

**КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
КОНЦЕРНА DIC GROUP
СТАНДАРТЫ И РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ**



О Кодексе делового поведения

Концерн DIC Group осуществляет деятельность в соответствии со своей миссией в более чем 60 странах и регионах по всему миру, принося в жизнь своих клиентов цвет и комфорт благодаря разнообразной продукции, включая печатные краски, органические пигменты и синтетические смолы для автомобильной, электронной, пищевой, жилищной и других отраслей промышленности.

Деятельность компании можно сравнить с командным видом спорта. Каждый игрок должен стремиться к победе, обладать должной техникой и необходимыми навыками, а вся команда должна анализировать ход игры, разрабатывать и реализовывать тактику.

Это относится и к управлению компанией. Разрабатываются и внедряются бизнес-планы и правила в отношении важных вопросов, связанных с продукцией, рынками и трудными задачами, которые стоят перед компанией. Каждый сотрудник вносит свой вклад в общее дело, что позволяет выполнить бизнес-план и добиться желаемых результатов.

И в бизнесе, и в командных видах спорта каждый член команды должен четко знать свои обязанности и работать над достижением общей цели. В то же время в игре необходимо понимать и соблюдать правила. За нарушением правил обязательно следует наказание. К правилам, которые регулируют коммерческую деятельность, относятся законы, нормативно-правовые акты, социальные нормы и внутренние правила компании. Настоящий Кодекс устанавливает международные стандарты поведения, которым должны следовать сотрудники DIC Group и Sun Chemical Group в своей деятельности.

Мне бы хотелось, чтобы концерн DIC Group придерживался своих корпоративных ценностей, пользовался доверием клиентов, бизнес-партнеров, акционеров и других заинтересованных сторон, а также чтобы за ним закрепилась репутация надежной компании. В постоянно меняющейся деловой среде требования и ожидания заинтересованных сторон постоянно растут и становятся более разноплановыми. Чтобы соответствовать этим запросам, мы должны уметь адаптироваться, оставаясь при этом в рамках закона и этических стандартов поведения. Вы должны приложить максимум усилий, чтобы донести наши первостепенные ценности до каждого при выполнении ваших задач, руководствуясь при этом здравым смыслом для принятия правильных решений и ощущая ответственность согласно настоящему Кодексу.

DIC Group также стремится укрепить репутацию надежной социально-ответственной компании, присоединившись к Глобальному договору под эгидой Организации Объединенных Наций. Кроме того, концерн DIC Group ведет свою деятельность в соответствии со стандартом ISO26000 и другими международными стандартами в сфере социальной ответственности. Ответственное поведение в соответствии с настоящим Кодексом способствует устойчивому развитию общества и сохранению окружающей среды, а также устойчивому росту концерна DIC Group.

Июль 2014 г.

Йошиюки Наканиши
Уполномоченный директор
Президент и генеральный
директор
DIC Corporation

СОДЕРЖАНИЕ

i	О Кодексе делового поведения	
1	Стандарты концерна DIC	
2	Наши ценности	
4	Что представляют собой основы делового поведения?	
	Это все?	4
	Как быть с различиями в национальных законодательствах?	5
	На кого распространяются настоящие стандарты и руководящие принципы?	5
	Что считается приемлемым?	5
	Что делать, если я стал свидетелем реального случая несоблюдения стандартов и принципов или если у меня возникли подозрения в их нарушении?	5
	Какова позиция концерна в отношении оказания содействия расследованию?	6
	Кто может ответить на мои вопросы?	6
7	1 Ваши права сотрудника: уважение, достоинство, частное пространство	
	Равные возможности	7
	Отсутствие домогательств и дискриминации	7
	Запрет на преследование	7
	Подача жалобы на случаи домогательства, дискриминации или преследования	8
	Частное пространство на рабочем месте	8
9	2 Безопасность, охрана труда и окружающей среды	
	Каким образом сотрудники концерна могут защитить окружающую среду, а также сохранить здоровье и жизнь своих коллег?	9
	Ответственный подход на всех этапах жизненного цикла продукции	9
	Постоянное совершенствование через постановку целей	9
	Соблюдение соответствующих законов и нормативно-правовых актов	9
	Образование и практическая подготовка	10
	Проверки и контроль	10
	Соблюдение нормативно-правовых актов в отношении химических веществ ...	10
	Контроль и гарантия качества	10
11	3 Ваша обязанность избегать потенциального конфликта интересов и защищать собственность концерна	
	Что такое конфликт интересов?	11
	Как пользоваться активами концерна?	12

