



Кодекс етики



Шановні співробітники!

Орієнтація на клієнта. Орієнтація на родину. Інноваційність. Орієнтація на успіх. Це цінності, на яких збудовано LAPP. Цінності, які зробили нас сильними як компанію. Як родинний бізнес, ми знаємо, що можемо бути успішними, тільки об'єднавши зусилля – налагодивши співпрацю всередині компанії та з нашими діловими партнерами.

Цей успіх ґрунтується на наших цінностях. Якщо ми щоденно діємо згідно з цими цінностями та ставимось одне до одного та наших ділових партнерів чесно і з повагою, ми продовжуємо історію успіху LAPP як провідного виробника системних рішень для кабельних і з'єднувальних технологій.

Цей ціннісний підхід є завданням і відповідальністю кожного співробітника. Керівники мають особливе завдання виступати зразком для наслідування. У цьому Кодексі етики ми намагаємось якомога точніше описати значення наших цінностей для щоденної роботи.

Тут ми хотіли б зазначити, що наше Правління не терпить будь-яких форм хабарництва, корупції, дискримінації або інших порушень наших основоположних цінностей. Отже, ми вкрай суворо переслідуємо такі порушення та вживаємо заходи для протидії.

Правління LAPP Holding AG





Звернутися з питаннями або інформацією про проблеми стосовно будь-якого аспекту Кодексу етики можна в будь-який час за номером **+49711-7838-8888** або за адресою **compliance@lappgroup.com**.



Додаткову корисну інформацію, що включає найбільш часті запитання, можна знайти в спільноті внутрішньої корпоративної мережі LAPPNet **Global: Кодекс етики**

Зміст

Вступ	5
1. Діяльність за принципами законності	6
2. Стосунки між працівниками та принципи найму	7
3. Уникнення конфлікту інтересів	10
4. Оброблення інформації	12
5. Ставлення до ділових партнерів і третіх сторін	15
6. Якість, охорона праці, захист довкілля та сталий розвиток	22
7. Дотримання вимог законодавства як управлінська задача, повідомлення про порушення та моніторинг	25

Вступ



Абсолютне дотримання усіх вимог законодавства є питанням найвищого пріоритету для нашої компанії, і це також невід'ємна частина наших базових цінностей. Впровадження та дотримання вимог законодавства регулюються численними внутрішніми положеннями та розпорядчими документами.

Їх ключові елементи зібрано в цьому Кодексі етики, щоб зробити дотримання корпоративних вимог легшим для співробітників. Кодекс етики застосовується до всіх працівників LAPP в усьому світі. Однак LAPP очікує, що цього Кодексу етики дотримуватимуться усі інші особи, що працюють на компанію (наприклад, стажисти та консультанти).

Правила, що містяться в цьому Кодексі етики, застосовуються безпосередньо у відносинах між відповідною компанією LAPP та її співробітниками, і крім того відображають нашу місію при взаємодії з нашими постачальниками та діловими партнерами. Цей Кодекс не створює жодних прав для третіх сторін.

1. Діяльність за принципами законності

Усі дії, заходи, контракти та інші операції LAPP здійснюються в рамках закону. Ми підтримуємо принцип діяльності винятково в межах закону, незалежно від того, чи LAPP має від цього якусь вигоду.

Усі наші працівники несуть особисту відповідальність за дотримання закону у своїй сфері діяльності. Забороняється схилити треті сторони до незаконних дій або свідомо сприяти таким незаконним діям. Незаконна діяльність не є в інтересах компанії і може призвести до судового переслідування, збитків або втрачених замовлень.

