

ANEXE - II
CODUL POLITICII DE CONDUCERE A AFACERILOR

Privire de ansamblu:

Bimed Teknik SRL; susține valori etice ridicate oriunde și oricând face afaceri. Aceste reguli includ următoarele persoane.

- (i) directorii,
- (ii) Toți angajații Bimed, inclusiv stagiarilor,
- (iii) Consultanții autorizați să utilizeze cartea de vizită în format Bimed,

O înțelegere etică comună și clară se aplică în toate locațiile Bimed. Regulile descrise aici nu sunt destinate să acopere situații admise. Cu toate acestea, în cazul suspiciunii și încălcării codurilor de conduită care vor fi specificate aici, angajații pot apela la directorii lor, la serviciile de resurse umane regiunile lor sau la departamentele de resurse umane și la sediul central al Bimed.

Aceste reguli pot fi din când în când supuse unor modificări de către Bimed Turcia, iar aceste modificări vor fi revizuite în portalul Bimed și în sistemul QDMS și / sau pot fi împărtășite cu toți angajații prin e-mail și altele asemenea.

Toți angajații sunt obligați:

- Să citească și să înțeleagă aceste reguli;
- Să respecte toate regulile aplicabile oriunde s-ar găsi;
- Să trateze toți clienții, furnizorii, partenerii de afaceri și ceilalți angajați într-un mod corect și onest;
- Sa evite dezvăluirea informațiilor confidențiale sau desfășurarea de acte bazate pe informații confidențiale pentru interese personale;
- Să raporteze încălcări ale acestei legi și suspiciuni de încălcare;
- Să coopereze cu personalul relevant în investigarea încălcării acestei legi și să fie sincer și deschis în timpul anchetei.
- Sa ceară îndrumare atunci când nu sunt siguri de nicio situație.

1- CODUL DE ETICĂ**Înregistrările lucrărilor**

Bimed creează, înregistrează și stochează cu precizie toate informațiile legate de lucrări, în deplină conformitate cu legile și reglementările aplicabile. Bimed este corectă și deschisă în negocierile cu autoritățile oficiale.

Confidențialitatea și Protecția Secretelor Comerciale

Bimed păstrează secrete ideile, aplicațiile, know-how-urile, metodele, invențiile, desenele, lucrările, ideile care nu sunt încă cunoscute în domeniul industrial, metodele sau altele asemănătoare („Informațiile Confidențiale” sau „Secrete Comerciale”), care oferă un avantaj competitiv. Angajații nu trebuie să dezvăluie, să utilizeze sau să distrugă oricare dintre informațiile confidențiale menționate mai sus, pe care le-au

dobândit sau obținut pe timpul angajării la Bimed, sau să le dezvăluie, să le utilizeze sau să le transmită terților chiar după ce au încetat lucrul la Bimed.

Conflictul de interese

Bimed evită orice actele de necorespondență sau conflicte de interese.

Angajații nu vor fi implicați direct sau indirect în nici un alt loc de muncă (al doilea serviciu) sau în orice activitate externă, fără acordul scris acordat în prealabil de serviciul local de resurse umane sau de departamentul general de resurse umane sau direcția generală.

Angajații trebuie să evite să intre în conflict cu interesele societății Bimed sau să acționeze pentru propriile interese astfel încât direct sau indirect să pună în pericol interesele sau demnitatea societății Bimed. Concurenții, partenerii de afaceri, contractorii, furnizorii și clienții existenți sau potențiali trebuie să acționeze în conformitate cu interesele Bimed. Angajații nu trebuie să se folosească de poziția lor în cadrul Bimed pentru atingerea interesele lor, a rudelor lor sau a oricărei alte persoane și nici pentru interesele oricărei societăți aflate în proprietatea lor.

Angajații trebuie să evite orice fel de avantaje financiare cu orice persoană sau entitate angajată în acorduri oficiale formale sau potențiale cu Bimed, chiar dacă sunt membri apropiați ai familiei, cu excepția tranzacțiilor bancare obișnuite cu instituții financiare autorizate realizate în condiții similare pentru membrii publici. Interesele financiare includ, dar nu se limitează la, credite de acceptare și credite garantate.

Primirea și oferirea de cadouri

Cu excepția cadourilor comerciale tradiționale și a materialelor promoționale, orice cadouri trimise de furnizor care creează impresia existenței unei nereguli sau care pot provoca sau pot fi percepute ca o relație de dependență, nu sunt acceptate.

În general, Bimed nu acceptă primirea sau oferirea de cadouri. Cadouri de orice valoare, care nu se limitează la daruri, bonusuri, excursii, evenimente sportive sau bilete de concert, închirieri și alte cadouri în general, nu sunt eligibile.

