**Кодекс за борба с корупцията**

**ОБОБЩЕНИЕ**

[1. ПРЕДГОВОР ОТ ПАТРИК ДЕСТАН, ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР 3](#_Toc67231595)

[2. ЗА НАШИЯ КОДЕКС 4](#_Toc67231596)

[2.1 Какви са целите му? 4](#_Toc67231597)

[2.2 За кого се отнася Кодексът? 4](#_Toc67231598)

[2.3 Как да използвам Кодекса? 4](#_Toc67231599)

[3. КАКВО Е КОРУПЦИЯ? 5](#_Toc67231600)

[3.1 Активна корупция 5](#_Toc67231601)

[3.2 Пасивна корупция 5](#_Toc67231602)

[3.3 Корупцията в ежедневната ни работа 5](#_Toc67231603)

[4. ПОДАРЪЦИ И ПОКАНИ 6](#_Toc67231604)

[5. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ 7](#_Toc67231605)

[6. ПЛАЩАНИЯ НА РЪКА 8](#_Toc67231606)

[7. СПОНСОРСТВО И ПОДПОМАГАНЕ 9](#_Toc67231607)

[8. ТЪРГОВИЯ С ВЛИЯНИЕ 10](#_Toc67231608)

[9. ВЪТРЕШЕН КОНТРОЛ И ОТЧЕТНОСТ 11](#_Toc67231609)

[10. СПАЗВАНЕ НА НАШИЯ КОДЕКС ЗА БОРБА С КОРУПЦИЯТА И САНКЦИИ 12](#_Toc67231610)

[11. КАК ДА ПОЛУЧА ИНФОРМАЦИЯ И ПОМОЩ? КАК ДА СЪОБЩЯ ЗА РИСКОВО ПОВЕДЕНИЕ? 13](#_Toc67231611)

[11.1 Оценка на ситуацията 13](#_Toc67231612)

[11.2 Използване на вътрешната процедура за подаване на сигнали 13](#_Toc67231613)

[12. ПРИЛОЖЕНИЕ 1: НАШАТА ВЪТРЕШНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ 14](#_Toc67231614)

[13. ПРИЛОЖЕНИЕ 2: РЪКОВОДСТВО ЗА ОСМИСЛЯНЕ НА СИТУАЦИЯ 1](#_Toc67231618)5

[14. ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ПОЛИТИКА ВЪВ ВРЪЗКА С ПОДАРЪЦИ И ПОКАНИ 1](#_Toc67231619)6

[14.1 Общи принципи 1](#_Toc67231620)6

[14.2 Специални случаи 1](#_Toc67231621)6

# ПРЕДГОВОР ОТ ПАТРИК ДЕСТАН, ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР

 Уважаеми колеги,

Нашето дружество е приело и започва да прилага ефективно политика за превенция на корупцията във всички свои френски и международни офиси.

Корупцията вреди на обществото, носи изгода на малцина за сметка на мнозинството, пречи на конкуренцията и навсякъде е осъдително и санкционирано поведение.

За нашата Група е важно да се спазва съществуващото законодателство и да засилим културата си на почтеност и интегритет.

Интегритетът и почтеността са част от нашата култура.

Успехът ни се базира на отличната ни репутация. Тя е резултат от качеството на нашите продукти, на услугите ни, на умението ни да правим иновации, но се дължи и на нашето поведение и начина, по който работим.

Това е важно събитие и същевременно нормална стъпка, която съответства перфектно на предприемаческата традиция на нашата Група.

Ние в Ондура не толерираме корупцията под никаква форма.

Тази политика е отразена и в Кодекса, който Ви представям. В Кодекса ще намерите практическа информация, която ще Ви помогне да идентифицирате забранено или подозрително поведение и да разпознаете случаите, в които задължително следва да информирате или да се допитате до своите началници. Тази политика е създадена, за да ни помогне за добрата преценка и за правилното поведение в определени ситуации.

