



ARISTON GROUP

Кодекс професійної етики

7 листопада 2019 року

1. Вступ

Цей Кодекс професійної етики (далі – «**Кодекс**») є офіційним документом, у якому визначені правила та етичні норми поведінки, якими має керуватись кожна з компаній Ariston Group (**власна компанія відповідального працівника та/або компанії групи**) під час здійснення своєї господарської та іншої діяльності. Він також регулює права, обов'язки і загальну відповідальність, які мають та яких мають дотримуватися компанії групи під час взаємодії з іншими особами для здійснення своєї діяльності.

Крім того, у Кодексі роз'яснюються принципи і правила поведінки, яких мають дотримуватися компанії групи, як обґрунтованих засобів запобігання злочинам, зазначеним в Указі 231 від 8 червня 2001 року, і порушенням антимонопольного законодавства Італії та ЄС.

У цілому і разом з усіма відповідними процедурами, затвердженими компаніями групи, Кодекс вважається невід'ємною частиною як поточних, так і майбутніх трудових договорів.

Відповідно, порушення інструкцій, що містяться в цьому документі, є дисциплінарним порушенням і буде відслідковуватися та каратися компаніями групи. Також можуть виникнути випадки, коли порушник має відшкодувати збитки, завдані його порушенням.

Що стосується сторонніх працівників, консультантів і позаштатних працівників, що працюють у компаніях групи, та інших третіх осіб загалом, підписання цього Кодексу, витягу з нього або, в будь-якому випадку, прийняття його положень і принципів є фундаментальною попередньою умовою для укладання будь-яких договорів між такими особами і компаніями групи. Положення, прийняті таким чином або затверджені фактично чи іншим чином, є невід'ємною частиною зазначених договорів.

З огляду на зазначене вище та залежно від ступеня серйозності, будь-які порушення третіми особами конкретних положень цього Кодексу можуть призвести до накладення штрафів і, в складних випадках, припинення компаніями групи договірних відносин із такими особами. Вони також можуть вважатися *попередньою* підставою для автоматичного розірвання відповідних договорів.

2. Бачення та місія

Бачення Ariston Group – це *«постійний комфорт для всіх»*.

Це означає прагнення забезпечити всіх, у кожному куточку світу, якісними рішеннями для опалення та постачання гарячої води, не забуваючи про захист навколишнє середовище.

Наша **місія** – *«бути найкращим партнером у світі для надання енергоефективних та поновлюваних рішень для опалення та постачання гарячої води»*.

Наша роль у сфері температурного комфорту полягає в наданні допомоги у зниженні викидів парникових газів і створенні економіки з меншими екологічними наслідками.

Досвід, накопичений нами протягом 90 років, був використаний для розробки інноваційних продуктів і складних комбінованих систем для опалення приміщень та постачання гарячої води.

Компанія Ariston Group сьогодні демонструє своє прагнення до енергоефективності через здійснення значних інвестицій в поновлювані джерела і розробку складних, високоефективних продуктів, а також інвестицій у сферу досліджень та розробки, що мають високотехнологічний та інноваційний характер.

Соціальна відповідальність була одним з основних принципів першої компанії, заснованої 90 років тому. Сьогодні бачення залишається таким самим, як у засновника компанії Арістіда Мерлоні: *«Економічний успіх будь-якої промислової ініціативи не має значення, якщо він не супроводжується відданістю соціальному прогресу»*.

Ця глибоко вкорінена повага до соціально-економічного розвитку, навколишнього середовища, створення матеріальних благ, відкритої ринкової конкуренції та культурного розмаїття допомогла Ariston Group стати лідером у сфері вирішення проблем, пов'язаних зі зміною клімату.

За останні 20 років компанія Ariston Group зміцнила свою присутність у галузі температурного комфорту та розширила свою діяльність настільки, що стала найбільшим світовим гравцем у цій сфері, при цьому більшість продажів здійснюються за кордоном. Крім того, компанія має заводи та місцеві філії у по всьому світу.

Група стала лідером у країнах із розвинутою економікою, а також є лідером ринку в основних країнах, що швидко розвиваються.

3. Затвердження Кодексу професійної етики та відповідальні працівники в його межах

Кодекс професійної етики призначений для всіх корпоративних органів та їхніх членів, для працівників, тимчасових та інших робітників, консультантів і будь-яких сторонніх працівників. Він також стосується уповноважених осіб і всіх інших осіб, які мають право діяти від імені компанії відповідального працівника або інших компаній групи (**відповідальні працівники в межах Кодексу** або **відповідальні працівники**). Відповідальні працівники, які отримали Кодекс відповідно до зазначених нижче підстав, мають ознайомитися із його змістом і виконувати його вимоги.

Зокрема, органи управління компаній групи погоджуються слідувати принципам, що лежать в основі Кодексу під час визначення своїх корпоративних цілей.

Директори компаній групи відповідають за ефективну реалізацію Кодексу і його дотримання в межах та за межами організації.

Крім звичайного дотримання поточних правил і положень колективних договорів про реалізацію зарплатних проектів, працівники компаній групи погоджуються

погоджувати свої методи роботи з цілями й інструкціями, що містяться в Кодексі. Це зобов'язання стосується як внутрішніх робочих відносин, так і їхніх відносин із зовнішніми учасниками, що не входять до їхньої компанії або інших компаній групи, зокрема, з державними та іншими органами влади.