2- APLICAȚII LEGALE

Comerț

Bimed acționează în conformitate cu legislația internațională privind exportul, importul și comerțul în activitățile sale comerciale. Furnizorii se conformează, de asemenea, tuturor auditurilor comerciale internaționale, legilor și regulamentelor internaționale privind exportul și importul.

Legea concurenței

Bimed respectă pe deplin legile monopolului și concurența loială care guvernează jurisdicția. Bimed nu face comentarii ne etice despre concurenți.

Mita și corupția

Este interzis ca furnizorii noștri să ofere sau să propună mită, salariu sau valori oricărui angajat Bimed, iar angajaților Bimed le este interzisă acceptarea acestora. În plus, nici unui angajat al companiei Bimed nu îi este permis să ofere, să propună sau să acorde ceva furnizorului, clientului sau instituției publice.

3- CONDIȚII DE LUCRU

Lucrul forțat

Bimed angajează numai forță de muncă voluntară și personal dispus să lucreze la libera dorință. Nu obligă angajații săi să presteze servicii sub amenințări, exercitarea forței, a creanțelor contrafăcute sau a oricărui alt tip de presiune.

Angajații Minori

În conformitate cu legislația locală, dacă nu este specificată o limită de vârstă mai mare nici un minor nu poate fi angajat decât dacă a împlinit vârsta de 16 ani (cu excepția prevederilor Convenției OIM nr.138) și a finalizat cursurile obligatorii. Angajații sub vârsta de 18 ani nu lucrează în ture de noapte, în sărbătorile legale și în sărbătorile religioase și peste 8 ore pe zi pentru a putea răspunde și nevoilor educaționale.

Abuz

Orice încălcare a imunității angajatului prin hărțuire fizică, sexuală, psihologică și / sau emoțională la locul de muncă sau în orice alt loc de muncă este contrar legislației și regulilor de etică și nu poate fi tolerat în nici un fel de către Bimed.

Compensare și remunerare

Bimed acordă angajaților săi salarii și plăți pentru orele suplimentare și alte drepturi în conformitate cu legile și reglementările aplicabile privind munca și securitatea socială.

Orele de Lucru

Bimed nu solicită angajaților să lucreze mai mult de 48 de ore normale pe săptămână, cu excepția cazului în care legislația locală prevede un timp de lucru mai mic și cu excepția solicitării de servicii pentru cazuri excepționale. Bimed asigură că orele suplimentare sunt voluntare și sunt plătite în conformitate cu legile și reglementările locale și naționale. Angajații au cel puțin două zile libere la fiecare perioadă de șapte zile.

Discriminarea

Bimed nu face discriminări pe baza rasei, culorii, naționalității, sexului, limbii, religiei, culorii politice, dizabilității în toate deciziile legate de angajare, inclusiv recrutarea, promovarea, compensarea, beneficiile, educația, concedierea forțată și rezilierea contractului de muncă al angajaților. Principiul de bază al progresului în Bimed sunt aptitudinile și performanțele indivizilor.

4- SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ PROFESIONALĂ

Bimed,

- Respectă reglementările legale privind sănătatea și securitatea în muncă,
- Creează un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajații, cursanții și vizitatorii săi.

5 – REGULAMENTE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI

Bimed este conștientă de responsabilitatea sa socială de a proteja mediul și urmărește în mod regulat respectarea legislației de mediu și încearcă în mod continuu să își îmbunătățească managementul de mediu.

6- ÎNCĂLCAREA ȘI NOTIFICAREA ACESTOR REGULI

Nerespectarea uneia dintre aceste reguli poate conduce la sancțiuni disciplinare, incluzând, dar fără a se limita la, avertizarea, suspendarea fără plată, decăderea din funcție, reducerea sau pierderea bonusului sau suspendarea contractului de muncă.

Toți angajații sunt obligați să raporteze managerului lor în prealabil orice situație care poate cauza o încălcare a oricăror dintre aceste reguli și la Resurse Umane și Direcția Generală, în chestiunile care îi depășesc. Angajații pot face notificări în formă orală sau scrisă la Managerul angajatului sau departamentului de resurse umane local.

Deși sunt acceptate notificările anonime, prezentarea angajaților la momentul notificării va fi respectată și va permite o investigație mai bună. Societatea va fi sensibilă la confidențialitate față de angajatul care formulează notificarea.

Persoana implicată în anchetă va avea posibilitatea de a răspunde la orice acuzație făcută la adresa sa. În funcție de decizia departamentului de Resurse Umane și Direcției Generale, persoana suspectată de încălcare a regulilor poate fi suspendată cu sau fără plată în timpul anchetei.

"Resursele umane" și Direcția Generală sunt singurele unități autorizate cu evaluarea finală a cazului.

Emis la Data: 23.09.2019

Data reviziei: -

Revizia nr.: 0