Ми завжди діємо в межах закону



2. Стосунки між працівниками та принципи найму

LAPP підтверджує свою соціальну відповідальність як бізнес-група, що працює в усьому світі. Застосовуються такі принципи, основані на засадах ціннісно-орієнтованого корпоративного управління та з урахуванням визнаних на міжнародному рівні прав людини – базові принципи Міжнародної Організації Праці (International Labour Organisation, ILO), а також застосовувані сьогодні закони та культурні аспекти різноманітних країн та територій:

а. Ставлення одне до одного

Для нашої управлінської культури характерні повага й довіра. Ми поважаємо й захищаємо особисту гідність кожної особистості. Дискримінація, утиски або зневажливе ставлення не допускаються в жодному з місць присутності LAPP. Зокрема, не допускається дискримінація на підставах етнічної чи культурної приналежності, обмежених можливостей, статі, релігійних переконань, віку чи сексуальної орієнтації. Наші співробітники мають право на справедливе ставлення, ввічливість і повагу. Ми також визнаємо за кожним працівником право створювати спілки та представницькі органи на демократичній основі та у рамках законодавства

в. Дитяча і примусова праця

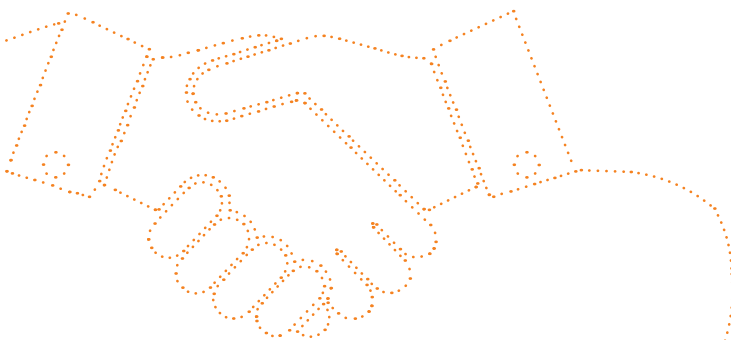
Дитяча і примусова праця недопустима, їй чинитимуться перешкоди у всіх випадках без винятку, навіть якщо її використовують наші ділові партнери. Якщо виявлено випадок дитячої або примусової праці, прямо чи опосередковано пов'язаною з компанією, наприклад, у постачальника, про нього необхідно негайно повідомити для визначення наслідків.

с. Кваліфікація та винагорода

Працівники LAPP завжди відбираються, наймаються й одержують посадові підвищення на підставі своїх кваліфікації, навичок та особистих якостей. З метою високого рівня виробничих показників та високої якості робіт, компанія підтримує змістовне, безперервне й основане на потребах навчання своїх співробітників.

Для усіх працівників визнається право на адекватну оплату праці. Заробітна плата й інші форми оплати праці перебувають щонайменше на рівні відповідних національних і місцевих норм законодавства або на рівні секторів чи регіонів національної промисловості.

Ми діємо чесно та з повагою



3. Уникнення конфлікту інтересів

Ділові й особисті інтереси завжди повинні бути чітко розділені. Може виникнути конфлікт інтересів, якщо співробітники вживають заходів або мають особисті інтереси, що вступають у зіткнення з їх роботою на LAPP. У цьому разі шкоди можна уникнути лише шляхом відкритої комунікації та повної прозорості. Якщо є якась непевність щодо того, чи може конкретна ситуація становити конфлікт інтересів, вона підлягає обговоренню з керівником співробітника.

а. Побічна діяльність


Побічна діяльність дозволяється лише за попередньою письмовою згодою компанії. Згоду буде надано, якщо відсутній ризик будь-якого негативного впливу на якість виконуваної роботи. Співробітникам дозволяється здійснювати побічну діяльність на користь конкурентів, постачальників або клієнтів чи інвестувати кошти у їх фірми, якщо співробітники мають попередню письмову згоду від відповідної місцевої дочірньої компанії. Рішення приймається з урахуванням особливостей кожного випадку.

b. Ділові стосунки

Співробітники можуть укласти угоди з компаніями, у яких вони, їх чоловік/дружина, партнер або близький член сім'ї мають фінансовий інтерес чи перебувають на посаді високого рівня, за попередньою письмовою згодою відповідної місцевої дочірньої компанії, а також, якщо співробітник може впливати на ділові стосунки і може виникнути конфлікт інтересів.

c. Залучення ділових партнерів для приватних потреб

Співробітники можуть залучати ділового партнера LAPP для приватних потреб за попередньої письмової згоди відповідної місцевої дочірньої компанії, якщо внаслідок їх роботи відбувається пряме залучення до розподілу або оплати замовлень, а отже, існує потенціал для конфлікту інтересів. Це положення не застосовується до загальнодоступних товарів та послуг.