Взаємовигідні відносини та співпраця з кожною компанією Ariston Group засновуються, без винятку, на дотриманні сторонніми працівниками та іншими третіми особами принципів та інструкцій, зазначених у цьому Кодексі. З огляду на це, під час підписання договорів або угод зі сторонніми працівниками та іншими третіми особами компанії групи мають надавати їм цей Кодекс професійної етики або, принаймні, істотні витяги з нього, та вимагати від них прийняття зобов'язання щодо дотримання його положень.

4. Цінності

Здійснюючи свою діяльність, компанія Ariston Group керується такими цінностями:



PROCEED FROM INTEGRITY (НАСАМПЕРЕД МОРАЛЬНІ ПРИНЦИПИ)

"Acting with respect and honesty is not a choice. It's a duty".

«Діяти з повагою та добросовісно – це не вибір. Це обов'язок».

Компанія Ariston Group заохочує своїх працівників діяти відповідно до найвищих стандартів етики та чесності. Поведінка кожного працівника має демонструвати повагу та справедливість по відношенню до колег, клієнтів, постачальників і бізнес-партнерів.

PEOPLE COME FIRST (ДУМАТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ ПРО ЛЮДЕЙ)

“Strength lies in diversity. Give people a chance. Pave the way to make them successful.”

«Сила полягає у розмаїтті. Дайте людям шанс. Прокладіть їм шлях до успіху».

Компанія Ariston Group вірить у командну роботу та різноманіття, сприяє контакту різних культур і вітає нові перспективи. Ми заохочуємо винахідливість, участь та відповідальність. Ми віримо в меритократію та створюємо можливості для зростання, розвиваючи найкращі ресурси групи, де б вони не були.

INSPIRE THROUGH EXCELLENCE (НАДИХАЙТЕ ЗА ДОПОМОГОЮ МАЙСТЕРНОСТІ)

“Create opportunities and commit to make them happen. Explore, learn, improve.”

«Створюйте можливості та старанно працюйте, щоб досягти мети. Досліджуйте, вивчайте, вдосконалюйтесь».

Компанія Ariston Group прагне бути лідером у своїй галузі. Ми підтримуємо безперервне вдосконалення за рахунок інновацій та генерування нових ідей. Ми розвиваємо в наших працівниках пристрасть до навчання та освоєння нових підходів для пошуку альтернативних рішень. Ми прагнемо швидкого та точного виконання, а також швидкого реагування на зміну умов і міжнародні події.

START FROM CUSTOMERS (ДБАЙТЕ ПРО КЛІЄНТІВ)

“Listen, stay tuned and care. Deliver solutions that exceed expectations.”

«Слухайте, будьте в курсі та дбайте. Пропонуйте рішення, що перевищують очікування».

Першочерговим завданням компанії Ariston Group є задоволення потреб клієнтів, надаючи їм продукцію найвищої якості та гарантуючи відмінне обслуговування. Ми дбаємо про наших клієнтів, задовольняючи їхні потреби та надаючи найкращі доступні рішення.

BELIEVE IN SUSTAINABILITY (ВІРА У СТАЛИЙ РОЗВИТОК)

“Think ahead. Energy efficiency and comfort are possible and necessary. It’s worth it.”

«Думайте на випередження. Енергоефективність та комфорт можливі та необхідні. Воно того варте».

Компанія Ariston Group вірить у сталий розвиток і діє відповідним чином. Ми зобов'язуємося забезпечувати максимальний комфорт з мінімальною витратою енергії. Ми сприяємо збереженню нашої планети, надаючи доступ до найефективніших технологій та найкращих послуг у всьому світі.

5. Правила поведінки

Правила поведінки, що містяться в цьому розділі, стосуються поведінки під час здійснення діяльності компанії відповідно до цінностей, зазначених у цьому Кодексі.

5.1. Захист працівників

Заохочується зміцнення корпоративного клімату, спрямованого на толерантність та повагу до людської гідності; тому в межах групи заборонена, насамперед, будь-яка дискримінація між працівниками та сторонніми працівниками за ознакою статі, етнічної приналежності, мови, релігійних та політичних переконань, а також соціальних та особистих умов. Група заохочує створення робочого середовища, у якому відстоюється гідність кожної людини, а відносини між людьми засновані на принципах поваги, справедливості та співпраці.

Тому заборонено:

- поводитися таким чином, який ображає або залякує колег чи сторонніх працівників;
- поводитися таким чином, який може образити почуття інших, включаючи натяки з сексуальним підтекстом (наприклад, небажаний фізичний контакт, жести, твердження чи зображення сексуального характеру);
- мстити будь-якому працівникові, який добросовісно виступає проти будь-яких випадків дискримінації, домагань чи правопорушень або повідомляє про них.

5.2. Сторонні працівники

Усі сторонні працівники (у тому числі директори, працівники й усі ті, хто, незалежно від юридичної форми їхніх відносин, працює під управлінням або наглядом компаній групи) мають виконувати свої обов'язки належним і прозорим чином.

Обов'язки сторонніх працівників

Усі сторонні працівники мають ознайомитися з інструкціями, що містяться або згадуються в Кодексі, та законами, якими регулюється діяльність, що здійснюється ними під час виконання їхніх обов'язків. Дотримання таких інструкцій та законів є необхідною і невід'ємною частиною їхньої роботи.

