



ЕТИЧЕН КОДЕКС

CODE OF CONDUCT

	NAME	DATE	SIGNATURE
Created by:	Integrated management system development team	25.04.2017	-
Reviewed by:	Jordanka Masheva – Director Quality Control PFB	28.04.2017	
Approved by:	Violeta Petrova Filipova – General Director PFB	01.05.2017	

	ЕТИЧЕН КОДЕКС	ISSUE: 01
		REVISION: 0 / 01.05.2017
	CODE OF CONDUCT	Page. 1 from 10

Съдържание / Table of contents

I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ.....	2
1. GENERAL INFORMATION.	2
1.1. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ФИРМАТА.....	2
1.1. INFORMATION ABOUT THE COMPANY.	2
1.2. ЦЕЛ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.....	2
1.2. CODE OF CONDUCT INTENT.	2
1.3. ОБХВАТ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.	2
1.3. CODE OF CONDUCT SCOPE.	2
1.4. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.	3
1.4. GENERAL REQUIREMENTS.	3
1.5. ЕТИКА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА БИЗНЕСА.	4
1.5. BUSINESS ETHICS.	4
1.6.ВЗАИМООТНОШЕНИЕ С ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ.	5
1.6. RELATIONSHIP WITH PUBLIC ADMINISTRATION.	5
2. ПРИНЦИП НА ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ.	6
2. CODE OF CONDUCT PRINCIPLES.	6
2.1. СЪОТВЕТСТВИЕ С ПРИЛОЖИМИТЕ ИЗИСКВАНИЯ.	6
2.1. COMPLIANCE WITH APPLICABLE REQUIREMENTS.	6
2.2. ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.....	6
2.1. HEALTH AND SAFETY AT WORK.	6
2.3. ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА.	6
2.3. ENVIROINMENTAL PROTECTION.	6
2.4. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТ И ЛИПСА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ.	7
2.4. EQUAL OPPORTUNITY AND ANTI-DISCRIMINATION.	7
2.5. КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ.....	8
2.5. COLLECTIVE BARGAINING.	8
2.6. ДЕТСКИ ТРУД.	8
2.6. CHILD LABOR.	8
2.7. КОНФИДЕНЦИАЛНОСТ.....	8
2.7. CONFIDENTIALITY.	8
2.8. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ.	9
2.7. CONFLICT OF INTERESTS.	9
3. САНКЦИИ.	9
3. SANCTIONS.	9
4. РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.....	10
4. DISTRIBUTION OF THE CODE OF CONDUCT.	10
5. ОДОБРЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЯ.	10
5. APPROVAL AND REVISION.	10



ЕТИЧЕН КОДЕКС

ISSUE: 01

REVISION: 0 / 01.05.2017

CODE OF CONDUCT

Page. 2 from 10

I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ..

1.1. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ФИРМАТА.

ПФБ Пресо Фондал България (от сега нататък в документа **ПФБ**) е компания, разположена в Варвара, промишлена зона ок. 100 км от София с основен бизнес - производство на детайли от алуминиеви сплави по метода на леење под налягане.

По-специално, **ПФБ** отлива алуминиеви компоненти за електрически двигатели, както и персонализирани части за различни области и приложения.

Компанията е основана през 2005 г. от група с тридесет години опит в областта на леењето на алуминий и затова предоставя на своите клиенти ноу-хау и знания в реализирането и разработването на конкретни проекти, като се започне от съвместно проектиране на персонализирани части до тяхното серийно производство.

ПФБ също може да осигури на клиентите допълнителни услуги като проектиране и реализация на матрици, благодарение на свързаната с нея фирма за изготвяне на инструменти **НГ Дизайн**.

ЛМБ, собственост на **ПФБ**, чиято основна дейност е механична обработка на алуминиеви отливки. Тя извършва механична обработка на алуминиеви компоненти не само за свързаното с него дружество, но и предлага тази услуга и на трети компании.

1.2. ЦЕЛ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.

С настоящия Етичен Кодекс, **ПФБ**, възнамерява да приеме формално принципи на легитимност, прозрачност и потвърдимост, към които да пригоди собственото си поведение. Този ангажимент е насочен към определянето на значими отражения върху репутацията на предприятието, с цел да бъде публично прието, като отговорно и надеждно предприятие, нещо което Дружеството счита за основно за своя успех и за промотирането на имиджа си.

1.3. ОБХВАТ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.

Етичният Кодекс е обвързващ, без никакво изключение, за всички ръководители, служители и външни сътрудници. **ПФБ** изисква и от основните доставчици, изпълнители, подизпълнители, бизнес партньори, както и всички онези, които пряко или непряко поддържат каквито и да е отношения с нас, линия на поведение в съответствие с принципите, съдържащи се в настоящия Етичен Кодекс.