Освен това, френското законодателство, както и много други, предполага създаването на процес на подаване на сигнали, който е отворен за служителите на Групата и за външните ни партньори. Целта е да дадем възможност на хората, които са изправени пред ситуация, която може да наруши правилата, заложени в нашата политика за борба с корупцията, да съобщават свободно за подозренията си за нарушение на служителя от нашия правен отдел, отговарящ за спазването на тези правила.

Бихме искали да Ви насърчим като приоритет да проведете диалог със своите началници, но разбираме, че в някои ситуации това може да изглежда не само трудно, а дори невъзможно.

Най-важното нещо, което трябва да направите, за да защитим Групата, е да подадете сигнал за ситуацията, която представлява предизвикателство за Вас. Вътрешната процедура за подаване на сигнали, която сме създали, има за цел да Ви даде тази възможност.

Изпълнението на тази политика е отговорност за всички нас заедно и поотделно.

Всяко нарушение на нашия “Кодекс за борба с корупцията” ще бъде санкционирано.

Трябва да можем да разчитаме на всички нас и аз Ви благодаря за ангажимента към спазване на политиката.

Патрик Дестан

# ЗА НАШИЯ КОДЕКС

##  Какви са целите му?

Първата цел е да припомни и подсили ангажимента ни да работим с интегритет и почтеност, като отхвърляме всички форми на корупция.

Втората цел е да идентифицираме типовете забранено поведение, които отговарят на различните видове корупция. Важно е всички служители на нашата Група да разбират и да могат да идентифицират забранените типове поведение.

Третата цел е да обясни определени правила, които Групата ни е определила, за да се избягват рискови поведения, които могат да доведат до корупционни практики.

Четвъртата цел е да бъде практическо средство за подпомагане на ежедневната ни дейност чрез избягване на риска от корупция.

##  За кого се отнася Кодексът?

Този Кодекс е валиден за всички служители на Групата, независимо дали са във Франция или в чужбина, като това включва външните служители - по-конкретно, служители на друго юридическо лице или независими лица, които в момента работят в нашата Група, като например стажанти, одитори, експерти, временно наети лица и др... Освен това, ние очакваме и от трети страни, които работят за Групата (консултанти, подизпълнители, доставчици и др.) да прилагат нашите или еквивалентни на тях правила.

##  Как да използвам Кодекса?

Нашият Кодекс идентифицира забранените или рискови типове поведение и предоставя практически примери за това как всеки може да реагира по правилния начин.

Не винаги е лесно да се идентифицират типовете поведение, свързани с корупция. Ако имат съмнения, нашите служители трябва да обсъдят това със своя пряк началник, мениджъри от други отдели като ЧР, Финансов контрол и/или служителя от правния отдел на нашата Група, който отговаря за спазването на тази политика. В Приложение 1 към този документ е описано какво трябва да се случи след това. В допълнение към това, за да може всички да оформят първоначално мнение, в Приложение 2 е предложено ръководство за осмисляне на ситуацията.

Молим всички служители на Групата да изчетат внимателно този Кодекс.

Всички ръководители трябва да гарантират, че Кодексът се изпълнява всеки ден, което означава:

* Да имат поведение, което служи за пример;
* Да се уверят, че служителите им разбират правилата;
* Да осигурят ефективно подаване на информацията за него на нови служители и темата да бъде обект на периодични информационни срещи вътре в екипите;
* Да уведомят екипа си за вътрешната процедура за подаване на сигнал и да защитят всеки, който подава сигнал чрез нея;
* Да позволят на всеки служител уверено да обсъди или да подаде сигнал за проблем, свързан с неспазване на правилата;
* Да подпомогнат служителите си и, когато е уместно, да поемат отговорност за разрешаване на съобщената им ситуация; и
* Да включват съдържанието на този Кодекс в процедурите си за закупуване.