Сторонні працівники, що володіють інформацією про можливу неналежну поведінку, мають повідомляти про це через офіційний вебсайт www.aristongroup.com/en/governance/whistleblowing та/за допомогою відповідної онлайн-форми <https://aristongroup.integrityline.com>.

Сторонні працівники також зобов'язані:

- a) уникати поведінки, що суперечить таким інструкціям та законам;
- b) звертатися до своїх безпосередніх керівників та/або менеджера з персоналу за будь-якими роз'ясненнями щодо застосування Кодексу та відповідного законодавства;
- c) своєчасно повідомляти будь-яку інформацію про можливі порушення Кодексу менеджеру з персоналу і, в разі потреби, своїм безпосереднім керівникам;

- d) співпрацювати з компанією, членом якої вони є, в будь-яких розслідуваннях, призначених для перевірки можливих порушень і застосування санкцій;
- e) брати активну участь у навчальних ініціативах, що проводяться компанією, членом якої вони є.

Усі виконавчі менеджери зобов'язані:

- a) забезпечувати дотримання Кодексу всіма особами, які перебувають під їхнім безпосереднім керівництвом;
- b) показувати працівникам приклад своєю поведінкою;
- c) вживати заходів для того, щоб їхні працівники розуміли, що дотримання інструкцій, що містяться в Кодексі, є необхідною і невід'ємною частиною їхньої роботи;
- d) наймати працівників та сторонніх працівників, які погоджуються дотримуватися принципів, що містяться в Кодексі.

Усі сторонні працівники, які, діючи від імені та за дорученням своїх власних компаній та/або інших компаній групи, контактують з третіми особами, з якими їх власні компанії та/або інші компанії групи мають намір встановити комерційні відносини або підтримувати інституційні, соціальні, політичні або інші відносини, зобов'язані:

- a) повідомити таких осіб про обов'язки та зобов'язання, встановлені Кодексом;
- b) вимагати врахування вимог Кодексу під час здійснення їхньої діяльності;
- c) вживати необхідних внутрішніх заходів, якщо треті особи відмовляються дотримуватися вимог Кодексу або повністю або частково не виконують свої зобов'язання щодо дотримання інструкцій, що містяться в Кодексі.

Кожен сторонній працівник має сумлінно захищати активи компанії від неналежного або неправильного використання.

Зокрема, кожен сторонній працівник зобов'язаний неухильно дотримуватися політики безпеки компанії, щоб захистити ІТ-системи та уникнути порушення роботи ІТ-додатків.

Кожен сторонній працівник зобов'язаний дотримуватися моральних норм, принципів добросовісності, належної поведінки і конфіденційності під час використання ІТ-додатків. Відповідно, слід уникати будь-якої поведінки, яка може будь-яким чином призвести до порушення політики, затвердженої компанією Ariston Group, або відповідних законів.

Кожен сторонній працівник зобов'язаний уникати будь-яких дій і ситуацій, які становлять або можуть призвести до конфлікту особистих інтересів з інтересами своїх власних компаній та/або інших компаній групи.

Стороннім працівникам заборонено з будь-якої причини прямо або опосередковано брати участь в комерційних ініціативах, у зв'язку з якими вони потенційно або іншим чином стають конкурентами своїх власних компаній та/або інших компаній групи.

Якщо в компанії або за її межами виявлено фактичні або потенційні конфлікти інтересів, усі залучені особи мають уникати діяльності, яка викликає конфлікт, і зобов'язані невідкладно повідомити Наглядовий орган, який відповідає за визначення в кожному конкретному випадку наявності будь-якої несумісності або обставин, що можуть завдати шкоди.

Нарешті, кожен сторонній працівник повинен діяти відповідно до «Посібника із дотримання антимонопольного законодавства» (Antitrust Compliance Handbook) і «Антимонопольного довідника» (Vademecum Antitrust), опублікованих компанією Ariston Group і наданих такій особі для забезпечення того, що її діяльність (дії або бездіяльність) не перешкоджатиме вільній конкуренції та не порушуватиме антимонопольне законодавство Італії та ЄС. Сторонні працівники, яким стало відомо про порушення антимонопольного законодавства з боку компанії Ariston Group або її конкурентів, мають негайно повідомити про це свого керівника, головного юридичного радника групи та/або менеджера групи з дотримання вимог законодавства.

Підбір персоналу, найм і кар'єрний розвиток

Компанії групи визнають ключове значення співробітників і переконані, що основним фактором успіху кожної фірми є професійний внесок кожної людини, що ґрунтується на взаємній відданості та довірі. Відповідно, під час підбору, найму та кар'єрного розвитку кожна компанія Ariston Group проводить оцінку, засновану виключно на порівнянні необхідних кваліфікацій із кваліфікаціями кандидатів, оцінюючи їхні якості прозорим і контрольованим чином згідно зі встановленими політиками і процедурами. Управління трудовими відносинами покликане гарантувати рівні можливості та сприяти професійному зростанню працівників.

Жодна компанія Ariston Group не розпочинає робочі відносини з особами, які не мають дозволу на проживання, і не здійснює жодних дій для сприяння незаконному і таємному в'їзду осіб у країну, а також перевіряє постійну присутність кандидата в країні під час найму.

Компанії групи не використовують пряму або опосередковану дискримінаційну практику (наприклад, урахування участі в профспілках, політичних чи релігійних поглядів, раси, рідної мови або статі) у процесі відбору персоналу та кар'єрного розвитку.