1. GENERAL INFORMATION.

1.1. INFORMATION ABOUT THE COMPANY.

PFB Presso Fondal Bulgaria (PFB from now on) is a company situated in Varvara, an industrial area approx. 100 km far from Sofia and its core business is the production and the finishing of aluminium alloy die-casted details.

In particular, **PFB** produces aluminium die-casted components for electrical motors as well as customized parts for different fields and applications.

The company was founded in 2005 by a group with a thirty-year experience in the field of aluminium die-casting and therefore grants to its customers a lot of know-how and knowledge in realizing and developing specific projects, starting from co-design of customized parts up to their serial production.

PFB can also provide to customers further services as the design and the realization of moulds, thanks to its related tool making company, NG Design.

LMB is a PFB's subsidiary company, whose core business is the machining of aluminium die-cast components. It carries out the machining of aluminium components not only for its related company, but it offers this service also to third companies.

1.2. CODE OF CONDUCT INTENT.

With this Code of Conduct, **PFB** intends to adopt a formal principles of legitimacy, transparency and verifiability to which to adjust their own behavior. This commitment is aimed at identifying major repercussions on the reputation of the enterprise, to be publicly accepted as a responsible and reliable company, something which the Company considers the basis for its success and for promoting their image.

1.3. CODE OF CONDUCT SCOPE.

The Code of Conduct is binding without exception, to all managers, employees and external collaborators. **PFB** requires major suppliers, contractors, subcontractors, business partners and all those who directly or indirectly support any relationship with us, a line of conduct in compliance with the principles contained in this Code of Conduct.

**1.4. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.**

ПФБ се ръководи, в поведението си при основните дейности, от принципите на **честност, прозрачност и лоялност** към клиентите, ръководителите, външните сътрудници, акционерите, търговските и финансовите партньори, както и към публичните администрации и другите субекти или институции, с които контактува при осъществяването на своите дейности.

б) **ПФБ** има като принцип спазването на приложимите нормативни, договорни и други изисквания.

в) Взаимоотношенията с трети лица (клиенти, доставчици, външни сътрудници, партньори, конкуренти, средствата за масова комуникация, пазари) трябва да бъдат базирани на **лоялност и коректност**. Забранени са тайни поведения, корупционни практики, незаконни услуги и натиск и ходатайстване спрямо трети лица, с цел получаване на лични и кариеристки облаги, за себе си или за други лица. **ПФБ** не установява, нито продължава бизнес отношения с всеки, който не приеме да спазва принципите на настоящия Етичен Кодекс.

г) Всички служители и външните сътрудници представляват определящ фактор за развитието и успеха на предприятието. Професионализмът и мотивацията на служителите са основни фактори за постигането на дружествените цели. Поради тези причини, **ПФБ** е длъжно да развива компетенциите и да стимулира възможностите и способностите на своите служители, също и позовавайки се на спазването на законите. **ПФБ** се задължава с коректно и безпристрастно поведение, да предлага равни възможности за труд, на всички служители, въз основа на специфичните професионални квалификации и възможности за работа, без дискриминация, като гарантира, също така, условия на труд, които уважават личното достойнство и убеждения и личното мнение на всеки.

д) Служителите и всички външни сътрудници на **ПФБ**, като адресати на настоящия Етичен Кодекс, трябва да се придържат към принципите, съдържащи се в него и да спазват приложимите закони, фирмените процедури и вътрешните разпоредби. В никакъв случай преследването на интересите на **ПФБ** не бива да оправдава нарушенията или неспазването с тези разпоредби и процедури.

е) Всички онези (доставчици включително и на услуги, консултанти, проверители и др.), които по различни причини сътрудничат на **ПФБ**, са длъжни да спазват разпоредбите на Етичния Кодекс, доколкото са приложими за тях.

ж) Споразуменията с външните сътрудници (които включват ангажимента на същите да не извършват нередни плащания) трябва да бъдат съставени в предвидената форма и все пак писмено и трябва да бъдат подписани преди началото на дейността.

