



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

УТВЪРДИЛ:

## КОДЕКС ПО БИЗНЕС ЕТИКА

<b>1. Общи разпоредби</b>	<b>2</b>
<b>2. Област на приложение</b>	<b>3</b>
<b>3. Водещи критерии за поведение в рамките на фирмата</b>	<b>4</b>
<b>4. Правила за поведение</b>	<b>5</b>
<b>5. Приемане и изпълнение на Кодекса по бизнес етика</b>	<b>18</b>
<b>6. Комисия на Кодекса по бизнес етика</b>	<b>19</b>
<b>7. Срок на действие</b>	<b>20</b>
<b>Приложение</b>	<b>22</b>



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## 1. Общи разпоредби

- 1.1. Кодексът по бизнес етика има за цел да установи нормите, които определят поведението на всички заети лица във фирмата по време на изпълнение на служебните им задължения, на взаимоотношенията помежду им и със собствениците на фирмата, както и взаимоотношенията им със заети лица от други фирми – клиенти и партньори и държавните органи.
- 1.2. Настоящият Кодекс по бизнес етика конкретизира на фирмено ниво понятията *Мисия*, *Визия*, *Ценности* и *Принципи* на работа на фирмата, в съответствие с националното законодателство.
  - 1.2.1. *Мисията* на фирмата е за удовлетворяване на нуждите от стоки и услуги на обществото, която дейност е насочена към повишаване на корпоративната социална отговорност и рентабилността на производството – за собствениците на фирмата и на възможностите за професионално развитие и квалификация на работниците/служителите на фирмата.
  - 1.2.2. *Визията* се изразява в непрекъснат възход на фирмата, повишаване на присъствието ѝ на вътрешния и международен пазар при непрекъснато съблюдаване и повишаване на качеството на предоставяните стоки и услуги .



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

### 1.2.3. Моралните *ценности*, подкрепяни от заетите във фирмата лица, са:

- коректност към клиенти;
- старание за най-добри резултати;
- постоянно професионално самоусъвършенстване и квалификация;
- отговорност към обществото;
- почтеност.

### 1.2.4. *Принципите* за дейността на фирмата са конкретизирани и насочени към всяка от групите, посочени в т. 1.1. ,с оглед специфичните им интереси .

### 1.3. Законните и упълномощени представители на фирмата с цялото си поведение съблюдават и насърчават прилагането на посочените в т. 1.2 понятия за *Мисия, Визия, Ценности и Принципи*.

## 2. Област на приложение

### 2.1. Настоящият Кодекс по бизнес етика е адресиран към законните и упълномощени представители на фирмата, на нейните клонове, на представителни офиси (наричани по-нататък „ръководство/то на фирмата”), на нейните собственици, както и към нейните работници/служители, клиенти и партньори.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

- 2.2. Правилата за поведение, съдържащи се в настоящия Кодекс по бизнес етика се разпростират и във всички предприятия, в които фирмата има мажоритарно участие в капитала.
- 2.3. Ръководството на фирмата полага усилия за популяризиране на настоящите правила, за подкрепата им от други юридически и физически лица и за насърчаване на тяхното възприемане и съблюдаване от други стопански субекти.
- 2.4. Критериите за поведение, които се съдържат в настоящия Кодекс по бизнес етика утвърждават в цялост правила за повтарящите се и принципни дейности в ежедневната работа и се прилагат за специфични и конкретни ситуации на работа, дотолкова доколкото те могат да бъдат подведени (съпоставени по аналогия аналогия) към принципните и повтарящи се дейности.
- 2.5. Всички работници/служители на фирмата могат да поискат мнение от ръководството на фирмата, както и от Комисията за спазване на бизнес етика (посочена в т. 6), когато имат съмнение за тълкуването на правила, съдържащи се в Кодекса по етика.

### **3. Водещи критерии за поведение**

- 3.1. Доверието на обществото,, на клиентите и партньорите на фирмата, както и на нейните собственици се основава на почтеността и отговорността на ръководството на фирмата,





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

както и на всеки работник/служител при изпълнение на служебните му задължения.

3.1.1. Понятието „Почтеност” включва коректно, етично, добросъвестно и законосъобразно поведение към всички, които работят във фирмата, към нейните собственици, клиенти и партньори.