**Завжди консультуйтеся
з керівником у випадку
конфліктів інтересів**

4. Оброблення інформації

Інформація та обробка інформації є ключовими елементами, критичними для успіху кожного ділового заходу. При роботі з інформацією особливу увагу слід приділяти точності та акуратності, належному рівню конфіденційності та захисту даних.

а. Звітність

Усі наші записи, звіти та заяви повинні бути точними й правдивими. Необхідно дотримуватись загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку. Записи, файли тощо, для яких використовується конфіденційна інформація, створюються лише у випадку, коли це прямо слугує інтересам LAPP, і за умови дотримання усіх стандартів із захисту даних.

б. Конфіденційність

Конфіденційна інформація, що належить компанії, повинна зберігатися в таємниці.

с. Захист даних та інформаційна безпека

Захист даних не може бути делеговано і за нього у повній мірі відповідає керівництво належного підрозділу. У цьому питанні ми повинні зосередитись на принципах законності, обмеження цілей, уникання та мінімізації розголошення та прозорості. Ми намагаємося обробляти дані точно та сумлінно й обмежувати їх зберігання, забезпечуючи при цьому їх несуперечливість і конфіденційність. Ми залишаємо за собою повну відповідальність за зазначене вище, за захист прав суб'єктів персональних даних і за всі інші положення відповідного законодавства про захист персональних даних.

При розробці та здійсненні всіх процесів комерційної діяльності (які підтримуються інформаційними технологіями) повинні захищатися права на приватність та особисте життя і гарантуватися безпека інформації. Це здійснюється на основі та відповідно до законодавчих вимог щодо захисту даних, безпеки даних і безпеки інформації при застосуванні інформаційних технологій.

Якщо у зв'язку з процесами комерційної діяльності (які стосуються клієнтів, постачальників, співробітників або інших осіб, на які вони мають вплив) збираються, обробляються та/або передаються персональні дані, LAPP дотримується відповідності нормативним вимогам Європейського Союзу захист персональних даних у межах Європейського Союзу та ЄЕЗ (Європейської економічної зони).

Захист інформації компанії є її
найвищим пріоритетом



5. Ставлення до ділових партнерів і третіх сторін

При взаємодії з діловими партнерами (клієнтами, постачальниками послуг тощо) та державними посадовими особами повинна бути чітка лінія між сферою звичайних ділових стосунків та особистими інтересами. Ділові стосунки з нашими діловими партнерами визначаються Кодексом етики.

LAPP поважає правила чесної конкуренції і підтримує всі зусилля для посилення вільного ринку та відкритої конкуренції як в національних межах, так і на міжнародному рівні. Таким чином, LAPP не укладе жодного контракту, якщо єдиним шляхом укласти його є порушення закону.

а. Угоди, картелі та відмова від конкуренції

Усі працівники зобов'язані дотримуватися правил чесної конкуренції, як зазначено у відповідних законах. Зокрема, не дозволяється ні розділ з конкурентом зон продажу або розділ клієнтів, ні будь-які угоди про обмін інформацією з конкурентами щодо цін/цінових компонентів, стосунків з постачальниками та умовами, за якими вони відбуваються, або тендерних пропозицій. Те ж саме стосується обміну інформацією щодо ринкових та інвестиційних стратегій. Заборона стосується не лише письмових угод, але й усних домовленостей або формально не зафіксованих змов (свідомого паралелізму).