з) Организационният модел и вътрешните процедури, възприети от **ПФБ**, за осъществяването на дейностите като цяло и в частност, на които се позоваваме в

1.4. GENERAL REQUIREMENTS.

PFB is guided in its behavior performing its main activities of the principles of honesty, transparency and loyalty to clients, managers, external collaborators, shareholders, commercial and financial partners as well as public administrations and other entities or institutions with which contacted in pursuit of its activities.

b) **PFB** has the irrevocable principle to be in compliance with applicable statutory, contractual and other requirements.

c) relationships with third parties (customers, suppliers, external collaborators, partners, competitors, the media, markets) should be based on **loyalty and honesty**. Prohibited behaviors are secret, corrupt practices, illegal services and commission and intercession to third parties in order to obtain personal benefits and a career for himself or for others. **PFB** does not establish or continue business relations with anyone who does not accept the principles of this Code of Conduct.

d) All employees and external collaborators are determinant for the development and success of the enterprise. The professionalism and motivation are key factors in achieving corporate goals. For these reasons, **PFB** is obliged to develop competence and stimulate opportunities and abilities of its employees, also citing the rule of law. **PFB** is obliged to fairly and impartially conduct its business and to offer equal opportunities for employment of all employees, based on the specific qualifications and job opportunities without discrimination, ensuring also working conditions that respect personal dignity and beliefs and the personal opinion of each.

e) Employees and all external collaborators of **PFB** as addressees of this Code of Conduct must adhere to the principles contained therein and to comply with the applicable legislation, company procedures and internal regulations. In any event, the pursuit of the interests of **PFB** should not justify violations or non-compliance with these regulations and procedures.

f) All those (suppliers, service providers, consultants, auditors and others.), who for various reasons cooperate with **PFB** are obliged to comply with the Code of Conduct, insofar as its applicable to them.

g) agreements with external collaborators (which include the same commitment not to carry out irregular payments) must be drawn up in the form prescribed and in writing and must be signed before the commencement of operations.

h) organizational model and internal procedures adopted by the **PFB**, for implementation of activities in general and in particular, those activities that we refer to in the following

	ЕТИЧЕН КОДЕКС		ISSUE: 01
			REVISION: 0 / 01.05.2017
	CODE OF CONDUCT		Page. 4 from 10

следващите глави, трябва да са съобразени с принципите и правилата, съдържащи се в настоящия Етичен Кодекс.

chapters must comply with the principles and rules contained in this Code of Conduct.

1.5. ЕТИКА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА БИЗНЕСА.

1.5. BUSINESS ETHICS.

В своите бизнес дела, **ПФБ** се ръководи от принципите на коректност, прозрачност и лоялност. Всички действия, операции и транзакции, извършени в полза на **ПФБ** или в нейн интерес, трябва да бъдат водени от законността, както във формален аспект, така и основен и от яснотата и истинността на счетоводните дела, съгласно приложимото законодателство и установени процедури, и трябва да бъдат подчинени на проверка, от страна на вътрешните контролни органи.

In its business affairs, **PFB** is guided by the principles of honesty, transparency and loyalty. All actions, operations and transactions carried out in favor of **PFB** or in its interests must be guided by the law, both in the formal aspect and basic and clarity and truthfulness of accounting matters, according to the applicable legislation and established procedures, and should be subject to inspection by the internal control bodies.

а) Ръководителите и външните сътрудници трябва да се въздържат да обещават на трети лица парични суми или други ползи, под каквато и да е форма и по какъвто и да е начин, дори и непряко, за промотирането и благоприятстването на интересите на **ПФБ**, дори ако са подложени на незаконен натиск; подаръци, гостоприемство или други блага, не могат да се приемат в отношенията с трети лица, освен ако не са със скромна стойност, които могат да бъдат сметени за знак на любезност, в рамките на коректни търговски отношения и следователно, съответстващи на съществуващите фирмени процедури и на действащите разпоредби.

a) Managers and external collaborators must refrain of promising to third party cash or other benefits in any form or by any means, even indirectly, for promoting and fostering the interests of **PFB**, even if They are subjected to undue pressure; gifts, hospitality or other benefits can not be adopted or proposed in relations with third parties, unless they are of modest value that can be considered a sign of courtesy, within the fair trade relations and therefore consistent with existing company procedures and regulations in force.

б) Ръководителят или външният сътрудник, които в изпълнението или заради дейността си, получи непозволен подарък или друга форма на облага, трябва да предприеме всички необходими действия, с цел да откаже подаряването му и да информира незабавно своя висшестоящ.

b) Managers or external collaborator in the performance or because of their activities, received illegal gifts or other forms of benefits must take all necessary steps to abandon its giveaway and immediately inform his superior.

в) Ръководителят или външният сътрудник, който при изпълнението на своята дейност, се окаже в ситуации, които могат или сметне че могат да бъдат значими, във връзка с изричните принципи на настоящата глава, трябва да информират незабавно управителя.

c) Managers or external collaborator who in the performance of their activities, finds himself in situations that are or that could be significant in relation to the explicit principles of this chapter shall immediately inform the General Manager.

г) Дейността по търговско развитие трябва да се осъществява коректно, в правилния пазарен контекст и в лоялна конкуренция, при пълното спазване на приложимите законови разпоредби.

d) The activity of commercial development must be carried out correctly, in the right context, market and fair competition, in full compliance with applicable laws and regulations.

