărfuri, tehnologii și servicii, precum și tranzacțiile monetare și circulația capitalurilor. Limitările și interdicțiile se pot referi la natura mărfurilor, la țara de origine, la țara în care vor fi utilizate mărfurile sau la partenerul de afaceri.

Ne-am luat, de asemenea, angajamentul de a combate contrabanda. În cadrul sferei de aplicare a tuturor activităților de import și export pe care le realizăm, fiecare entitate din cadrul grupului Busch și angajații delegați ai acesteia trebuie să respecte regulamentele respective referitoare la exporturi și operațiuni vamale.

IV. Protejarea activelor companiei

IV.I Protejarea activelor companiei, siguranța produselor și know-how-ul

Protejarea activelor companiei

Activele noastre sunt utilizate pentru atingerea obiectivelor de afaceri și este în interesul nostru să ne protejăm proprietatea și activele. Activele pot fi financiare, fizice sau necorporale. Activele noastre trebuie utilizate numai în scopuri adecvate și autorizate; utilizarea necorespunzătoare sau neautorizată a acestora este interzisă.

Fiecare angajat este obligat să trateze cu atenție toate echipamentele de operare, în special mașinile și instrumentele, precum și toate sistemele de informare și de comunicare, în conformitate cu domeniul de utilizare al acestora. Locul de muncă și toate facilitățile care deservește forța de muncă sau compania trebuie păstrate în ordine, iar daunele trebuie raportate superiorului.

Siguranța produselor

Succesul nostru este determinat de siguranța și fiabilitatea produselor noastre, precum și de performanța acestora. Siguranța produselor începe din etapa de dezvoltare, continuă în timpul proceselor de achiziție și de producție, având o importanță fundamentală în timpul instalării produselor noastre în locația clientului și în timpul operațiunilor de service.

O multitudine de prevederi legale referitoare la dezvoltarea, fabricația, aprobarea și vânzarea produselor noastre garantează siguranța acestora. Produsele Busch nu trebuie să pună în pericol siguranța și sănătatea consumatorilor și trebuie să respecte anumite standarde de calitate.

Know-how-ul

Busch deține un know-how valoros, precum și secrete comerciale și de afaceri. Aceste cunoștințe reprezintă baza succesului nostru în afaceri. Noi avem responsabilitatea să asigurăm confidențialitatea, disponibilitatea și integritatea acestor informații, atât în format electronic, cât și pe suport de hârtie.

Transmiterea neautorizată de know-how, precum și a secretelor comerciale și de afaceri, modificarea, distrugerea sau divulgarea neautorizată a acestora pot provoca daune semnificative companiei. Aceste acțiuni pot atrage după ele penalități de natură civilă, penală și profesională pentru angajatul implicat.

Securitatea informatică susține protejarea proprietății intelectuale împotriva accesului terților neautorizați, împotriva furtului de date, a scurgerii de know-how sau a consecințelor malware-ului prin diverse măsuri de securitate informatică precum parole, programe antivirus și concepte de acces.

Recunoaștem proprietatea intelectuală a concurenților și a partenerilor de afaceri. Toți angajații sunt obligați să păstreze secretele comerciale și de afaceri ale terților și să le utilizeze doar conform acordului cu respectivul terț.

Mai mult, angajaților nu li se permite să participe la discuții publice fără aprobare (de exemplu, prelegeri, forumuri pe internet etc.) sau să publice informații relevante despre companie (de exemplu, pe internet) în calitate de angajați Busch.

Pierderea secretelor companiei poate avea un impact negativ atât asupra succesului viitor al companiei, cât și asupra angajaților.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

În timpul navetei cu trenul către Busch, uneori efectuez apeluri telefonice în legătură cu activitatea mea în cadrul companiei. Acest lucru este în regulă?

Trebuie să aveți grijă să nu discutați despre informațiile companiei care nu sunt publice în locuri publice precum taxiuri, trenuri, avioane, ascensoare sau la conferințe și expoziții comerciale. Când este absolut necesar să efectuați un apel telefonic dintr-un loc public, fiți atent la împrejurimi.

IV. II Activități adecvate de documentare și raportare

Ne asigurăm că sunt instituite controale adecvate pentru a evalua și a gestiona riscurile la adresa activității, angajaților și reputației noastre. Ne pregătim cu exactitate și fiabilitate documentele comerciale, financiare și contabile.

Colaborăm și facilităm activitatea unităților de audit și inspectare interne, a altor unități de control intern, precum și a auditorilor externi și a autorităților competente.