3.1.2. Понятието „Отговорност” в професионалното поведение включва активна, ефективна и ефикасна дейност, ориентирана към най-добра резултатност, очаквано от клиентите качество на предоставяните стоки и услуги, съобразено с изискванията за опазване на човешкото здраве и околната среда, както и коректно изпълнение на договорните задължения към партньорите на фирмата.

3.2. Фирмата очаква от своите клиенти и партньори и техните работници/служители поведение, адекватно на дефинираните в т. 3.1. понятия за почтеност и отговорност.

## 4. Правила за поведение

Кодексът по бизнес етика дефинира още специфичните правила за работа във следните насоки:

4.1. спазване на законността, правата на човека и етичните ценности;



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

- 4.2. уважение към личността;
- 4.3. професионално развитие и равенство на възможностите;
- 4.4. сътрудничество и съпричастност;
- 4.5. осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;
- 4.6. използване по надлежния ред и опазване на активите на фирмата;
- 4.7. недопустимост на прояви на корупция и подкуп;
- 4.8. недопустимост на нерегламентирани незаконни плащания и пране на пари;
- 4.9. ненакърняване и увеличаване на фирмения престиж;
- 4.10. лоялност към фирмата и избягване на конфликт на интереси;
- 4.11. отношение към вътрешната и външна фирмена информация;
- 4.12. най-добро отношение към клиентите на фирмата;
- 4.13. най-добро отношение към партньорите на фирмата;
- 4.14. опазване на околната среда.

## **4.1. Спазване на законността, правата на човека и етичните ценности**

4.1.1. Ръководството на фирмата, нейните собственици, както и работниците/служителите изпълняват своите служебни ангажименти при задължително спазване на вътрешното законодателство и европейските и международни актове, по които държавата е поела ангажимент.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

4.1.2. В дейността на фирмата се съблюдават освен декларираните в този кодекс *Мисия, Визия, Ценности и Принципи*, още и Всеобщата декларация за правата на човека и Декларацията за социална справедливост на Международната организация по труда, както и Глобалния договор на Обединените Нации (Приложение).

4.1.3. Ръководството на фирмата и нейните собственици няма да нарушават правото на сдружаване на работниците/служителите и няма да прилагат дискриминационни правила на основата на пол, народност, възраст, малцинствена принадлежност, религия, социални възможности и др. под.

4.1.4. Всяко от лицата, което работи за фирмата може да поиска от ръководството на фирмата, или от компетентния отдел информация за посочените в предходната разпоредби актове и нормативни разпоредби, когато те не са му известни, или понятни.

4.1.5. Всеки работник/служител е длъжен да информира ръководството на фирмата за установени от него нарушения на актовете, посочени в този раздел.

## 4.2. Уважение към личността

4.2.1. Ръководството на фирмата, нейните собственици, както и работниците/служителите във фирмата не извършват каквото и да било действие, насочено към физическа заплаха, насилие,



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

превишаване на служебните си права, обида, клеветата, авторитета и др. под., свързани с правата на личността.

4.2.2. Работниците/служителите са уважавани от ръководството на фирмата, което създава условия за благоприятна, ползотворна, здравословна и сигурна работна среда, както и равновесие между личния и професионалния живот на работниците/служителите.

4.2.3. Всички работници/служители се отнасят с уважение към своите колеги, към ръководството на фирмата, както и към представители на клиентите на фирмата и на нейни партньори. .

### **4.3. Професионално развитие и равенство на възможностите**

4.3.1. Ръководството на фирмата насърчава професионалното и личностно развитие на всички свои работници/служители, като им осигурява равенство на техните възможности.

4.3.2. Ръководството на фирмата подкрепя и прилага приетите обществени стандарти с цел развитие на корпоративна култура, основаваща се на заслугите и приноса на работниците/служителите в производствения процес.

Заслугите и приносът на работниците/служителите се оценяват от гледна точка на компетентността, квалификацията, служебната натовареност, качествено и срочно изпълнение на служебните задължения, приноса към повишаване на авторитета на фирмата, на



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001-2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

на рентабилността на нейната дейност, на спазването на правилата на настоящия кодекс.

4.3.3. Всички работници/служители участват активно в плановете за подготовка, предоставени от ръководството на фирмата, насочени към професионалното им и квалификационно развитие, с цел повишаване и актуализиране на техните знания и умения.

## **4.4. Сътрудничество и съпричастност**

4.1. Ръководството на фирмата създава условия за развитие на среда на сътрудничество и екипна работа с цел оползотворяването на всички ресурси и капацитет.