д) Отношенията с клиента, трябва да бъдат базирани на чувството за отговорност и в дух на прозрачност и сътрудничество. Не могат да се изтъкват доводи спрямо клиента, ако не се приемат за законни.

e) customer relations should be based on a sense of responsibility and in a spirit of transparency and cooperation. Can not argue arguments to the client, if not considered legitimate.

е) Дружеството може да се отзове на молби за финансова помощ, като се ограничава до предложения, идващи от организации или асоциации с нестопанска цел и с редовни устаи и учредителни актове, които имат голямо културно значение.

f) **PFB** may respond to requests for financial assistance, limited to proposals coming from nonprofit organizations or associations and with regular charters and constitutive acts that have great cultural significance.

ж) Дейностите по спонсориране, които могат да се отнасят до културни, социални, екологични, спортни, артистични теми, са предназначени само за събития или организации, които предлагат гаранции за сериозност и спрямо които може да се изключи всякаква злоупотреба.

g) Sponsorship activities that may relate to cultural, social, environmental, sporting, artistic themes are only for events or organizations that offer guarantees of seriousness and respect that can exclude any abuse.

	ЕТИЧЕН КОДЕКС	ISSUE: 01
		REVISION: 0 / 01.05.2017
	CODE OF CONDUCT	Page. 5 from 10

1.6. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ С ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ.

За целите на настоящия Етичен Кодекс, под Публична Администрация (ПА) следва да се разбира всяка държавна администрация, местни или общински публични институции, както и всяка публична организация, агенция или самостоятелна административна власт и съответните подразделения, а също и всяко физическо или юридическо лице, което действа в качеството на публично лице или служител на обществена служба.

Пак по смисъла на настоящия Етичен Кодекс, в определението за Публична институция, се включват всички онези юридически субекти, дори да са учредени във формите на гражданския кодекс, които, поради политико-икономически причини изпълняват обществена функция, в защита на общите интереси.

а) Задължение на ръководителите и на външните сътрудници е да поддържат прозрачни и съответстващи на разпоредбите поведения, също и договорни, които уреждат отношенията на **ПФБ** с Публичната Администрация и да се въздържат от поведения, които могат да бъдат сметнати за престъпления като корупция, изнудване, злоупотреба в ущърб на държавата или на друга публична институция, неправомерно събиране на суми, финансираня или други подобни, от страна на държавата или от друга публична институция.

б) Изрично се забраняват плащания или възнаграждения, под каквато и да е форма, предлагания, обещаващи или отправяни директно или чрез физическо или юридическо лице, с цел затрудняване, улесняване или отплащане за изпълнението на дадено служебно действие или противоречащо на служебните задължения на Публичната Администрация, дори ако се отнася за съдебни или извънсъдебни спорове. Освен това, изрично се забранява същото поведение спрямо управители, служители или външни сътрудници, с цел благоприятстване или навреждането на част от даден граждански, наказателен или административен процес.

в) Когато някой ръководител или външен сътрудник на **ПФБ** получи явно или тайно предложение за облага, от каквото и да е естество, от страна на Публичната Администрация, или от страна на физически или юридически лица, които работят към или за сметка на Публичната Администрация, трябва незабавно да прекратят всякакви отношения и да информират управителя.

1.6. RELATIONSHIP WITH PUBLIC ADMINISTRATION.

For the purposes of this Code of Conduct, under the Public Administration (PA) shall mean any public administration, local or municipal public institutions, as well as any public organization, agency or independent administrative authorities and relevant departments as well as any natural or legal person which acts as a public entity or employee of a public service.

Again, under this Code of Conduct in the definition of public institutions, including all those legal entities, even if they are established in the forms of the Civil Code, which, due to political and economic reasons has a public function in defense of common interests.

a) It is duty of managers and external collaborators to maintain transparent and complying behaviors in the relationship of the **PFB** with the public administration and to refrain from behaviors that can be considered crimes such as corruption, extortion, abuse to the detriment of the state or another public institution, unlawful collection of amounts financed or otherwise, by the government or other public institution.

b) it is explicitly prohibited payments or remunerations, in any form, offering, promising or directed, directly or through natural or legal person for the purpose of hindering, facilitate or repayment for the implementation of an act and for performing the duties of the Public Administration even if it is a judicial or non-judicial disputes. Moreover, explicitly prohibits the same conduct to managers, employees and external collaborators, with the aim of favoring or harming part of a civil, criminal or administrative process.

c) When a manager or an external collaborator of **PFB** get open or secret proposal for the benefit of any kind on the part of public administrations, or by natural or legal persons working for or on behalf of public administration must immediately cease all relations and to inform the general manager.