в. Вибір ділових партнерів

Угоди з клієнтами, постачальниками та постачальниками послуг повинні укладатися винятково в інтересах компанії. Співробітники повинні дотримуватись нормативних вимог системи внутрішнього контролю (наприклад, принципу подвійного контролю). Постачальники повинні відбиратися тільки на підставі конкурентних переваг, на основі порівняння ціни, якості, технічних показників і придатності для використання запропонованих продуктів та послуг. Крім того, ми також очікуємо, що наші ділові партнери дотримуються принципів цієї політики.

с. Хабарництво, корупція та інші незаконні методи впливу

LAPP не допускає жодної форми хабарництва, корупції та/або будь-якого іншого незаконного фінансування чи здобуття неналежної переваги. Про будь-які спроби постачальників або клієнтів здійснити незаконний вплив на рішення працівників LAPP потрібно повідомляти відповідальним керівникам.

Жорсткі обмеження повинні бути запроваджені щодо обміну подарунками або запрошеннями з бізнес-партнерами. Фінансові рамки для цих подарунків або вигод повинні оцінюватися на підставі того, що одержувач подарунка не повинен відчувати необхідність приховати його одержання, а ці подарунки не повинні примушувати одержувача почуватися зобов'язаним. У випадку сумнівів потрібно одержати згоду відповідного керівника.

Запрошення від ділових партнерів на події загалом соціальної природи (наприклад, спортивні або культурні події) може бути прийнято, якщо воно відповідає звичайній комерційній практиці, його вартість не є надмірно високою та є пропорційною нормальним стандартам життя людей, яких стосується ця ситуація. Якщо виникають будь-які сумніви щодо адекватності подарунків, пожертвувань чи запрошень, працівник повинен заздалегідь одержати консультацію керівника чи підрозділу з корпоративного регулювання.



d. Пожертвування та спонсорство

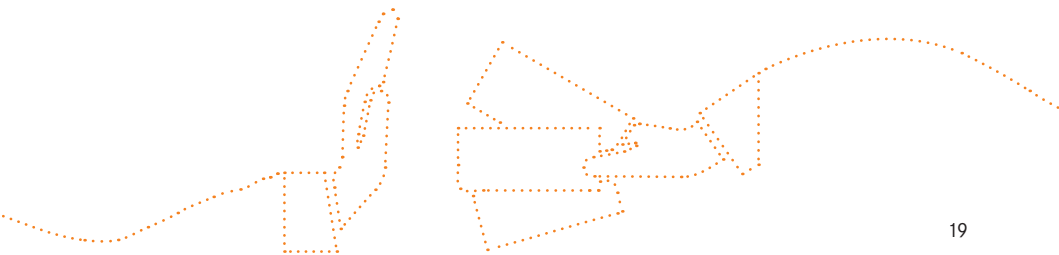
Компанії LAPP роблять грошові та негрошові пожертвування у сфері освіти, науки, культури та соціальної турботи. При здійсненні пожертвувань LAPP дбає про забезпечення прозорості пожертвування, тобто його використання та одержувачі можуть бути чітко простежені. Пожертвування окремим особам та платежі на приватні рахунки не дозволяються.