Кожна компанія групи захищає недоторканість особистості своїх працівників та гарантує умови праці відповідно до прав людини та гідності. Зокрема, забороняється понаднормова та примусова робота, працевлаштування неповнолітніх осіб; крім того, забороняється насильство, фізичні чи психологічні домагання, такі як тиранія, сексуальні домагання, приниження, залякування та неправдиве звинувачення.

Компанії групи поважають культурну різноманітність працівників та сприяють підтримці позитивних та ефективних відносин між сторонніми працівниками на засадах взаємної поваги.

5.3. Здоров'я, безпека та робоче середовище

Для кожної компанії групи важливо створити робоче середовище і робочі місця, які належним чином захищають здоров'я та безпеку сторонніх працівників згідно з відповідними національними та міжнародними вимогами.

Крім того, компанії групи сприяють збереженню фізичного здоров'я та підтриманню рівня моральної поведінки сторонніх працівників, створюючи безпечне і сприятливе робоче середовище, забезпечуючи безпечні міжнародні переведення, а також гідні умови праці в межах, визначених чинним трудовим законодавством.

Для створення безпечних умов на робочому місці компанії групи засновують свою робочу поведінку на принципах і умовах, які вважаються необхідними і першочергово важливими, а не на організаційних і виробничих вимогах. Зокрема, вони вживають заходів для того, щоб:

- уникати ризиків;
- адекватно оцінювати будь-які ризики, яких не можна уникнути;
- долати причини виникнення ризиків;
- пристосовувати роботу до потреб людини, особливо щодо облаштування робочих місць і вибору інструментів, методів роботи і виробничих процесів з метою мінімізувати одноманітні та повторювані завдання та зменшити їх вплив на здоров'я людей;
- враховувати технічні розробки;
- замінювати небезпечні аспекти безпечнішими або менш небезпечними;
- запобігати нещасним випадкам, використовуючи послідовний загальний підхід, який включає технічні вимоги, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів навколишнього середовища;
- надавати перевагу заходам колективної безпеки з урахуванням засобів особистої безпеки;
- надавати працівникам належні інструкції.

Ці принципи застосовуються під час здійснення необхідних заходів для захисту здоров'я і безпеки працівників, включаючи запобігання професійним ризикам, надання інформації та забезпечення відповідного навчання, а також організацію роботи і надання необхідного обладнання.

Починаючи з вищого керівництва і закінчуючи операційним рівнем, компанії групи мають дотримуватися цих принципів, особливо якщо необхідно прийняти рішення чи зробити вибір, а також у подальшому для виконання рішень.

5.4. Антимонопольне законодавство та чесна конкуренція

Компанія Ariston Group прагне діяти на ринку відповідно до правил конкуренції, заснованих на добропорядності, добросовісності та чесній торгівлі. Компанії групи зобов'язані суворо дотримуватися всіх відповідних законів.

Ось чому компанія Ariston Group вимагає від сторонніх працівників кожної компанії групи дотримання принципів комерційної поведінки, що повністю відповідають антимонопольному законодавству та цілям Італії та ЄС, здійснення діяльності відповідно до отриманого «Посібника із дотримання антимонопольного законодавства», який є невід'ємною частиною цього Кодексу, повідомлення головного юридичного радника групи та/або менеджера групи з дотримання вимог законодавства про будь-яку антиконкурентну поведінку, про яку їм стало відомо під час виконання своїх обов'язків.

5.5. Боротьба з хабарництвом

Компанія Ariston Group не допускає жодної корупційної поведінки, як активної, так і пасивної, по відношенню до будь-якої державної або приватної організації або фізичної особи. Компанії групи зобов'язуються поважати відповідне антикорупційне законодавство і забезпечувати його дотримання.

Крім того, забороняється використовувати або вихвалитися реальними чи ймовірними зв'язками з посадовою особою державних органів з метою надання або обіцянок собі чи іншим особам грошових коштів чи інших благ як винагороди за незаконне посередництво у відносинах з таким державним службовцем або з метою надання йому іншої компенсації за виконання його/її функцій або повноважень.

5.6. Подарунки та блага

Не можна приймати подарунки, які можуть тлумачитися як такі, що виходять за межі гарних манер чи звичайної комерційної практики, або такі, що є засобом забезпечення сприятливих умов для будь-якої господарської діяльності, прямо чи опосередковано пов'язаної з компаніями групи. Це правило, у якому немає винятків, навіть у країнах, де дарування цінних подарунків комерційним партнерам вважається звичайною практикою, включає як фактичне дарування подарунка чи надання блага, так і обіцянку зробити будь-що із зазначеного вище. Компанії групи уникають дій, не дозволених законодавством, комерційною практикою або кодексами професійної етики, якщо вони їм відомі, щодо компаній та органів, з якими вони ведуть діяльність.

5.7. Прозорість усіх транзакцій та видів діяльності

Усі транзакції та/або види діяльності мають бути законними, дозволеними, послідовними, задокументованими, контрольованими, простежуваними та мають відповідати корпоративним процедурам; вони мають здійснюватися розсудливо в інтересах власної компанії відповідального працівника та/або інших компаній групи:

- корпоративні процедури мають передбачати можливість перевірки транзакцій, процедур авторизації та способу здійснення таких транзакцій;
- усі сторонні працівники, які здійснюють транзакції, пов'язані з грошовими сумами, товарами чи іншими господарськими активами, що належать Компаніям групи, мають надавати обґрунтовані та відповідні докази, необхідні для перевірки таких транзакцій.