**2. ПРИНЦИП НА ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ.****2.1. СЪОТВЕТСТВИЕ С ПРИЛОЖИМИТЕ ИЗИСКВАНИЯ.**

ПФБ се ангажира да:

- отговаря на приложимите международни и местни закони и подзаконови актове, които се отнасят до дейността ни;
- изпълнява точно договорни и други споразумения;
- отговаря на изискванията на Интегрираната система за управление.
- предоставя достатъчно информация и обучение на всеки служител, доколкото е необходимо, за да се запознаят с всички приложими изисквания за тяхната дейност.

2.2. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.

ПФБ винаги е обръщала **изключително внимание** на здравето и професионалната безопасност на своите служители, посетители и подизпълнители в съответствие с приложимите закони и със своите вътрешни процедури.

ПФБ цени Вашето здраве и безопасност над всичко друго. Ние ще се стремим към осигуряване на безопасна и здравословна работна среда, работно място без дискриминация, тормоз или злоупотреба с осигурено справедливо заплащане и работно време.

За основни аспекти се считат:

- а) Идентифициране на опасностите и оценка на специфичните рискове, свързани с извършваните дейности, с последващо задействане на планове за отстраняване или, когато това не е възможно, за намаляване на същите.
- б) Обучението на персонала, както за новоназначените, така и за онези, които биват назначавани на нови длъжности / нови фирмени дейности.
- в) Осигуряване на безопасни машини и технически ресурси, съответстващи на прилаганите разпоредби за безопасност.
- г) Информирание на фирмения персонал, във връзка със здравето и трудовата безопасност, чрез периодични и/или специални събрания и ефективни методи на комуникация.

2.3. ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА.

За **ПФБ** е важно да е в съответствие с екологичното законодателство. В **ПФБ** ние се стремим да има положително въздействие върху околната среда чрез:

- Осъзнатост по отношение на ресурсите, които използваме в ежедневието ни бизнес;

2. CODE OF CONDUCT PRINCIPLES.**2.1. COMPLIANCE WITH APPLICABLE REQUIREMENTS.**

PFB commits to:

- comply with the applicable international and local laws and regulations that apply to our activities;
- comply with contractual and other agreements;
- comply with the requirements of the integrated management system.
- provide sufficient information and training to each employee to the extent necessary to acquaint themselves with all relevant requirements which applies to the activities.

2.1. HEALTH AND SAFETY AT WORK.

PFB has always paid special attention to health and occupational safety of its employees, visitors and contractors in accordance with applicable law and with its internal procedures.

PFB values Your health and safety above all else. We will strive to ensure a safe and healthy working environment, workplace free of discrimination, harassment or abuse and ensure fair wages and working hours.

Among others, major aspects are considered:

- a) Identify the hazards and assess the specific risks associated with the activities carried out with subsequent implementation of plans to remove or, where this is not possible, to reduce the same.
- b) training of staff, newly recruited and those who are appointed to new posts / new business activities.
- c) Providing safe equipment and technical resources corresponding to the applicable safety regulations.
- d) Informing the company's staff in relation to health and safety at work through regular and / or special meetings and effective methods of communication.

2.3. ENVIRONMENTAL PROTECTION.

For **PFB** it is important that we comply with environmental legislation. At **PFB** we aim to have a positive impact on the environment by:

- Awareness of the resources we use in our daily business;
- Developing energy efficient and environmentally safe



ЕТИЧЕН КОДЕКС

CODE OF CONDUCT

ISSUE: 01

REVISION: 0 / 01.05.2017

Page. 7 from 10

- Разработване на енергийно ефективни и безопасни за околната среда продукти;
- Информирание на персонала на дружеството във връзка с управлението на околната среда и как дейността им го засягат;
- Стремение да не се използва, или ако това е неизбежно да се намали използването на вредни химикали и редки метали в нашите продукти.

Постоянно се стремим да се намали енергията, водата и вредни химикали, използвани в нашия производствен процес. Както и да намалим количествата генерирани отпадъци. Включваме нашите доставчици в този процес.

2.4. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТ И ЛИПСА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ.

ПФБ забранява и няма да прилага пряка или непряка дискриминация при определяне на възнаграждението, достъпа до обучения, повишения, прекратяване на договора или пенсиониране; няма да има дискриминация въз основа на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние, членство в профсъюзи или на всякакви други признаци, които могат да станат причина за дискриминация.

а) **ПФБ** няма да се намесват в упражняването на правата на персонала да следват своите убеждения или практики или да задоволяват своите нужди, свързани с раса, национален или социален произход, религия, увреждания, пол, сексуална ориентация, семейни отговорности, членство в профсъюзи, политически възгледи или всякакви други условия, които могат да станат причина за дискриминация.