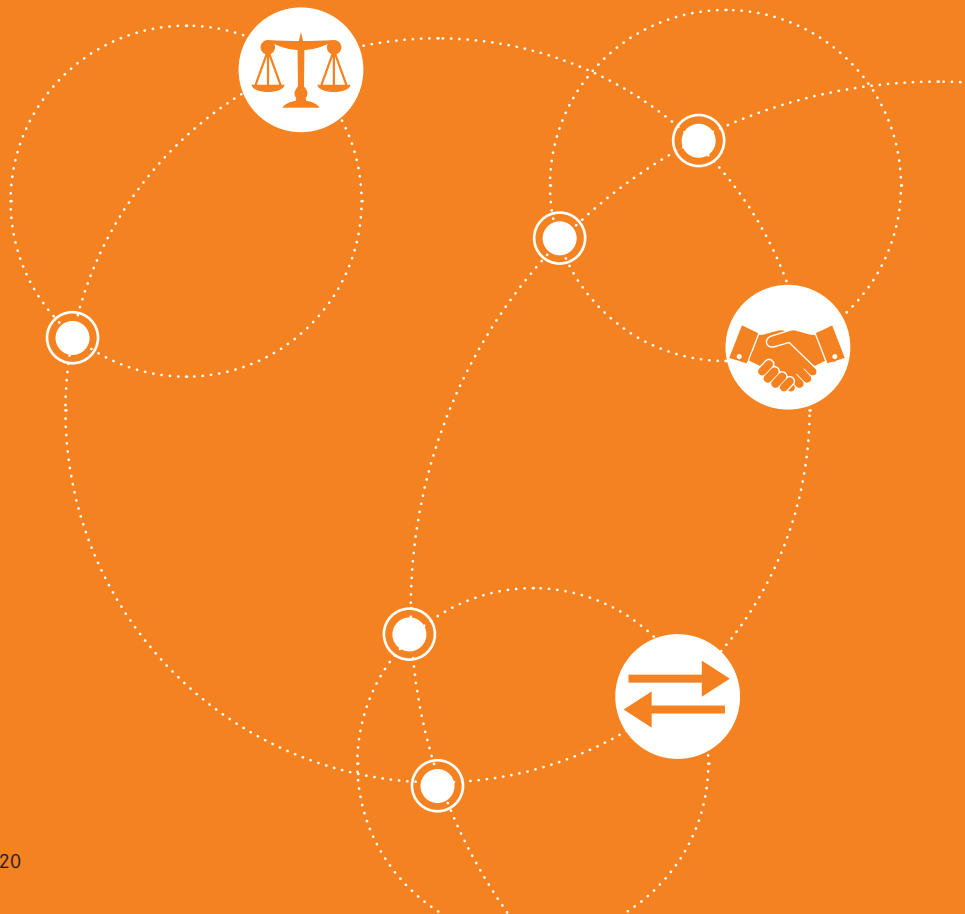
Мета LAPP при здійсненні спонсорської діяльності полягає у здійсненні соціальної справедливості й просуванні іміджу та бренду компанії. Отже, спонсорська діяльність є операцією, що включає обмін вигодами. Щодо цього потрібно завжди стежити, щоб надані та одержані вигоди були завжди пропорційні одне одному. І пожертвування, і спонсорська діяльність повинні бути погоджені місцевим керівництвом.