Busch se angajează să asigure o raportare exactă și onestă. Acest aspect se aplică în egală măsură relației cu investitorii, angajații, clienții și partenerii de afaceri, precum și cu publicul și cu toate instituțiile guvernamentale. Orice înregistrări și rapoarte realizate la nivel intern sau distribuite în exterior trebuie să fie exacte și oneste.

Documentele comerciale

Străduiți-vă să elaborați cu exactitate documentele comerciale. Câteva exemple de documente comerciale includ:

- rapoarte de cheltuieli
- facturi
- fișe de pontaj
- rapoarte financiare
- dosare de personal și evaluări
- planuri de afaceri
- contracte
- liste de clienți
- informații de marketing

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Vă aflați în ultima săptămână din perioada de raportare trimestrială. Superiorul dumneavoastră dorește să se asigure că echipa atinge cifrele previzionate pentru trimestrul respectiv, așa că vă solicită să înregistrați acum veniturile provenite dintr-un acord de licență, chiar dacă acordul se va finaliza de-abia săptămâna viitoare. Sunteți de părere că această acțiune nu va afecta pe nimeni din companie. Puteți da curs cererii?

Nu. Costurile și veniturile trebuie înregistrate în perioada de timp corectă. Acordul de licență încă nu este finalizat. Această acțiune ar reprezenta o declarație falsă și includerea veniturilor într-o perioadă anterioară ar putea însemna fraudă.

IV.III Protecția datelor și securitatea informațiilor

Protecția datelor

Prelucrăm date cu caracter personal în conformitate cu prevederile legislației aplicabile privind protecția datelor. Se consideră că datele au caracter personal dacă includ informații personale sau concrete despre o persoană cunoscută sau despre o persoană care poate fi identificată în baza datelor menționate, inclusiv adresa, data nașterii, date bancare, religia, date legate de starea de sănătate etc. ale clienților, angajaților, furnizorilor și ale altor persoane. Acordăm o importanță deosebită protejării informațiilor cu un astfel de caracter care ne-au fost încredințate și ne asigurăm că acestea rămân confidențiale.

Interesul nostru este protejarea datelor cu caracter personal împotriva colectării, stocării, modificării, diseminării sau ștergerii neautorizate. Angajații noștri sunt obligați să protejeze datele cu caracter personal încredințate companiei împotriva prelucrării ilegale și a utilizării abuzive a acestora și să ia măsurile adecvate pentru protejarea unor astfel de date.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Observați că un coleg copiază date din baza de date a companiei și aveți suspiciuni în privința scopului utilizării acestora. Ce ar trebui să faceți?

Trebuie să raportați imediat acest lucru directorului general sau superiorului ierarhic. Aceștia trebuie să solicite persoanei respective motivele pentru care au fost copiate datele și să ia măsurile necesare aferente.

Securitatea informațiilor

Reputația companiei depinde în mare măsură de acțiunile și integritatea angajaților noștri.

Angajaților li se interzice utilizarea sau copierea programelor software din sistemele informatice ale companiei Busch în scopuri proprii și instalarea unor programe software private pe hardware-ul deținut de companie, dacă nu au permisiunea departamentului IT.

Serviciile de e-mail și accesul la internet sunt oferite în scopuri specifice desfășurării activității. La trimiterea și primirea de mesaje de e-mail și atașamente în contul dumneavoastră Busch trebuie să aplicați aceleași standarde de diligență și metode de manipulare uzuale ca și în cazul comunicărilor în format tipărit pe hârtie.

În niciun caz nu trebuie să abuzați de sistemele informatice ale companiei Busch, de accesul la internet, de conturile de e-mail sau de orice alte mijloace de informare și comunicare în scopuri ilegale sau lipsite de etică. Căutarea, descărcarea sau redirecționarea informațiilor cu conținut de natură rasistă, discriminatorie sau pornografică sau care promovează folosirea violenței sunt considerate deosebit de abuzive și pot atrage după ele sancțiuni deosebit de dure.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Descărcați o copie a unui fișier cu programul de instalare pentru Microsoft Word pe un stick USB și plănuți să îl instalați pe computerul de acasă. Credeți că Busch

**nu va suferi prejudicii, deoarece fișierul original rămâne în sistemele companiei.
Puteți proceda în această manieră?**

Nu. Când Busch cumpără programe software, acestea fac obiectul unui acord de licență cu producătorul programului software. Utilizarea programului software în scopuri private va încălca, cel mai probabil, aceste acorduri de licență, iar compania Busch ar putea fi trasă la răspundere pentru faptele angajaților săi.