5.8. Прозорість бухгалтерського обліку

Бухгалтерські документи та записи компаній групи відповідають загальноприйнятим принципам правдивості, точності, повноти та прозорості.

Відповідальні працівники погоджуються уникати будь-якої поведінки (дій чи бездіяльності), яка прямо чи опосередковано порушує стандарти та/або внутрішні процедури, що регулюють підготовку бухгалтерських документів та їх подання для зовнішнього використання. Зокрема, відповідальні працівники погоджуються співпрацювати для забезпечення своєчасного відображення всіх транзакцій у системах бухгалтерського обліку відповідних компаній згідно із законодавчими

вимогами та застосовними стандартами бухгалтерського обліку. У разі необхідності такі транзакції мають бути належним чином санкціоновані та перевірені.

Відповідальні працівники також зобов'язані зберігати та надавати доступні супровідні документи, необхідні для кожної транзакції, щоб:

- a) забезпечити точність бухгалтерських документів;
- b) забезпечити негайне визначення характеристик та причин здійснення транзакції;
- c) уможливити швидко, формальну та хронологічну реконструкцію обставин здійснення транзакції;
- d) уможливити перевірку процесів прийняття рішень, авторизації та здійснення з точки зору законності, послідовності та обґрунтованості, а також визначення різних рівнів відповідальності.

Відповідальні працівники, яким стало відомо про пропуски, фальсифікацію або недбалість під час оформлення бухгалтерської документації або підготовки відповідних супровідних документів, мають своєчасно повідомляти про це через офіційний вебсайт www.aristongroup.com/en/governance/whistleblowing та за допомогою відповідної онлайнової форми <https://aristongroup.integrityline.com>.

Компанії групи організують навчальні програми та курси підвищення кваліфікації з метою інформування відповідальних працівників щодо правил (законів, положень, внутрішніх вимог, вказівок органів бухгалтерського обліку), що регулюють підготовку та управління бухгалтерською документацією.

Група також запровадила систему управління повідомленнями про порушення, яка регулює прийом, управління, а також способи реєстрації повідомлень, отриманих працівниками чи третіми особами від певної особи або анонімно щодо незаконних дій чи порушення законів і правил, Кодексу професійної етики та загалом будь-яких процедур, затверджених групою.

Ця процедура гарантує конфіденційність імені особи, що надала таке повідомлення, та захищає особу, про яку повідомлено, від можливих зловмисних повідомлень з урахуванням потенційного застосування дисциплінарних процедур у таких випадках.

5.9. Внутрішній контроль

Компанії групи на всіх рівнях ведуть діяльність, орієнтовану на здійснення контролю. Позитивний і послідовний підхід до контролю вносить значний вклад у підвищення ефективності роботи.

Внутрішній контроль включає всі інструменти, затверджені компанією відповідального працівника та іншими компаніями групи для скерування, управління і перевірки діяльності компанії з метою забезпечення дотримання законодавства та корпоративних процедур, захисту активів компанії, ефективного управління і надання точної та повної облікової та фінансової інформації.

На всіх рівнях компанія має сприяти створенню ефективної і дієвої системи внутрішнього контролю. Відповідно, з цієї причини всі працівники власної компанії відповідального працівника та інших компаній групи несуть відповідальність за належне функціонування системи внутрішнього контролю, яка відповідає їхнім

функціям і обов'язкам.

Компанії групи також мають забезпечити акціонерам, аудиторам (якщо призначені) та іншим контролюючим органам, включаючи Наглядовий орган, доступ до всіх даних, документів та іншої інформації, необхідної для здійснення їхньої діяльності.

5.10. Конфіденційність

Від сторонніх працівників вимагається суворе дотримання конфіденційності інформації, документів, досліджень, ініціатив, проектів, контрактів тощо, які стають їм відомі під час здійснення їхньої діяльності, а також нерозголошення зазначеного вище стороннім конкурентам з метою координації ринкової поведінки зацікавлених компаній.

Компанії групи вживають заходів для захисту інформації, яка знаходиться в їхньому розпорядженні, та мають забезпечити відсутність доступу до неї для неуповноважених осіб.

Уся інформація, особливо отримана під час виконання роботи для клієнтів, має вважатися конфіденційною, її не можна передавати третім особам або використовувати для отримання прямої чи опосередкованої особистої вигоди.

5.11. Відносини з акціонерами

Компанії групи прагнуть підвищити вартість свого капіталу, працюючи над тим, щоб належним чином поповнювати венчурний капітал з метою постійного підвищення статусу компанії в середньостроковій і довгостроковій перспективі відповідно до ринкових правил та принципів належної поведінки та прозорості.

Компанії групи стежать за тим, щоб усі рішення приймалися на повністю прозорій основі, і прагнуть підтримувати та розвивати конструктивний діалог зі своїми акціонерами.

Компанії групи гарантують акціонерам право доступу до корпоративної документації і надають їм будь-які роз'яснення щодо діяльності Ariston Group.

5.12. Відносини з клієнтами

Основною метою компанії Ariston Group є повне задоволення потреб своїх клієнтів, зокрема для того, щоб установити з ними міцні відносини, засновані на таких спільних цінностях, як належна поведінка, чесність, ефективність і професійність.