б) **ПФБ** не позволяват никакво поведение, което води до заплахи, оскърбяване, експлоатация или сексуален тормоз, включително жестове, език и физически контакт на работното място.

в) **ПФБ** изискват от всички доставчици, подизпълнители и поддоставчици да спазват тази политика.

г) **ПФБ** няма да предприемат ответни действия срещу никой служител, подал жалба за дискриминация, както и към служителите, явяващи се като свидетели по жалби за дискриминация.

д) Всеки служител има право да подаде жалба до 30 дни след възникване на събитието, в свободен текст, до представителя на работниците, която да съдържа като минимум:

- жалбоподател;
- признак на дискриминация;
- лицето и тяхното действие причинило дискриминация;
- описание;

products;

- Informing the company's staff in relation to environmental management and how their activities affect it;

- Striving not to use or if it is unavoidable to reduce the use of harmful chemicals and rare metals in our products.

We constantly strive to reduce the energy, water and harmful chemicals used in our manufacturing process. We strive to minimize the generated waste. We involve our suppliers in this process.

2.4. EQUAL OPPORTUNITY AND ANTI-DISCRIMINATION.

PFB prohibits and will not apply direct or indirect discrimination in remuneration, access to training, promotion, termination or retirement; there is no discrimination based on gender, race, nationality, ethnicity, human genome, citizenship, origin, religion or faith, education, beliefs, political affiliation, personal or public status, disability, age, sexual orientation, marital status, property status, trade union membership or any other signs that may lead to discrimination.

a) **PFB** will not interfere with the rights of staff to follow their beliefs or practices or to meet their needs related to race, national or social origin, religion, disability, gender, sexual orientation, family responsibilities, trade union membership, political opinion or any other conditions that can cause discrimination.

b) **PFB** do not allow any behavior that leads to threats, insulting, exploitation or sexual abuse, including gestures, language and physical contact in the workplace.

c) **PFB** require all suppliers, subcontractors and suppliers to abide by this policy.

d) **PFB** will not retaliate against any employee who complained of discrimination, as well as employees appearing as witnesses in complaints about discrimination.

e) Every employee has the right to appeal within 30 days after occurrence of the event in his own words, to the workers' representative, which contain at least:

- complainant;
- a sign of discrimination;
- the person and their effect caused discrimination;
- description;



- доказателства (прикрепени писмени доказателства към жалбата);

- лице/а, които са поканени за свидетел (ако има такива);

е) Отговорност на представителя на работниците е да разгледа жалбата и при необходимост да осигури допълнителни документи (доказателства), след което да организира интервюта със свидетелите (ако има такива) и ответната страна. Ответникът по жалбата има право в 7 работни дни да предостави доказателства в своя защита или да представи свои свидетели.

ж) В срок от 7 работни дни след приключване на интервюта (ако се провеждат такива), комисия, трябва да се произнесе по основателността на жалбата. Ако не бъде постигнат консенсус по жалбата, се търси становище от „Комисия за защита от дискриминация“.

з) При становище, че жалбата е неоснователна, представителят на работниците уведомява заинтересованите страни за решението.

и) При становище, че жалбата е основателна, задължение на представителя на работниците е да се опитат да разрешат проблема чрез диалог. Ако това е невъзможно, комисия, определя какви ще бъдат съответните действия в резултат на жалбата.

й) **ПФБ** ще третира информацията относно жалбите, като строго конфиденциална и няма да я разпространява, освен ако това не се изисква по закон.

к) Когато е процесът се осъществява при доставчик, подизпълнител или поддоставчик се изисква от тях да предоставят информация относно резултатите.

- evidence (written evidence attached to the application);

- person / s who are invited to witness (if any);

f) the responsibility of the workers' representative to examine the complaint and, if necessary, to provide additional documents (evidence), then arrange interviews with witnesses (if any) and the other party. The respondent has the right within 7 working days to submit evidence in his defense or to present his witnesses.

g) Within 7 working days after completion of the interviews (if performed) Commission must rule on the merits of the complaint. If no consensus is reached on the appeal, we seek an opinion from the "Commission for Protection against Discrimination."

h) In view that the appeal is unfounded, the workers' representative informs the parties concerned of the decision.

i) If case that the complaint is well founded, the duty of the workers' representative to try to resolve the issue through dialogue. If this is impossible, commission determines what will be the appropriate action as a result of the complaint.

j) **PFB** will treat this information on complaints as strictly confidential and will not distribute it, unless required by law.

k) When the process is carried out at a supplier or subcontractor we require from them to provide information on the results.

2.5. КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ.

Целият персонал на **ПФБ** има правото да образува, да се присъединява към и да организира профсъюзи (синдикати) и те да преговарят от тяхно име с **ПФБ**.