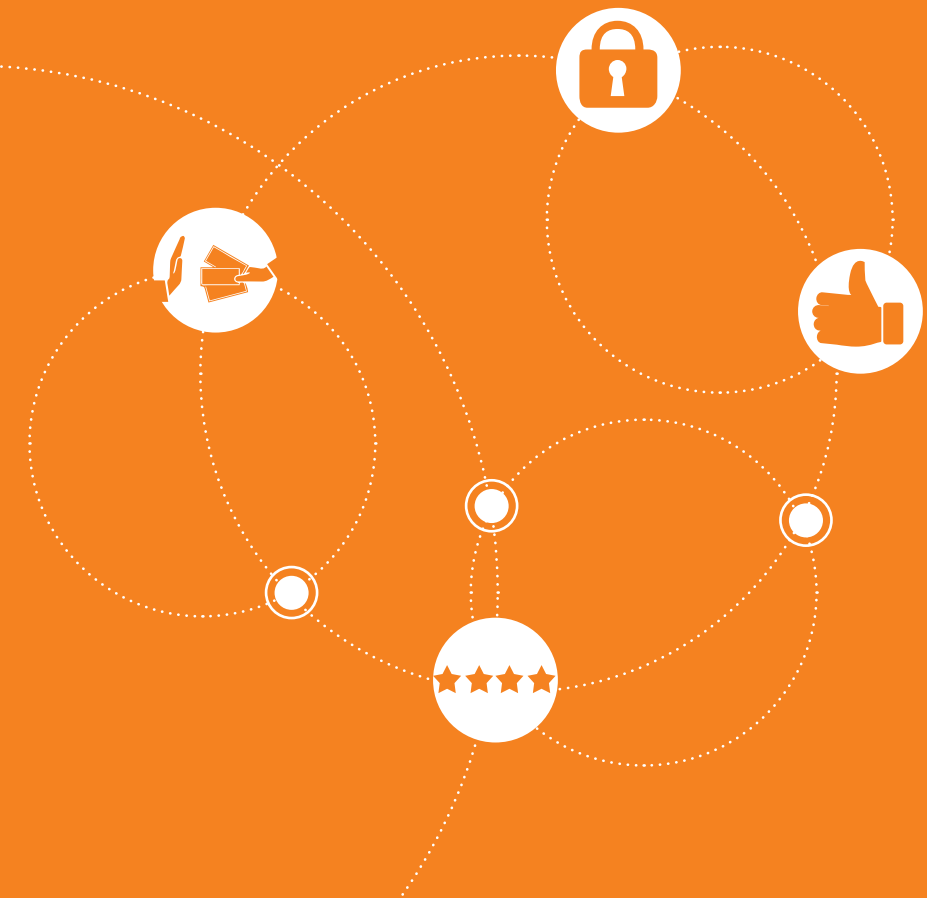
е. Публічна поведінка

Кожний працівник LAPP є представником нашої компанії, чия поведінка прямо чи опосередковано відбивається на LAPP. Тому співробітники повинні утримуватися від будь-якої поведінки, яка може завдати негативного впливу на наш імідж з точки зору клієнтів, інших працівників чи широкого загалу, або порушує відповідне законодавство. Це також в особливій мірі стосується стосунків у соціальних мережах та інтернет. При виконанні своїх обов'язків усі працівники повинні враховувати репутацію LAPP.

Ми не допускаємо корупції







6. Якість, охорона праці, захист довкілля та сталий розвиток

Одним з керівних принципів нашої ділової політики є «успіх через якість». Окрім дотримання законодавчих вимог, ми докладаємо активних зусиль по збільшенню нашого внеску в захист довкілля та охорону праці.

а. Якість

Для забезпечення відповідності високим стандартам якості безпеки, яких очікують наші клієнти, ми незмінно здійснюємо покращення на постійній та довготривалій основі. Якщо попри всі докладені зусилля з'являються скарги, ми вживаємо заходів для їх усунення згідно з вимогами законодавства та контрактними зобов'язаннями, керуючись чітким пріоритетом запобігання травмам або людським жертвам.

б. Гігієна праці й техніка безпеки

Обов'язком усіх працівників є запобігання небезпеки для людей та довкілля, а також економне використання ресурсів.

Процеси, виробничі об'єкти та матеріали повинні відповідати належним вимогам законодавства та внутрішнього контролю щодо безпеки праці, а також положенням щодо гігієни праці, захисту довкілля та пожежної безпеки. Здоров'я, гігієна праці та гідні умови праці є важливими складовими політики компанії. Слід уникати використання в наших продуктах на та наших виробничих потужностях речовин, шкідливих для здоров'я.

с. Захист довкілля та сталий розвиток

Ми дотримуємося належних вимог законодавства щодо захисту довколишнього середовища і намагаємося утримувати наш вплив на довколишнє середовище на якомога нижчому рівні. Ми також намагаємося керувати нашим бізнесом у спосіб, що є дружнім до довколишнього середовища та забезпечує сталий розвиток, а також відповідально обходитися з усіма природними ресурсами.

Ми також уникаємо використання сировини із зон збройних конфліктів (конфліктних мінералів). Ми намагаємося скоротити наш негативний вплив на зовнішнє середовище до мінімуму, неминучого з технічної та організаційної точки зору. Для забезпечення відповідності високим стандартам якості безпеки, яких очікують наші клієнти, ми незмінно здійснюємо покращення на постійній та довготривалій основі. захисту довколишнього середовища нашими постачальниками, підрядниками та іншими третіми сторонами.