# КАКВО Е КОРУПЦИЯ?

Корупцията се определя общо като предлагане или предоставяне на “нещо***”***, за да се получи “неполагаща се облага”. Престъплението корупция се създава още при самото обещание за неполагаща се облага, дори и ако тази облага в крайна сметка не бъде предоставена. Освен това, престъплението е налице независимо от това дали облагата е обещана или дадена пряко или чрез посредник. Престъплението е налице и тогава, когато подаръкът не е бил определен и не е бил предаден, преди да бъде предоставена облагата, и дори тогава, когато подаръкът се е оказал безпредметен, тъй като облагата не е била предоставена.

Има разграничение между активна и пасивна корупция, но и двете са забранени и се санкционират от френското и международно законодателство, както и от нашата “Политика за борба с корупцията”.

## Активна корупция

Активната корупция е налице тогава, когато дадено дружество или негов служител обещава, предлага или дава, пряко или чрез посредник, плащане, подарък или друга неполагаща се облага на държавен служител или на частно лице с цел това лице да извърши или да не извърши дадено действие в съответствие с неговите задължения или при изпълнение на неговите функции в нарушение на служебните му задължения.

## Пасивна корупция

Пасивната корупция е налице тогава, когато държавен служител или частно лице (физическо или юридическо) иска или приема, пряко или чрез посредник, плащане, подарък или друга неправомерна облага, за да извърши или да не извърши дадено действие в съответствие с неговите задължения или улеснено от изпълнението на неговите служебните задължения.

“ Нещото” може да приеме много различни форми.

Ето някои примери: пари или техният еквивалент (подаръчни ваучери, ваучери, поръчителство, заем) или материални облаги като подаръци, приеми, ресторантни или скъпи хотели, участие в събития със или без професионално съдържание (спортни събития, изложби, семинари и др.), пътувания, престои, спонсорство или наемане на семейни членове или приятели.

“Неполагащата се облага” също може да бъде под много различни форми.

Примерите включват преференциално третиране, подписване на договор, спечелване на обществен договор, разкриване на конфиденциална информация, придобиване или ускоряване на процеса по придобиване на разрешение, лиценз или концесия, изключение от прилагането на санкция.

Групата не толерира нито една форма на корупция, независимо дали тя касае държавния или частния сектор.

##  Корупцията в ежедневната ни работа

Корупцията може да приеме различна форма в нашите професионални дейности, като в разделите сме представили най-разпространените ѝ форми, а именно:

* Подаръци и покани;
* Конфликт на интереси;
* Плащане на ръка - нерегламентирано плащане с цел улеснение;
* Спонсорство и подпомагане;
* Търговия с влияние;
* Вътрешен контрол и отчетност

# ПОДАРЪЦИ И ПОКАНИ

Подаръците могат да имат различна форма и като цяло се смятат за ползи или услуги, които се предоставят безвъзмездно или без компенсация. Те са сравнително честа форма на учтивост и взаимна признателност, които понякога може да се обичайни в дадена страни и могат да допринесат за доброто качество на професионалните отношения.

Те могат да бъдат предмети, които се предлагат понякога или периодично в контекста на професионалните взаимоотношения, бизнес обеди и вечери, покани за събития или изложби, спортни събития, пътувания, които сместват отдих с професионални дейности...

**СПАЗВАНЕ НА нашия Кодекс на прАктика**

**Въпрос:** Като част от подписването на договор, един от нашите партньори иска да ми предложи подарък със значителна стойност.

Тъй като не искам да разваля добрите отношение, които сме успели да изградим, се чудя какво трябва да направя в тази ситуация.

**Отговор:**

По принцип, този тип подаръци следва да бъдат учтиво отказани, като обясните каква е политиката на Групата в тази област.

Въпреки това, в зависимост от страната и обичаите ѝ, понякога може да бъде трудно да откажете подобен подарък.

В такъв случай, информирайте началниците си, които трябва да решат какво да бъде направено. Например, те биха могли да решат подаръкът да бъде споделен с всички служители или да бъде дарен на благотворителна организация.