Сформирането, присъединяването към или дори само контакт с такива организации няма да доведе до негативни последствия за работниците/служителите или до ответни действия от ръководството на **ПФБ**.

Ръководството на **ПФБ** няма по никакъв начин да се намесва в създаването, функционирането или управлението на подобни организации на работниците.

2.5. COLLECTIVE BARGAINING.

The entire staff of **PFB** has the right to form, to join and organize labor unions (syndicates) and they negotiate on their behalf with **PFB**.

Forming, joining or even contact with such organizations will not lead to negative consequences for the workers / employees or retaliation by the leadership of **PFB**.

The management of **PFB** in no way will intervene in the creation, operation or management of such organizations by the workers.

2.6. ДЕТСКИ ТРУД.

Минималната възраст за приемане на работа в **ПФБ** е 18 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 18 години. **ПФБ** изисква от всички доставчици и подизпълнители да спазват това изискване.

2.6. CHILD LABOR.

The minimum age for employment in **PFB** is 18 years. It is prohibited to employ persons under 18 years. **PFB** requires all suppliers and subcontractors to comply with this requirement.

2.7. КОНФИДЕНЦИАЛНОСТ.

ПФБ осигурява достъп за своите служители до поверителна информация при условие, че поверителната

2.7. CONFIDENTIALITY.

PFB provides access for its employees to confidential information under the precondition that the confidential



информация принадлежи на **ПФБ**, както и че всеки служител пази информацията в тайна.

ПФБ ще се стреми да гарантира, че поверителната информация не се разкрива на трети лица, или че служителите не я използват пряко или косвено за лична изгода.

При работа с информация клиент или от трети страни **ПФБ** ще се стреми да гарантира, че всяка информация, получена от клиенти или бизнес партньори се обработва и използва по подходящ начин в съответствие с правилата и условията, при които е разкрита и че **ПФБ** не нарушава задълженията си за конфиденциалност.

2.8. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ.

При осъществяването на всяка дейност, **ПФБ** се грижи за избягването на ситуации на **конфликт на интереси**, реални или само потенциални. Между хипотезите за конфликт на интереси се включва и случая, в който ръководителят работи за удовлетворяването на някакъв интерес, различен от този на **ПФБ**, за получаване на лична изгода.

ПФБ ще гарантира, че всички бизнес решенията се вземат в най-добрия интерес на **ПФБ**.

ПФБ няма да приеме, че служител използва своята позиция в организацията за лично облагодетелстване или в интерес на нещо друго, различно от **ПФБ**.

ПФБ няма да приеме, че служител използва своята позиция, роля или корпоративна информация или да действа по никакъв начин, които противоречи на интереса на **ПФБ**, да търсят или получават облаги за себе си, близките си, приятелите или други трети страни.

3. САНКЦИИ.

Управителят, в зависимост от сериозността на поведението, демонстрирано от субекта, замесен в някое от незаконните дейности, предвидени в настоящия Етичен Кодекс, трябва да предприеме необходимите наказания, независимо от евентуалното упражняване на наказателни действия, от страна на съдебната власт.

При прилагането на санкциите, компетентният орган взима предвид следните елементи:

- обстоятелствата, в които са извършени незаконните действия;
- вида на престъплението;
- сериозността на демонстрираното поведение;
- вероятността, поведението да включват само опит за нарушение;
- евентуален рецидив на субекта.

Поведенията в нарушение на настоящия Етичен Кодекс, могат да се доведат до:

- служители, дисциплинарни наказания, можещи да

information belongs to **PFB**, and that each employee keeps the information confidential.

PFB will strive to ensure that confidential information is not revealed to third parties, or that employees do not use it directly or indirectly for personal gain.

Handling customer or other third-party information **PFB** will strive to ensure that any information received from customers or business partners is handled and used appropriately in accordance with the terms and conditions under which it was disclosed, and that **PFB** does not violate any confidentiality obligations.

2.7. CONFLICT OF INTERESTS.

In carrying out any activity **PFB** care to avoid conflicts of interest, real or potential. Among the hypotheses of conflict of interest includes the case where the management works for the satisfaction of any interest other than that of **PFB** to obtain personal gain.

PFB will ensure that all business decisions are taken in the best interest of **PFB**.

PFB will not accept that an employee uses his/her position in the organisation for personal gain or in the interest of anything else other than **PFB**.

PFB will not accept that an employee uses position, role or corporate information, or act in any way contrary to the interest of **PFB**, to seek or gain benefits for themselves, their relatives, friends or other third parties.