На цій основі компанії групи гарантують клієнтам ефективне виконання роботи і постійно пропонують передові та інноваційні рішення, які сприяють зниженню витрат, інтеграції, ефективності та результативності.

Компанії групи надають точну, повну та достовірну інформацію, щоб їхні клієнти могли приймати раціональні та обґрунтовані рішення.

Стиль спілкування компаній групи заснований на ефективності, співробітництві і ввічливості, особливо під час спілкування з клієнтами.

5.13. Відносини з фінансовими установами

Компанії групи підтримують відповідні і прозорі відносини з фінансовими установами з метою створення цінності для компаній групи, їхніх акціонерів і всіх зацікавлених осіб. З цієї причини фінансові установи обираються з урахуванням їхньої репутації і прийняття ними цінностей, що відповідають цінностям, визначеним у цьому Кодексі.

5.14. Відносини з дистриб'юторами

Відносини з дистриб'юторами засновані на максимальній прозорості та співпраці на користь усіх учасників.

Компанії групи добросовісно вступають у договірні відносини відповідно до спільних цінностей, визначених у цьому Кодексі, та правил, встановлених антимонопольним законодавством.

5.15. Постачальники товарів і послуг

Компанії групи співпрацюють зі своїми постачальниками відповідно до чинних правил і принципів, визначених у цьому Кодексі. При цьому вони застосовують високі професійні стандарти та кращі практики з точки зору етики, захисту здоров'я і безпеки, вільної конкуренції та поваги до навколишнього середовища.

Процедури, затверджені компаніями групи для відбору постачальників, засновані на об'єктивних і перевірених умовах і враховують, зокрема, економічну цінність, етичні та репутаційні аспекти, технічні можливості, надійність, якість матеріалів, дотримання заявлених стандартів якості і кваліфікацію контрагентів. Офіс із закупівель зобов'язаний розглядати пропозиції декількох постачальників і оцінювати їх за принципом справедливості.

5.16. Партнери

Щоб впоратися зі зростаючою складністю бізнесу, компанії групи створюють спільні підприємства, здійснюють інвестиції в інші компанії, беруть участь у подібних ініціативах разом із діловими партнерами, повною мірою дотримуючись вимог місцевого антимонопольного законодавства та антимонопольного законодавства ЄС. Партнери обираються з урахуванням їхньої репутації та надійності, а також прийняття ними цінностей, аналогічних тим, які зазначені в цьому Кодексі.

Відносини з партнерами засновані на прозорих угодах і конструктивному діалозі з метою досягнення спільних цілей відповідно до правил і принципів, зазначених у цьому Кодексі.

5.17. Державні органи

Належна поведінка та чесність

Відносини компаній групи з державними органами засновані на принципах коректності та чесності.

Особи, яким компанія відповідального працівника або інші компанії, що входять до Ariston Group, доручили проводити переговори, надавати відповіді на запити або підтримувати відносини з будь-якими італійськими або іноземними державними

органами, не мають права з будь-якої причини намагатися неналежним чином вплинути на їхні рішення або здійснювати незаконні дії, пропонуючи гроші або інші блага, які можуть змінити неупереджену думку особи, що представляє державний орган.

Без обмеження зазначеного вище, також забороняється змінювати зміст комерційних пропозицій, які подаються до державних органів, без попереднього дозволу керівника відповідного відділу після отримання письмового дозволу Наглядового органу.

Гранти та фінансування

Компанії групи зобов'язуються надавати повну, правдиву і правильну інформацію для того, щоб мати змогу отримувати внески, гранти або позики, що надаються Європейським Союзом, державою або іншими державними органами, навіть якщо вони мають низьку вартість та/або незначну суму. Такі внески, гранти або позики мають використовуватися для цілей, для яких вони були витребувані та затверджені.

Аналогічним чином, у разі участі в державних процедурах, відповідальні працівники повинні діяти відповідно до чинного законодавства та належних комерційних практик. Зокрема, вони не мають права схилити державні органи до неналежних дій на користь компанії відповідального працівника та/або інших компаній групи і, у будь-якому випадку, не мають права впливати на їхні рішення з метою порушення правил вільної конкуренції.

Державні наглядові органи

Відповідальні працівники погоджуються в повному обсязі виконувати вказівки компетентних державних наглядових органів або установ з метою дотримання відповідного законодавства, яке регулює галузі, у яких відповідальні працівники ведуть діяльність.

Крім того, відповідальні працівники погоджуються виконувати всі вимоги, отримані від державних наглядових органів або установ під час виконання ними наглядових обов'язків, та надавати (на вимогу) відповідну допомогу і жодним чином не перешкоджати їхній діяльності.

5.18. Відносини з представниками політичних партій та асоціацій

Компанії групи не приховують своє спілкування з політичними партіями, щоб належним чином пояснити свою позицію щодо питань і тем, у яких вони зацікавлені.

Компанії групи підтримують відносини з торговельними асоціаціями, профспілками, організаціями із захисту навколишнього середовища і подібними установами з метою сприяння їхній діяльності, встановлення взаємовигідної співпраці та представлення своєї позиції.

5.19. Внески та спонсорство

Компанії групи роблять внески і займаються спонсорством відповідно до зазначених процедур та з відповідним ступенем розголошення з метою підтримки проектів, запропонованих державними і приватними організаціями, а також некомерційними асоціаціями, належним чином заснованими відповідно до законодавства, які дотримуються тих самих цінностей, які зазначено в цьому Кодексі.