Забранено е да приемате или предлагате подарък или покана:

* които предполагат, че се установяват взаимоотношения “аз на тебе, ти на мене” под каквато и да било форма, явна или подразбираща се.
* които вероятно могат да окажат въздействие или да създадат впечатление, че могат да въздействат върху преценка или решение на служители на Групата или на партньорите им, независимо дали са частни или държавни.

Ондура има създадени правила и процедури за подаръци и покани, приложими за цялата Група, за да се гарантира спазването на нашата “Политика за борба с корупцията” и вътрешното съответствие.

Тези правила и процедури са описани в Приложение 3 към настоящия документ.

Всички служители на Групата трябва да бъдат информирани за тези правила и да ги използват за справка при получаването или предоставянето на подаръци и покани.

# КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

Служителите на Групата трябва да вземат решения в интерес на Групата, независимо какви са техните лични интереси или тези на роднините им.

Конфликт на интереси се получава тогава, когато служител на Групата или негов близък има лични, финансови или търговски интереси, които могат да повлияят или да изглежда, че влияят на обективността на решенията, които този служител взема или препоръчва, или на становищата, които издава при изпълнение на служебните си задължения.

Тази ситуация може да доведе до това служителят да пренебрегне своя дълг за лоялност към Групата или да изглежда, че го пренебрегва. Това може да се окаже и предпоставка за корупция и други свързани престъпления.

Прозрачността е от огромно значение за предотвратяването и управлението на конфликти, рискове или привидни конфликти на интереси.

Поради тази причина служителите имат задължение да информират своите началници за ситуации, които могат да създадат реални, потенциални или привидни конфликти на интереси.

Молим служителите да информират своите началници за:

* Предложение или поведение, което може да създаде такъв конфликт;
* Натиск, заплаха или опит за изнудване, вътрешен или външен.

Служителят трябва също да се оттегли от всеки процес на вземане на решение, издаване на препоръка или становище, които могат да бъдат засегнати от този конфликт на интереси.

Информацията за ситуациите на конфликт на интереси трябва да се записва в писмена форма и да се съхранява.

**СПАЗВАНЕ НА нашия Кодекс на прАктика**

**Въпрос:**

Брат ми току-що стартира бизнеса си и иска да предложи услугите си на Групата Ондура.

Предлага атрактивни и конкурентни цени.

Мога ли да го препоръчам на Генералното ръководство?

**Отговор:**

Независимо дали тази оферта може да се разглежда като интересна или не, важно е винаги да съобщавате възможно най-скоро всеки потенциален конфликт на интереси, като например семейни отношения.

Офертата на брат Ви няма да бъде изключена и ще бъде проучена обективно по същия начин като останалите.

Такава семейна връзка не може да повлияе на избора на компанията в благоприятна или неблагоприятна посока.

От само себе си се разбира, че трябва да се въздържате от участие в какъвто и да било процес на вземане на решения, който е свързан с дейността на брат Ви.

#  ПЛАЩАНИЯ НА РЪКА

Плащанията на ръка - нерегламентираните плащания с цел улеснение, са малки суми, изплащани неофициално на служител от държавния сектор с цел улесняване или осигуряване на правилното провеждане на административните процедури или необходимите формалности, които попадат в неговите компетенции и които лицето, което плаща, има право да очаква.

Тези плащания не са предназначени да печелят неполагаща се облага. Те имат за цел да насърчат служителите от държавния сектор да изпълняват функциите си с нормално усърдие и ефективност.

**СПАЗВАНЕ НА нашия Кодекс на прАктика**

**Въпрос:** Изправен съм пред забавяне при митническа обработка на документи.

В разговор с друг човек, който е бил обслужен бързо, разбирам, че служителят би реагирал при плащане на ръка на дребна сума..Този човек ми казва, че е платил 50 евро. Чудя се какво трябва да направя в тази ситуация.

**Отговор:**

Плащанията на ръка в нашата Група са забранени. Трябва да информирате началниците си веднага.