3. SANCTIONS.

The general manager, depending on the severity of the behavior demonstrated by the subject involved in any illicit activities provided for in this Code of Conduct must take the necessary actions, regardless of the possible exercise of criminal action by the judiciary.

In applying sanctions, the competent authority shall take into account the following elements:

- the circumstances in which they are performed illegal acts;
- the type of the crime;
- the severity of the demonstrated behavior;
- the likelihood behaviors include only attempted violation;
- possible recurrence of the subject.

Behaviors in violation of this Code of Conduct can lead to:

- employees, disciplinary action can also lead to dismissal;

	ЕТИЧЕН КОДЕКС	ISSUE: 01
		REVISION: 0 / 01.05.2017
	CODE OF CONDUCT	Page. 10 from 10

довеат и до уволнение;

б) ръководни кадри, справедлива причина за отзоваване от длъжност, с незабавен ефект;

в) самостоятелни работници, външни сътрудници и доставчици, причина за предсрочно прекратяване на правоотношенията, по силата на въвеждането на специфични клаузи в съответните договори. В тази хипотеза, **ПФБ** има правото на обезщетение за щети, евентуално причинени от извършеното незаконно поведение.

b) executives, fair reason for dismissal from office with immediate effect;

c) independent workers, external colabolators and suppliers – can lead to early termination of the legal relationship, by introducing specific clauses in the contract. In this hypothesis, **PFB** has the right to compensation for damage possibly caused by the committed illegal behavior.

Определянето и налагането на санкциите трябва да взима предвид принципите на пропорционалност и адекватност, спрямо извършеното нарушение, спазвайки, където е приложимо, разпоредбите на приложимото законодателство.

The determination and imposition of sanctions must take into account the principles of proportionality and adequacy to the offense committed, following the provisions of applicable legislation.

4. РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.

Този етичен кодекс ще бъде сведен до знанието на всички заинтересовани страни. За тази цел:

а) Всички служители ще получат копие и ще бъдат запознати с изисквания на етичния кодекс при назначаване;

б) Етичния кодекс е наличен на интернет страницата на фирмата <http://www.pfbcast.com> за всички външни страни пряко или непряко заинтересовани от дейността на **ПФБ**;

Ако служител или външна страна има необходимост от разяснения и/или въпроси по този Етичен кодекс необходимата информация може да бъде получена от Представителя на ръководството на интегрираната система за управление.

4. DISTRIBUTION OF THE CODE OF CONDUCT.

This Code of Conduct will be brought to the attention of all stakeholders. For this purpose:

a) All employees will receive a copy and appropriate training on the requirements of the Code of Conduct right after actual employment;

b) The Code of Conduct is available on the website of the company <http://www.pfbcast.com> for all external parties directly or indirectly interested in the activities of **PFB**;

If an employee or external colabolator is in need of clarification and / or have questions on this Code of Conduct the necessary information can be obtained from the Management Representative of the Integrated Management System.

5. ОДОБРЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЯ.

Този етичен кодекс е одобрен от ръководството и влиза в сила от 01.05.2017 г.

Този етичен кодекс ще бъде преглеждан за адекватност като минимум веднъж годишно по време на провеждани прегледи от ръководството.

5. APPROVAL AND REVISION.

This Code of Conduct has been approved by the General Manager and is in effect from 01.05.2017.

This Code will be reviewed for adequacy at least once a year during the conducted management reviews.

	ПРИЛОЖЕНИЕ 1 - ДЕКЛАРЦИЯ	ISSUE: 01
		REVISION: 0 / 01.05.2017
	ATTACHMENT 1 - DECLARATION	Page. 1 from 1

ОТ

Изп. Директор/Управител/ представляващ фирма
/executive director, general manager, official representative/

ИМЕ НА ФИРМА: Company name:	
---------------------------------------	--

Декларирам, че получих:

I declare I have received a copy of:

1	Етичен кодекс Code of conduct	☐
2	Политика на интегрираната система за управление на PFB PFB's Integrated management system policy statement	☐
3	Други специфични документи при необходимост (моля цитирайте): Other specific documents if needed (please quote):	☐
3.1		☐
3.2		☐
3.3		☐
3.4		☐

Запознах се с изискванията на горецитираните документи. Компанията която представлявам и нейния персонал ще спазваме тези изисквания по време на работа.

Давам съгласието си на представители на PFB да извършат одит за съответствие ако сметнат за необходимо с подходящо едноседмично предизвестие.

I got familiar with the above mentioned documents. The company I represent and its staff meets the requirements of the above documents and will follow their requirements.

I agree to let PFB representative conduct audit if deemed necessary given a proper one-week notice.

ДАТА (Date):

ДЕКЛАРАТОР (Singed by):

/Длъжност, Фамилия, Подпис/
/ Position, Name, Signature/