5.20. Відносини зі ЗМІ

У відносинах із засобами масової інформації компанії групи поважають право на отримання інформації.

Дані або інформацію слід надавати чесно, точно, чітко і прозоро, поважаючи гідність і дотримуючись конфіденційності особистого життя людей. Зазначене розкриття інформації має бути послідовним і відповідати політикам, визначеним компанією Ariston Group. Інформація, що стосується компанії відповідального працівника та/або інших компаній групи, може надаватися ЗМІ тільки уповноваженими корпоративними представниками або з їхнього дозволу, із дотриманням процедур і правил, встановлених антимонопольним законодавством.

5.21. Використання банкнот, кредитних карток та акцизних марок

Усвідомлюючи необхідність забезпечення належного та прозорого ведення бізнесу, група вимагає від відповідальних працівників дотримання чинних норм законодавства, що регулює використання та обіг готівки, кредитних карток та акцизних марок, і, відповідно, суворо карає будь-яку поведінку, пов'язану з незаконним використанням чи фальсифікацією кредитних карток, акцизних марок чи банкнот.

5.22. Діяльність із фінансування тероризму та підриву демократії

Компанії групи вимагають дотримання всіх законів та нормативних актів, які забороняють терористичну діяльність та підрив демократії і, відповідно, забороняють членство в асоціаціях, що мають такі цілі.

Компанія Ariston Group засуджує використання своїх ресурсів для фінансування та здійснення будь-якої діяльності, спрямованої на досягнення терористичних цілей або підрив демократії.

Кожному працівникові компанії, де б він не працював і де б він не знаходився, прямо заборонено брати участь у будь-якій діяльності чи діях, які можуть сприяти тероризму чи підриву демократії. У разі виникнення сумнівів або у разі неоднозначної ситуації, кожному працівнику рекомендується обговорити це питання зі своїм керівником або юристом компанії.

5.23. Організована злочинність

Компанія Ariston Group усвідомлює ризик того, що місцева організована злочинність може впливати на її комерційну діяльність і використовувати компанію для отримання незаконної вигоди, тому компанія робить все можливе, щоб виявити та попередити ризики проникнення злочинних елементів у діяльність компанії.

Саме тому відповідальні працівники зобов'язані дотримуватися процедур, встановлених компанією для оцінки надійності різних осіб, з якими співпрацює компанія (працівники, постачальники товарів і послуг, клієнти).

Усім відповідальним працівникам заборонено відповідати на будь-яких шантаж, незалежно від того, хто висуває вимоги. У такому випадку кожен відповідальний працівник має повідомити свого керівника та/або головного юридичного радника групи про таку ситуацію.

5.24. Незаконні міжнародні транзакції

Компанія Ariston Group засуджує будь-яку поведінку працівників, незалежно від рівня посади, яка може навіть опосередковано сприяти таким злочинам, як змова, діяльність мафії чи підбурювання до скоєння злочину. З цією метою кожна компанія групи зобов'язується вживати превентивних і подальших заходів, необхідних для протидії такій поведінці.

5.25. Протидія відмиванню грошей

Компанія Ariston Group категорично забороняє всім відповідальним працівникам купувати, обмінювати чи здійснювати переказ грошових коштів, товарів чи інших активів злочинного походження. Крім того, відповідальні працівники не мають права у зв'язку з цим здійснювати інші транзакції, які перешкоджали б ідентифікації злочинного походження зазначеного вище.

Компанії групи також забороняють використовувати у господарській чи фінансовій діяльності грошові кошти, товари чи інші активи, які, як відомо, мають злочинне походження.

Крім того, компанія Ariston Group забороняє:

- отримувати платежі із зашифрованих рахунків або від осіб, яких неможливо ідентифікувати;
- здійснювати платежі на зашифровані рахунки;
- здійснювати без відповідної причини платежі в іншу країну, ніж та, резидентом якої є постачальник, або та, в якій надана послуга.

5.26. Захист персональних даних. Використання ІТ-системи та захист авторських прав

Компанія Ariston Group приділяє особливу увагу застосуванню положень, що стосуються захисту персональних даних. Зокрема, відповідно до принципу мінімізації опрацювання даних, компанія збирає лише ті персональні дані, які вимагаються за законом і є необхідними для здійснення корпоративної діяльності, офіційно ідентифікує юридичних та фізичних осіб, які можуть опрацювати такі

дані, а також перевіряє умови зберігання різних видів персональних даних і застосовує організаційні заходи для зібраних даних відповідно до «Посібника із захисту персональних даних» і відповідних процедур, затверджених групою Ariston Group.

Усі корпоративні документи, електронні повідомлення та інші матеріали, що містять ділову інформацію, а також усі матеріали, підготовлені за допомогою таких документів, належать компанії і повертаються на вимогу компанії або після закінчення трудових відносин.

Під час використання ІТ-ресурсів і засобів телекомунікації відповідальні працівники мають поводитися належним чином, бути обережними та дотримуватися внутрішніх правил і процедур безпеки.

Відповідальні працівники мають уникати дій, спрямованих на незаконне пошкодження телекомунікаційних та ІТ-систем своєї компанії, інших компаній, держави, державних установ і юридичних осіб, які працюють в інтересах суспільства.

Упевненість у тому, що дії здійснюються на користь компанії Ariston Group, в жодному разі не може виправдати незаконне пошкодження інформації, даних і програмного забезпечення, що належать групі або третім особам.