 Тази практика и тези плащания са приравнени с корупция в повечето държави.

В някои държави обаче все още съществува прибягване до плащания на ръка.

Групата забранява тази практика. Плащанията на ръка могат да изложат служителите на Групата на наказателно преследване и да навредят на репутацията на Групата.

Ако служителят бъде изправен пред такава ситуация, той трябва да се свърже с началниците си, които ще се погрижат за разрешаване на тази ситуация заедно с него.

# СПОНСОРСТВО И ПОДПОМАГАНЕ

Спонсорството е материалната подкрепа, предоставена на събитие, човек, продукт или организация с цел получаване на облага от нея чрез реклама: името, марката, посланието на спонсориращото дружество ще бъдат широко разпространени по време на събитието.

Спонсорството не бива да се бърка с подпомагането, което е паричен или материален подарък от дружество за организация от общ интерес, без да се чака еквивалентно възнаграждение.

Където и да извършва дейности нашата Група, тя спазва приложимите закони и разпоредби и действа в съответствие с нашите правила за почтеност и интегритет.

Този принцип се прилага при дейности, свързани със спонсорство и подпомагане, в които нашата група от дружества участва от време на време. Важно е да се обърне внимание на условията, при които могат да бъдат взети решения за тези действия. При определени обстоятелства тези действия могат да бъдат характеризирани като корупция или свързано с нея поведение, или да създадат такова възприятие, което да навреди на добрата репутация на нашата Група.

На практика тези дейности, свързани със спонсорство и подпомагане, трябва винаги да отговарят на следните критерии:

* Тяхната цел трябва да бъде да укрепват реномето на нашата група както вътрешно, така и външно;
* Те трябва да са в съответствие с нашите ценности и с визията на нашата Група;
* Те никога не се разглеждат като възнаграждение, дори ако са свързани с подписване на договор, спечелване на обществен договор, придобиване на разрешително или получаване на разрешение;
* Те винаги трябва да бъдат съобразени с местните закони и разпоредби;
* Те трябва да бъдат предварително одобрени от Генералното ръководство.

**СПАЗВАНЕ НА нашия Кодекс на практика**

**Въпрос:**

Председателят на местния баскетболен клуб ни предлага да станем основен спонсор на клуба.

Нашата марка ще бъде поставена, наред с други знаци, върху фланелките на играчите.

Председателят на клуба е и ръководител на местната политическа партия, която управлява общината. Чудя се какво трябва да направя в тази ситуация.

**Отговор:**

Доколкото разходите са в рамките на бюджета, доколкото единственото пряко съображение е популяризирането на нашата марка и доколкото дейността, предмет на спонсорството, е в съответствие с нашите ценности, заявлението трябва да бъде одобрено.

Самият факт, че председателят на клуба има и политическа роля, сам по себе си не представлява пречка, при условие че преследваната цел не е да повлияе неправомерно на публично или частно решение.

# ТЪРГОВИЯ С ВЛИЯНИЕ

Търговията с влияние е налице тогава, когато дадено лице получава - или иска - дарения или други облаги от какъвто и да било вид от лице или дружество, за да злоупотреби със своето реално или предполагаемо влияние върху трета страна (служител от държавния сектор или публичен орган), за да вземе тази трета страна благоприятно решение за това лице или дружество.

Тя включва трима участници: бенефициента (този, който предоставя дарения или други предимства от какъвто и да било вид), посредника (този, който използва влиянието, (за) което (се твърди, че) има поради позицията си) и целевото лице, което притежава пълномощието за вземане на решения.

Разликата между корупцията и търговията с влияние се състои в естеството на деянието, което трябва да бъде извършено в замяна: ако деянието е в изключителното правомощие на лицето, което получава подаръка, това е корупция; ако, напротив, деянието включва използването на неговото влияние, за да може друго публично лице с правомощия за вземане на решения да вземе решение, тогава престъплението е търговия с влияние.