Нашою метою є найвищий рівень якості та безпеки



7. Дотримання вимог законодавства як управлінська задача, повідомлення про порушення та моніторинг

Цей Кодекс етики є центральною складовою частиною цінностей LAPP, згідно з якими ми працюємо. Критично важливо, щоб цих цінностей дотримувалися в усій групі. За це відповідає кожен працівник.

а. Дотримання вимог законодавства як управлінська задача

Усі керівники LAPP повинні забезпечити дотримання цього Кодексу етики в межах своєї відповідальності. Вони повинні дбати, щоб у зоні їх відповідальності не відбувалося порушень цього Кодексу етики чи будь-яких вимог законодавства, яким можна було б запобігти або зашкодити шляхом належного нагляду. Керівники також зобов'язані проінформувати співробітників про цей Кодекс етики та його зміст, а також ознайомити їх з ним. Вони також повинні дати ясно зрозуміти, що порушення законодавства не схвалюються і мають дисциплінарні наслідки незалежно від становища співробітника в ієрархії компанії. Керівники повинні завжди діяти як взірець для наслідування в цьому відношенні і чинити відповідно до принципів прийняття, визнання та довіри.

в. Повідомлення про порушення

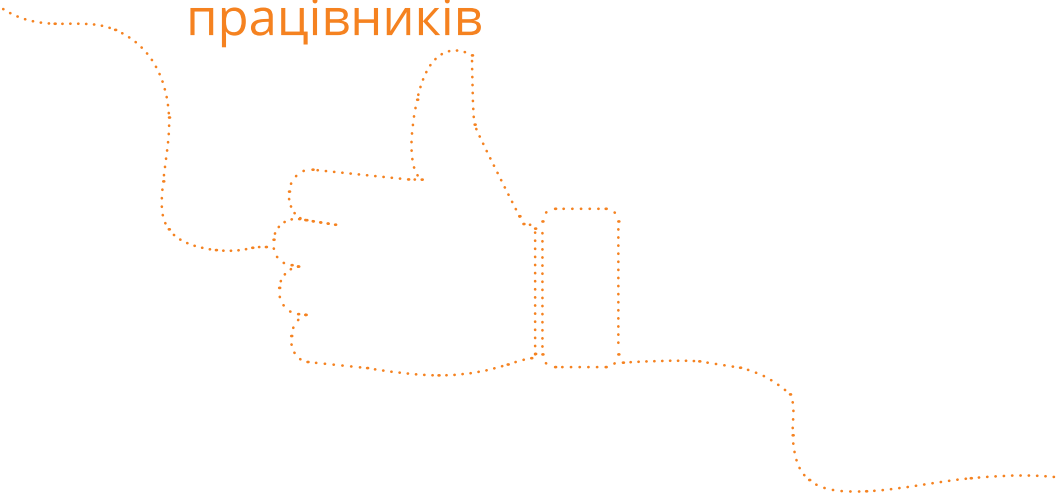
Усі співробітники мають право привернути увагу свого керівника до обставин, які імовірно виявляють порушення цього Кодексу етики. Це можна зробити анонімно.

Повідомлення підлягають розслідуванню і, за необхідності, вживанню заходів до виправлення ситуації.

г. Моніторинг

Кожна компанія LAPP відповідає за забезпечення дотримання як правил, що містяться в цьому Кодексі етики, так і будь-яких інших вимог внутрішнього розпорядку в межах своєї відповідальності. Департамент внутрішнього аудиту має необмежене право одержувати інформацію та проводити аудити, якщо це не заборонено законодавчими вимогами. При проведенні аудитів департамент внутрішнього аудиту приділяє особливу увагу дотриманню Кодексу етики та включає його вимоги до своїх критеріїв перевірки.

Дотримання Кодексу етики є
обов'язковою умовою для всіх
працівників



Внутрішні комунікації
«Лалп Холдинг АГ»
вул. Оскар Лалп Штрассе, 2
Штутгарт, 70565
Версія: Червень 2018 р.