Компанія Ariston Group зобов'язується не відтворювати, не використовувати, не зберігати і не поширювати результати інтелектуальної роботи з порушенням прав власності їхніх законних власників, також не приймає жодні модифікації або оновлення операційних систем і додатків, які порушують ліцензійні угоди, укладені з відповідними постачальниками.

5.27. Повага до навколишнього середовища

Компанії групи поважають навколишнє середовище і екосистему як ресурс, який потрібно захищати на благо суспільства і майбутніх поколінь. Відповідно до чинного законодавства компанія Ariston Group використовує найбільш відповідні заходи для захисту навколишнього середовища і екосистем, заохочує і здійснює розробку заходів відповідно до цієї мети, а також організовує для цього різні інформаційні заходи.

Щоб знизити ризики для навколишнього середовища, кожен відповідальний працівник має діяти з дотриманням таких принципів:

- здійснення всіх заходів, необхідних для виконання вимог чинного законодавства;
- постійне інформування персоналу про зміни в законодавстві та нормативних актах, що стосуються навколишнього середовища;
- своєчасне включення питань, які стосуються захисту навколишнього середовища, у здійснювані заходи та діяльність щодо підвищення інформованості персоналу про екологічні проблеми з метою подальшого підвищення професійного рівня;
- моніторинг технічного прогресу та оцінка впровадження інновацій, якщо це сприятиме кращому захисту навколишнього середовища.

5.28. Дотримання правил торгівлі

Компанії групи дотримуються державних та міжнародних законів і нормативних актів, що стосуються експорту продукції, а також міжнародних економічних санкцій. Для цього в межах компаній групи впроваджені внутрішні процедури для перевірки контрагентів (постачальників, партнерів, клієнтів і працівників), а також заходи комплексної перевірки дотримання правил експорту продукції.

6. Впровадження та нагляд

6.1. Ознайомлення та навчання

Цей Кодекс призначений для всіх осіб у компанії та за її межами, що беруть участь у виконанні корпоративної місії. Ознайомлення з ним проводиться за допомогою спеціальних повідомлень і навчальних заходів.

6.2. Органи та механізми здійснення контролю

Цей Кодекс професійної етики є невід'ємною частиною реалізації Моделі організації та управління (далі – «**Модель**»), затвердженої італійськими компаніями групи, які впровадили Модель для запобігання злочинам, а також в інтересах і на користь компанії, сторонами, зазначеними в Указі 231 від 8 червня 2001 року.

6.3. Наглядовий орган

Наглядовий орган, що входить до складу кожної італійської компанії групи, яка використовує Модель, відповідає за перевірку функціонування і застосування Моделі, а також за її періодичне оновлення. Він також контролює дотримання Кодексу професійної етики відповідальними працівниками.

Наглядовий орган зберігає свою автономність і незалежність, має право проводити розслідування та перевірку і уповноважений вживати заходи для виконання покладених на нього завдань.

Завдання та обов'язки Наглядового органу вказані в Моделі організації кожної італійської компанії групи, яка застосовує таку Модель

6.4. Довіреності та розподіл обов'язків

Компанії групи використовують систему довіреностей та дозволів, згідно з якою певні види діяльності можуть виконувати тільки особи з відповідними повноваженнями.

Крім того, передбачено розподіл обов'язків між уповноваженими особами, які є виконавцями, та особами, які здійснюють перевірку, завдяки чому жодна особа не може самостійно керувати всім процесом. Такий розподіл забезпечується участю різних суб'єктів у кожному корпоративному процесі з метою забезпечення їхньої незалежності та об'єктивності, а також уникнення виконання потенційно несумісних ролей чи надмірної концентрації обов'язків і повноважень у однієї особи.

6.5. Штрафні санкції

У разі недотримання Кодексу професійної етики компанії групи застосовуватимуть проти порушників штрафні санкції, якщо це необхідно для захисту інтересів

компанії. Будь-які подібні дії вживатимуться виключно відповідно до чинного законодавства, що регулює трудові договори і дисциплінарні заходи. Результатом застосування штрафних санкцій може бути звільнення відповідальних осіб, а також вимоги про відшкодування будь-яких завданих побічних збитків.

Недотримання Кодексу професійної етики членами корпоративних органів може призвести до прийняття такими органами відповідних заходів, які передбачені і дозволені законодавством.

Недотримання Кодексу професійної етики працівниками є порушенням обов'язків, передбачених у їхніх трудових договорах, що тягне за собою наслідки, передбачені договорами та законодавством. До порушників можуть застосовуватися дисциплінарні заходи.

Порушення з боку постачальників і зовнішніх сторонніх працівників тягнуть за собою застосування штрафних санкцій відповідно до умов їхніх договорів, якщо не буде виявлено більш серйозного порушення законодавства.

7. *Заключні положення*

7.1. *Положення та процедури, що суперечать Кодексу*

Якщо будь-яке положення цього Кодексу суперечить інструкціям, що містяться у внутрішніх положеннях та процедурах, зміст цього Кодексу в усіх випадках має переважну силу.

7.2. *Внесення змін до Кодексу*

Будь-які зміни до цього Кодексу та/або доповнення до нього вносяться таким самим чином, як здійснювалося затвердження початкової версії Кодексу.

Цей Кодекс перевіряється і переглядається Радою директорів принаймні щорічно.