Така наречената “активна” търговия с влияние е фактическото предлагане на такава на дадено лице или поддаване на неговите искания да му се предостави някакъв подарък или друга облага, така че последният да злоупотреби с влиянието си, за да получи, в полза на лицето, което плаща този подарък или друга полза, благоприятно решение от и следователно незаслужено предимство пред публичен орган.

Така наречената “пасивна” търговия с влияние представлява искане или приемане на подарък или друга облага от дадено лице с цел то да злоупотреби със своето влияние, за да получи благоприятно решение от публичен орган в полза на лицето, което предоставя тази облага.

**СПАЗВАНЕ НА нашия Кодекс на прАктика**

**Въпрос:**

Един приятел ми казва, че има връзки в държавна администрация, която току-що е отправила покана за предоставяне на оферти, на която възнамерявам да отговоря.

Той ми предлага своята помощ, за да улесни решението в наша полза.

Казва ми също така, че дъщеря му е кандидатствала за стаж по време на празниците в моята фирма и ме пита дали мога да я препоръчам.

Какво трябва да направя?

**Отговор:**

Това предложение, макар и да е добронамерено, може да бъде анализирано като търговия с влияние.

Следователно е необходимо да докладвате този случай на началника си или на служителя от нашия правен отдел, който отговаря за спазването на тези правила.

# ВЪТРЕШЕН КОНТРОЛ И ОТЧЕТНОСТ

Всички наши бизнес отношения в Ондура са описани и оформени с договори. Плащанията се извършват въз основа на тези договори и при представяне на правилно изготвена и обоснована фактура.

Всички разходи и съответните плащания трябва да отговарят на следните условия:

* Да бъдат подкрепени с писмен документ, който позволява да се идентифицира естеството на разходите, бенефициентът на плащането, обосновката за него и, ако е необходимо, полученото разрешение; и
* Да бъдат точно и коректно въведени в счетоводните документи.

Ние не толерираме нито една практика, която би повлияла на редовността и правилното водене на нашето счетоводство, като това включва и всички измами или подправяне на документи.

Това поведение е предмет на наказателно-правни санкции и лицата, участващи в нашата Група, подлежат на дисциплинарно наказание.

Някои примери за ситуации, които трябва бъдат предупредителен сигнал за Вас:

* Подизпълнител предлага да завиши оценката и следователно да надвземе за услугите, извършвани в дадена държава. Това ще се компенсира по сметките за услуги, предоставяни в друга държава.
* Търговски агент или консултант иска да платите част от възнаграждението му по сметка на дъщерно дружество в държава, несвързана с договорните отношения.

Тези ситуации могат да бъдат свързани с други сериозни поведения като корупция, укриване на данъци, пране на пари,...

От това следва, че ако имате някакви съмнения относно отправено към Вас искане за плащане или ако станете свидетел на практика, която предизвиква съмнение у Вас, Ваше задължение е да информирате своя пряк ръководител или служителя от нашия правен отдел, който отговаря за спазването на тези правила.

# СПАЗВАНЕ НА НАШИЯ КОДЕКС ЗА БОРБА С КОРУПЦИЯТА И САНКЦИИ

Всички служители на компаниите от Групата са длъжни да спазват нашите правила за борба с корупцията и Групата няма да толерира тяхното нарушаване.

Този кодекс е част от условията за наемане на работа във всички дружества от Групата Ондура.

Нарушаването от страна на служител на Групата на разпоредбите на нашия кодекс ще доведе до дисциплинарни действия, които могат да стигнат до уволнението на съответното лице, без това да бъде в ущърб на евентуални граждански, наказателни и/или административни санкции срещу него.

Всъщност, през последните години законите за борба с корупцията бяха засилени и санкциите станаха по-строги.

# КАК ДА ПОЛУЧА ИНФОРМАЦИЯ И ПОМОЩ? КАК ДА СЪОБЩЯ ЗА РИСКОВО ПОВЕДЕНИЕ?

За да защитим своята Група, е от съществено значение всички служители на Групата, както и външни служители, изправени пред или наясно със ситуация или поведение, което би могло да наруши нашата “Политика за борба с корупцията” или приложимото законодателство в областта на корупцията в конкретна държава, да реагират без забавяне.