IV.IV Comunicarea publică

Orice comunicare cu părțile interesate externe precum clienții noștri sau chiar mass-media trebuie să fie clară și onestă. Vă recomandăm insistent să aveți grijă atunci când utilizați mediile de socializare și e-mailul. Țineți cont că, odată ce ați făcut o declarație publică, nu aveți control asupra a ceea ce se va întâmpla cu aceasta sau asupra celui care o va folosi.

Toate comunicările externe trebuie să fie aprobate de departamentul nostru de marketing global de la sediul central din Maulburg. În plus, directorilor generali li se aplică cerințele ghidurilor interne pentru directorii generali.

Comunicarea pe plan intern este la fel de importantă, deoarece aceasta poate ajunge cu ușurință în lumea din exterior.

Trebuie să fiți conștienți întotdeauna că publicul propriu-zis s-ar putea să nu fie cel căruia doriți să vă adresați.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Ați fost abordat de o jurnalistă, care scrie un articol despre piața forței de muncă – aceasta este dornică să audă opiniile dumneavoastră, în calitate de expert în industrie. Ce ar trebui să faceți?

Consultați-vă în privința interviului cu echipa noastră de marketing global de la sediul central. Membrii echipei vor lucra împreună cu dumneavoastră pentru a se asigura că răspunsul nostru este în concordanță cu valorile și direcțiile noastre sau chiar pentru a găsi cel mai bun purtător de cuvânt pentru respectivul subiect.

V. Responsabilitate socială la nivelul corporației

Ne considerăm cetățeni corporativi activi și încercăm să ne aducem contribuția în comunitățile în care avem sediile. Folosim donațiile și sponsorizările pentru a promova obiective regionale precum activitatea organizațiilor de ajutorare pentru persoanele nevoiașе, persoanele cu dizabilități, copii, pentru domeniul educației, științei și sportului, cu excepția tirului sportiv. Donăm de bună voie, nu solicităm nimic în schimb și respectăm legislația aplicabilă și regulamentele locale.

Refuzăm în mod categoric donațiile, în numerar sau în natură, din partea partidelor politice, a candidaților politici, a deținătorilor de funcții politice sau a reprezentanților administrației publice. În plus, donațiile către grupuri religioase, precum și către organizații similare sectelor, sunt interzise. Publicitatea pentru partide politice sau instituții religioase este interzisă în general, mai ales dacă are ca scop obținerea unor donații. De asemenea, nu facem donații către instituții sau asociații rasiste, discriminatorii sau care promovează actele de violență.

VI. Cerințele și sfera de aplicare

Punerea în aplicare a Codului de conduită

Un ofițer de conformitate numit special este responsabil pentru punerea în aplicare și respectarea prezentului Cod de conduită.

Conducerea companiei Busch și a sucursalelor sale din întreaga lume va încuraja în mod activ distribuția pe scară largă a Codului de conduită și se va asigura că regulile incluse în acesta sunt puse în aplicare în mod permanent.

Prezentul Cod de conduită vă va ajuta să înțelegeți valorile, cultura și modul nostru de lucru. Cu toate acestea, angajații se pot confrunta cu situații complexe și pot considera că aceste documente nu le oferă un răspuns clar. În acest caz, ne așteptăm ca angajatul să discute problema cu superiorii săi ierarhici, cu departamentul de Resurse Umane sau cu echipa de conformitate.

Directorii generali și superiorii au responsabilitatea de a se asigura că prezentul Cod de conduită este respectat. Conducerea trebuie să le comunice în mod clar angajaților că încălcările legii nu sunt permise și că acestea vor avea consecințe asupra raportului de muncă.

Compania va revizui periodic acest Cod de conduită, iar Busch SE va decide asupra modificărilor, după caz.

Atitudinea personalului de nivel ierarhic superior

Directorii generali și fiecare superior au o funcție importantă, în calitate de exemple demne de urmat în vederea respectării prezentului Cod de conduită.

Aceștia au următoarele responsabilități:

- Să fie un exemplu demn de urmat în ceea ce privește comportamentul etic.
- Să încurajeze echipa să raporteze probleme și să își spună părerea.
- Să transmită un mesaj pozitiv cu privire la angajamentul dumneavoastră față de etică și conformitate.
- Să promoveze valorile noastre, Codul de conduită și respectarea politicilor și a legii.
- Să susțină în mod activ conștientizarea la nivel de etică și conformitate, precum și programele de training.

- Să fie deschiși la comunicare.
- Să asculte și să răspundă obiectiv preocupărilor angajaților.
- Să găsească soluționări satisfăcătoare și complete pentru problemele etice.
- Să trimită mai departe preocupările atunci când este nevoie de asistență suplimentară.