4.2. Всички работници/служители работят в дух на сътрудничество, предоставяйки на другите си колеги умения и знания, които биха помогнали да се достигнат целите на фирмата.

4.3. Ръководството на фирмата и нейните работници/служители съблюдават търговската тайна и информацията, която е само за служебно ползване, получена в рамките на техните пълномощия.

4.4. Работниците/служителите работят ефективно през работното време, като използват пълноценно времето и ресурсите, които ръководството на фирмата им предоставя .



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## **4.5. Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд**

4.5.1. Ръководството на фирмата провежда политика за безопасни и здравословни условия на труд на работното място и прилага превантивни мерки за спазването на законодателството, регламентиращо тази дейност.

4.5.2. Всички работници/служители на фирмата са запознати и спазват нормативните актове по отношение на безопасните и здравословни условия на труд, както и изисват спазването им с оглед на собственото здраве, от страна на всички други работници/служители за недопускане на нарушения, които могат да попречат на изпълнение на служебните им задължения.

## **4.6. Използване по надлежен начин и опазване на активите на фирмата**

4.6.1. Ръководството на фирмата предоставя на своите работници/служители необходимите средства за производство (активи) с оглед изпълнението на техните служебни ангажименти и създава условия за тяхното опазване.

4.6.2. Всички работници/служители използват активите на фирмата само с цел изпълнение на служебните им задължения, по ефективен и ефикасен начин. Едновременно с това работниците/служителите използват активите само с оглед тяхното предназначение.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## **4.7. Недопустимост на прояви на корупция и подкуп**

4.7.1. Ръководството на фирмата, нейните собственици, работниците/служителите в своята дейност не допускат прояви на корупция, проявяващи се в:

4.7.1.1. оказване на влияние върху личната воля, чрез неетични и неморални практики, с цел придобиване на блага;

4.7.1.2. приемане (директно или индиректно) на подаръци или всякакъв вид други блага, които биха имали за цел да повлияят върху търговските отношения, професионалните отношения или върху административни решения;

4.7.2. В случай на съмнение или при установяване на случаи на корупция (вкл. иподкуп), работникът/служителят ръководството на фирмата чрез своите преки ръководители или Комисията за спазване на бизнес етика.

## **4.8. Недопустимост на нерегламентирани плащания и пране на пари**

4.8.1. Ръководството на фирмата и нейните работници/служители прилагат политика за предотвратяване извършването на нерегламентирани плащания или пране на пари, както при получаването, така и при плащането, в натура или в пари, в брой или с чекове, или по банков път .



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

4.8.2. Работниците/ служителите следят с особено внимание всички извънредни плащания, непредвидени в споразуменията или в търговските договори.

4.8.3. В случаите, когато има съмнения, или се установи извършването на нерегламентирано плащане или пране на пари, работниците/служителите информират ръководството на фирмата или в Комисията на Кодекса.

## **4.9. Ненакърняване и увеличаване на фирмения престиж**

4.9.1 Фирменият престиж се основава на установяване на отговорни връзки с клиентите и като цяло – в обществото.

Фирменият престиж е един от най- ценните активи, които осигуряват сигурността на предприятието, на неговите работници/служители, на клиентите, на собствениците на фирмата и на обществото като цяло.

4.9.2. Ръководството на фирмата, нейните собственици и всички нейни работници/служители, служителите, на акционерите, на правителствените институции и сътрудничат и допринасят с максимални усилия за осигуряване на висок престиж на фирмата и следят за зачитане на добрия престиж на фирмата от страна на нейни клиенти, партньори и други юридически и физически лица.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

4.9.3. Работниците/служителите имат мандат за всяка публична изява пред медиите от името на фирмата, както и за участие в професионални събирания, кръгли маси, семинари или всякакви други събития, когато се представят от името на фирмата.

## **4.10. Лоялност към фирмата и избягване на конфликт на интереси**

4.10.1. Конфликт на интереси е налице в случай, когато личните интереси на работниците/служителите противостоят на интересите на фирмата, и когато се застрашава точното изпълнение на служебните задължения.