Целта на този раздел е да предостави на служителите, които са наясно с или са свидетели на рисково поведение, необходимата информация и евентуално подкрепа за справяне с тази ситуация.

## Оценка на ситуацията

Всеки сътрудник на Групата, изправен пред ситуация, която може да наруши нашата “Политика за борба с корупцията” или законодателството на държавата, в която се намира, трябва да говори за това и да приема съвети по приоритет от своя пряк ръководител, други ръководители (човешки ресурси, финансов и административен директор) или служителя от правния отдел на Групата, който отговаря за спазването на тази политика.

Целта е първо да се направи съвместна оценка на възникналата ситуация и рисковете от нея, така че да се вземе решението, което ще предотврати поведение, което може да се окаже в противоречие с нашата политика или законите в сила в държавите, в които Групата осъществява своята дейност.

За да се формира обективно мнение за ситуацията, се препоръчва да се препрочита този кодекс и да се използва ръководството за осмисляне на ситуацията, предложено в Приложение 2.

## Използване на вътрешната процедура за подаване на сигнали

Френското законодателство, както и много други, предполага създаването на процес на подаване на сигнали, който е отворен за служители на Групата и за външни служители.

Този процес, описан в Приложение 1 към настоящия документ, има за цел да даде възможност на лицата, изправени пред ситуация, която носи риск от неспазване на правилата за борба с корупцията на Групата, свободно да подадат сигнал за нея.

Важно е авторът на сигнала да действа добросъвестно и безкористно.

Авторът на сигнала, който действа при тези условия, се ползва от защита, която е гарантирана в някои случаи от закона (какъвто е случаят във Франция) и във всички случаи от Групата и цялото ѝ ръководство.

Следователно той няма да бъде обект на ответни мерки или санкции от какъвто и да било характер.

Разговорите с ръководителите трябва да бъдат поверителни. В някои ситуации обаче това е трудно, дори невъзможно.

Подаването на сигнал е акт на лоялност към нашата Група, но никой служител не може да бъде обвинен, че не го е направил.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1: НАШАТА ВЪТРЕШНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ

Френският закон, подобно на много други закони, предвижда създаването на процедура за докладване, отворена както за служителите на Групата, така и за външните сътрудници. В този контекст, тъй като компанията принадлежи към Кингспан, служителите на Групата и външните сътрудници, които знаят за ситуация или действие, които нарушават или може да нарушат нашите правила за борба с корупцията, се приканват да съобщят за това чрез EthicsPoint (анонимната и независимо управлявана гореща линия на Кингспан за подаване на сигнали), като следват указанията на https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106845/index.html

Сигналите могат да бъдат подадени поверително или анонимно. Получените сигнали ще бъдат запазени в конфиденциалност, в съответствие с необходимостта от провеждане на адекватно разследване

Важно е да се отбележи, че Групата се задължава да предприема всякакви подходящи дисциплинарни действия и да стартира всякакви съдебни производства с цел предотвратяване или прекратяване на факти, които представляват нарушение на политиката за борба с корупцията.

Ако не се докаже, че съобщените факти нарушават разпоредбите на политиката за борба с корупцията, авторът на сигнала, който е действал добросъвестно и безкористно, няма да бъде обект на дисциплинарно производство или репресивни мерки.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 2: РЪКОВОДСТВО ЗА ОСМИСЛЯНЕ НА СИТУАЦИЯ

Целта на настоящото приложение е да помогне на всеки служител на Групата, който поставя под съмнение поведението, което трябва да предприеме, ако се сблъска лично с поведения или стане свидетел на поведения, които му се струват несъответстващи на правилата за борба с корупцията на Групата.

Въпросът, който служителят трябва да си зададе, е: “Нарушава ли въпросното поведение нашите правила за борба с корупцията или някакви други разпоредби, с които съм запознат?”