Standardele utilizate pentru evaluarea oricărei eventuale abateri a directorilor generali și a superiorilor sunt mai stricte decât cele utilizate pentru ceilalți angajați.

Toleranță zero

Deși acest Cod de conduită vă oferă recomandări pentru anumite situații, există anumite domenii în care avem o politică de toleranță zero:

- Practicile de lucru care nu sunt sigure, legale sau etice
- Violența și agresivitatea
- Discriminarea, intimidarea și hărțuirea
- Luarea și darea de mită și corupția
- Represaliile împotriva oricărei persoane care își spune părerea și face ce trebuie

VII. Contact și asistență

Raportarea unei încălcări

Dacă aflați despre o eventuală problemă privind respectarea acestui Cod de conduită, vă încurajăm să vă spuneți părerea. Toate preocupările angajaților sunt luate în serios și persoana care își exprimă îngrijorarea nu trebuie să se teamă de măsuri disciplinare sau de sancțiuni, chiar dacă presupusa abatere nu este confirmată.

În situațiile de încălcare a Codului de conduită, angajații își pot informa superiorul și/sau echipa de conformitate. Rapoartele privind încălcările Codului de conduită pot fi trimise și anonim, prin utilizarea liniilor noastre de raportare indicate mai jos. În situațiile în care identitatea reclamantului este cunoscută, aceasta rămâne confidențială. Anchetele pentru clarificarea faptelor sunt inițiate imediat, apoi sunt luate contramăsurile adecvate. La cerere, reclamantului i se vor oferi informații cu privire la gestionarea reclamației făcute.

În scopul unui mediu de lucru deschis și pentru o urmărire mai eficientă a raportului dumneavoastră, vă încurajăm să vă identificați la raportarea unei posibile încălcări.

Spuneți-vă părerea!

Dacă sunteți de părere că ați fost discriminat, hărțuit sau nu v-ați bucurat de egalitate de șanse la locul de muncă, sunteți încurajați să trimiteți o reclamație către:

- Superiorul dumneavoastră ierarhic
- Directorul dumneavoastră
- Superiorul dumneavoastră indirect
- Departamentul de Resurse Umane
- Echipa de conformitate

Persoane de contact

Busch dispune de un ofițer de conformitate, care trebuie să abordeze într-o manieră independentă și obiectivă toate problemele raportate. Ofițerul de conformitate trebuie să răspundă la întrebările angajaților și să le ofere recomandări cu privire la chestiunile legate de acest Cod de conduită. Ofițerul de conformitate este obligat să trateze toate informațiile cu confidențialitate.

În mod expres, îi încurajăm pe toți angajații să supună atenției ofițerului de conformitate toate problemele referitoare la acest Cod de conduită. Vă asigurăm că angajații care transmit informații către ofițerul de conformitate nu vor suporta consecințe negative în urma acestei informări.

Ofițerul de conformitate din cadrul grupului Busch este

Doamna Carolin Schaefer
E-mail: compliance@busch.de
Telefon: +49 7622 681 2151

Politica fără represalii

Busch are o politică referitoare la faptul că orice persoană care își raportează preocupările cu bună-credință nu va suferi niciun fel de represalii. Nu vă veți pierde locul de muncă, nici beneficiile, nu veți fi retrogradat, suspendat, amenințat, hărțuit sau discriminat din cauză că ne-ați prezentat cu bună-credință preocupările pe care le aveți. Orice persoană care încalcă politica noastră fără represalii va face obiectul unor măsuri disciplinare, până la încetarea contractului de muncă inclusiv, cu sau fără preaviz, în conformitate cu legislația aplicabilă.

PROCEDEZ AȘA CUM TREBUIE?

Mi-e teamă să nu fiu penalizat sau tratat în mod diferit dacă devin denunțător.

Dacă suspectați vreun delict, trebuie să îl raportați întotdeauna. Dacă vă veți confrunța cu represalii sau hărțuire ca urmare a acțiunii dumneavoastră, vom derula o anchetă și vom lua măsurile corespunzătoare împotriva hărțuitorului, în conformitate cu politicile noastre interne.

Măsurile disciplinare

Busch nu tolerează nicio încălcare a legilor, a regulamentelor și a standardelor interne de conduită.

Angajații care nu respectă prezentul Cod de conduită pot face obiectul unor măsuri sau sancțiuni disciplinare corespunzătoare, conform prevederilor din regulamentele aplicabile.

De asemenea, directorii generali și superiorii pot face obiectul măsurilor disciplinare în cazul în care nu iau în considerare astfel de încălcări, dacă omisiunea poate fi atribuită unui management defectuos al angajaților din sfera lor de responsabilitate.