4.10.2. Взаимоотношенията между ръководството на фирмата, нейните собственици и работниците/служителите се основават на взаимен интерес. В този смисъл се уважава ангажираността на работниците/служители с други дейности, финансови или предприемачески, когато тези дейности са законни, не са предпоставка за нелоялна конкуренция, не влизат в противоречие с тяхната служебна отговорност към фирмата и не пречат за изпълнението на служебните им задължения.

4.10.3. Работниците/служителите се ръководят от принципа за ограничаване на участието им в дейността на други фирми, когато има предпоставки за конфликт на интереси.

4.10.4. Работниците/служителите информират ръководството на фирмата в случаите, когато те или техни близки роднини участват



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

или имат намерение да участват в управителните органи на други фирми, които биха имали еднакви и конкурентни интереси с фирмата, в която са ангажирани.

4.10.5. По време на изпълнение на своите задължения, работниците/служителите на фирмата трябва да действат лоялно, като предотвратяват създаването на условия за поява на конфликт между своите интереси и интересите на фирмата.

4.10.6. Работниците/служителите на фирмата се въздържат да изразяват мнение от името на фирмата, да извършват действия или да оказват влияние при приемане на решения във всички случаи, когато пряко или непряко тези действия са свързани и преследват личен интерес.

4.10.7. В случаите, когато се появи съмнение, работниците/служителите трябва да информират ръководството на фирмата или Комисията за спазване на бизнес етика, за да се предотврати приемането на решения следствие от които се създават съмнения, че са в полза на лични облаги или се действа против интересите на фирмата.

## **4.11. Отношение към вътрешната и външна фирмена информация**

4.11.1. Вътрешната и външна фирмена информация е важен актив при управлението и дейността на фирмата, поради което е обект на особено внимание.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

4.11.2. Обективността на информацията е основна предпоставка за успешната фирмена дейност, поради което работниците/служителите предават по верен начин цялата информация, която трябва да предоставят, за да не въведат в заблуждение този, който я получава.

4.11.3. Работниците/служителите, които въвеждат информация в информационната система проверяват, според своите правомощия дали данните са верни и точни.

4.11.4. Работниците/служителите съблюдават необходимата конфиденциалност относно вътрешната фирмена информация, до която имат достъп при изпълнение на служебните задължения.

4.11.5. Служителите, които разполагат с информация за стратегията, политиката, плановете или активите на фирмата, не я използват по непозволен начин - без необходимото разрешение, извън служебните си задължения, в своя лична полза или в полза на трети лица.

4.11.6. В случаите на съмнение за характера на информацията, работниците/служителите я считат за конфидициална до потвърждаване на противното.

4.11.7. Информацията във фирмата е достъпна по адекватен начин на различни нива на достъп на работниците/служителите – според техните служебни задължения .



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## **4.12. Най-добро отношение към клиентите на фирмата**

4.12.1. Прилагането на политиката за производство и предоставяне от фирмата на качествени стоки и услуги на клиентите – купувачи и получатели е най-важният показател за добро отношение към клиентите, за развитие в дългосрочен план на връзките с тях, основани на доверие и взаимно уважение.

4.12.2. Предоставяната на клиентите информация за стоките и услугите е винаги вярна, пълна и представяна на достъпен език. Счита се, че това правило се нарушава, когато предоставяната информация е двусмислена или представена по начин, който може да заблуди клиентите, или да ги постави в положение да приемат погрешно решение.

## **4.13. Най-добро отношение към партньорите на фирмата**

4.13.1. Доброто отношение към партньорите на фирмата (доставчици и дистрибутори на стоки и услуги) е важна предпоставка за постигане на поставените от фирмата планове и цели, както и за защита на нейните икономически интереси.

4.13.2. Всички работници/служители, които имат служебното задължение да правят подбор и избор на партньори на фирмата правят безпристрастна оценка в тази сфера дейност, като прилагат критерии за добро качество и оптимални цени на стоките и услугите, и като предотвратяват всякакъв конфликт на интереси с интересите на фирмата.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

4.13.3. При съмнения за нарушаване на правилото по предходната т. 4.13.2. работниците/служителите уведомяват ръководството на фирмата и Комисията на Кодекса по бизнес етика.

4.13.4. Сключваните от фирмата договори, включват клаузи за спазване на етични правила.

## **4.14. Опазване на околната среда**

4.14.1. Опазването на околната среда е основен принцип в дейността на фирмата.

4.14.2. Работниците/служителите на фирмата спазват правила на поведение, насочено към опазване на околната среда (вкл. и при използването от тях оборудване, машини и съоръжения), с цел изпълнение на поставените цели на фирмата в тази насока.