**Ако отговорът е очевидно “да”:**

1. Служителят трябва незабавно да информира приоритетно своя началник, друг ръководител (човешки ресурси, финанси) или служителя от правния отдел на Групата, който отговаря за спазването на тази политика.

 **Ако отговорът не е ясен, какво можете да направите, ако все пак имате някакви съмнения?**

Винаги търсете съвета на своя пряк началник, друг ръководител или Служителя, който отговаря за спазването на тази политика, преди да вземете решение.

За да се подготвите за разговора с тях, можете да си зададете следните въпроси, които ще Ви помогнат да формирате първоначално мнение:

* Би ли могла тази ситуация, ако бъде известна, да повлияе негативно на репутацията на нашата Група?
* В тази ситуация дадено лице или дружество иска ли или предлага ли предимство, което не е оправдано при обичайното и правилно прилагане на договорните правила или административните процедури?
* Ако ситуацията се материализира, може ли това да създаде счетоводен и/или данъчен проблем?
* Ако бях ангажиран лично, какво бих направил и бих ли могъл да говоря открито с колегите си за това?

Очевидно можете да използвате нашата вътрешна процедура за подаване на сигнали и за да потърсите съвет.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ПОЛИТИКА ВЪВ ВРЪЗКА С ПОДАРЪЦИ И ПОКАНИ

##  Общи принципи

1. Забранено е да приемате или предлагате подарък или покана:
* които предполагат, че се установяват взаимоотношения “аз на тебе, ти на мене” под каквато и да било форма, явна или подразбираща се.
* които вероятно могат да окажат въздействие или да създадат впечатление, че могат да окажат въздействие, върху преценка или решение на служители на Групата или на партньорите им, независимо дали са частни или държавни.
1. При никакви обстоятелства служителите на Групата не трябва да приемат или предлагат парични подаръци, подаръчни ваучери, ваучери за покупка или подобни облаги.

## Специални случаи

В други случаи трябва да се спазват следните правила:

Подаръците и поканите трябва да бъдат в професионален контекст, да са разумни както по честота, така и по размер, да се приемат прозрачно и, ако е възможно, да се споделят с екипа.

 В никакъв случай от тях не могат да се възползват членове на семейството или роднини.

Подаръци или покани на стойност под 40 евро могат да се предлагат или получават без да се информира или да се взема разрешение от прекия ръководител.

Подаръци или покани с приблизителна стойност между 40 и 80 евро могат да бъдат предлагани или получавани. Те подлежат на предварително разрешение от прекия ръководител или, в зависимост от случая, за вече получени подаръци или покани, подлежат на незабавно последващо информиране.

Принципът е, че подаръци или покани с приблизителна стойност над 80 евро трябва да бъдат отказвани и не могат да бъдат предлагани. Ако по културни причини служителят се чувства принуден да приеме, той трябва да получи предварителното разрешение на прекия си ръководител или, ако е невъзможно, да го информира след това без забавяне. Той ще реши как да процедира, като препоръчва споделянето им, ако е възможно, с екипа (чрез, например, теглене на жребий).

По същия начин, ако по конкретни причини служителят обмисля да предложи подарък или покана на стойност над 80 евро, той трябва да получи предварителното разрешение на прекия си ръководител, като му предостави основанията си.

Във всеки случай е необходимо тези подаръци да се проследяват, за да се избегнат всякакви подозрения в бъдеще.

В случай на повторно подаряване на подаръци или покани от едно и също лице или субект, прагът, който трябва да бъде запазен, се оценява в съответствие с общата сума, съответстваща на подаръците и поканите, получени или предложени през същата година.

В случай на съмнение или за да получи допълнителна информация, служителят трябва да се свърже със своя пряк ръководител.

Прекият ръководител ще се консултира със служителя, който отговаря за спазването на тази политика, ако се сблъска с трудности да приложи нашите правила или с конкретна ситуация.