4.14.3. В своите контакти на работниците/служителите на фирмата с работници/служители от други сътрудничащи фирми, те при всеки удобен случай предават тези добри практики за опазване на околната среда.

## **5. Изпълнение на Кодекса по бизнес етика**

5.1. Настоящият Кодекс по бизнес етика е задължителен за ръководството на фирмата, нейните собственици и работниците/служителите на фирмата.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** *„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.*

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

5.2. Ръководството на фирмата уведомява всички работници/служители за съдържанието на настоящия Кодекс по бизнес етика, като включва задължението за неговото спазване в индивидуалните трудови договори, след което Кодексът става задължителен за тях.

5.3. Ръководството на фирмата оценява работата на работниците/служителите на фирмата и като взема предвид спазването на този Кодекс. Неизпълнението на Кодекса се оценява в съответствие с вътрешните правила за работа на предприятието, индивидуалните трудови договори и нормативните разпоредби.

5.4. Всяко съмнение по отношение на тълкуването и прилагането на този Кодекс при необходимост се обсъжда и с Комисията на Кодекса.

5.5. При издаването на вътрешните административни и др. актове строго се съблюдава спазването на правилата на този Кодекс.

5.6. Неспазването на Кодекса поставя в риск престижа на фирмата, поради което всички работници/служители на фирмата трябва да уведомят ръководството на фирмата или Комисията на Кодекса за всяко изпълнение на правила на Кодекса които са им станали известни по време на изпълнение на служебните задължения.

5.7. Фирмата е създавала и утвърдила неформални канали, под контрола на Комисията на Кодекса, по които добросъвестно и без опасност от наказание могат да се извършват консултации и да се



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

общува по отношение на констатирани отклонения от правилата на Кодекса.

## 6. Комисия за спазване на бизнес етика

6.1. Комисията за спазване на бизнес етика има за цел:

- разпространението, запознаването и изпълнението на Кодекса по бизнес етика;
- тълкуването на Кодекса по бизнес етика при неговото прилагане;
- съдействие при разрешаването на конфликти възникнали при прилагането на Кодекса по бизнес етика;
- изготвяне на доклади за ръководството на фирмата и нейните собственици с анализ за спазването/прилагането на Кодекса по етика и предложения за неговото оптимизиране; в предложенията на Комисията тя взема под внимание всички предложения направени от лицата, които работят във фирмата.

6.2. Комисията се състои от пет члена, вкл. и председател, утвърдени от ръководството на фирмата.

## 7. Срок на действие

7.1. Кодексът по бизнес етика е приложим за всяко ангажирано с него лице от датата, на която лицето е запознато с Кодекса.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## 7.2. Утвърждаването на всички промени в Кодекса по бизнес етика се извършва от оправомощеното ръководство във фирмата.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### ГЛОБАЛЕН ДОГОВОР НА ОБЕДИНЕНИТЕ НАЦИИ



WE SUPPORT

Глобалният договор на ООН е доброволна гражданска инициатива, предложена от Генералния секретар на ООН Кофи Анан през 1999 г. на Световния икономически форум.

Глобалният договор предвижда, че в хода на стопанската им дейност изпълнението от страна на фирмите на корпоративните им социални отговорности чрез спазване на международно признати принципи, обхващащи правата на човека, трудовата политика и околната среда, ще доведе до възникването на устойчива световна икономика.

### Десетте принципа на Глобалния договор на ООН

Договорът обхваща, поддържа и постановява набор от основни ценности в областта на човешките права, трудовите норми, околната среда и борбата с корупцията.

#### Права на човека:

1. Бизнеса трябва да подкрепя и зачита международно утвърдените права на човека.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”  
BG 051PO001–2.1.07

*Инвестира във вашето бъдеще!*



Европейски социален фонд

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

2. Да се увери, че не е в съучастничество с нарушение на правата на човека.

### **Трудови норми:**

3. Бизнеса трябва да насърчава свободата на сдружаване и ефективното признаване на правото на колективно договаряне.
4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд.
5. Ефективно премахване на детския труд.
6. Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.

### **Околна среда:**

7. Бизнесът трябва да подкрепя превантивните подходи в опазването на околната среда.
8. Подемане на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.
9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.

### **Антикорупция:**

10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.



*“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”*