	Как защищать конфиденциальную информацию концерна?	12
	Права на интеллектуальную собственность.....	13
	Каковы требования к операционной документации и учету?	13
	Каковы правила в отношении использования и доступа к электронной почте, телефону и Интернету?	13
15	4 Правила против коррупции и взяточничества	
	Что такое взяточничество?	15
	Некоторые примеры взяточничества.....	15
	Работа с агентами, поставщиками, консультантами, дистрибьюторами, совместными предприятиями или консорциумами.....	15
	Какие еще разделы настоящего Кодекса применимы?	15
	Наказания	15
16	5 Ваши отношения с государственными органами и должностными лицами	
	В каких случаях подарки и платежи государственным должностным лицам и государственным подрядчикам являются недопустимыми?	16
17	6 Ваши отношения с клиентами, поставщиками и внешними третьими сторонами	
	Поддержание удовлетворенности клиентов	17
	Каковы правила обмена подарками и посещения мероприятий с третьими сторонами?	17
	Дарение: каковы правила в отношении дарения клиентам или другим третьим сторонам подарков или продвижения бизнеса?	17
	Получение: каковы правила в отношении получения подарков или поощрения от поставщиков или других третьих сторон?.....	17
	Каковы правила в отношении скидок и бонусов?	18
	Какие практики допускаются в отношении антимонопольных законов/законов о защите конкуренции?	19
	Каковы правила, регулирующие отношения с конкурентами?.....	19
	Что такое ограничение торговли?	19
	Каковы правила, регулирующие информацию о конкурентах?.....	20
	Что такое «распространение неблагоприятных сведений»?	20
	Для сотрудников Sun Chemical Group, работающих в США	21
	Как поступать в случае торговых ограничений?.....	21
	Каковы правила в отношении антибойкотного законодательства?.....	21
	Как повлияет на меня Правило о международной торговле?	21

23	7 Борьба с отмыванием денег и терроризмом	
	Каковы правила, регулирующие борьбу с отмыванием денег и терроризмом?	23
24	8 Принудительный труд, детский труд и конфликтные полезные ископаемые	
	Запрещение принудительного или обязательного труда	24
	Запрещение детского труда	24
	Конфликтные полезные ископаемые.....	24
25	9 Инсайдерская торговля	
	Каковы правила, регулирующие инсайдерскую торговлю?	25
26	o Надлежащий учет и внутренний контроль в отношении финансовой отчетности	
	Что такое J-SOX?	26
	Что нужно делать в отношении бухгалтерского учета и отчетов	26
27	ПРИЛОЖЕНИЕ А: Контактная информация для сообщения о нарушениях	
30	ПРИЛОЖЕНИЕ В: Для сотрудников Sun Chemical Group	

Концепция развития DIC

● Миссия

Благодаря постоянным инновациям группа компаний DIC стремится создавать повышенную ценность и вносить вклад в устойчивое развитие отношений со своими клиентами и обществом в целом.

● Видение

Цвет и комфорт.

● Дух

Стремление, честность, приверженность, сотрудничество, гармо



Концепция развития DIC представляет собой фундаментальную философию управления группой компаний DIC и состоит из трех элементов: миссия, видение и дух.

● **Миссия.** Наша миссия определяет цели, к которым в конечном итоге стремится группа компаний DIC. Мы придаем особое значение таким ценностям, как «достоинство и доверие», «удовлетворенность клиентов», а также «гармоничные отношения с обществом».

● **Видение.** Наше видение определяет широкое направление, в котором должен развиваться бизнес группы компаний DIC для достижения нашей миссии. Оно основано на нашей истории, корпоративной культуре и компетентности сотрудников группы компаний DIC.

● **Дух.** Наш дух задает конкретные принципы поведения, которые сотрудники группы компаний DIC всегда должны соблюдать, и служит в качестве ориентира для достижения нашей миссии, побуждая наших сотрудников самостоятельно обдумывать и оценивать возникающие вопросы до того, как приступать к конкретным действиям. В дополнение к нашим трем основополагающим принципам: «стремление», «честность» и «приверженность» в свете требований времени мы также добавили такие принципы, как «сотрудничество» и «гармония».

- **Стремление** Сила, которая побуждает наших сотрудников думать и действовать.
- **Честность** Сохранение высоких моральных ценностей и решение возникающих вопросов в рациональном ключе и с чувством ответственности.
- **Приверженность** Наличие чувства сопричастности и амбиций, а также страстный подход к решению поставленных задач.
- **Сотрудничество** Работа над решением вопросов путем объединения коллективных усилий сотрудников группы компаний DIC, работающих по всему миру, не забывая при этом про уважение индивидуальности и уникальности каждого из наших сотрудников.
- **Гармония** Выполнение социальных функций в добропорядочной манере и всегда серьезное отношение к вопросам соблюдения применимых стандартов и норм.

Наши ценности

Во время выполнения своей работы вы должны действовать в рамках описанных ниже подходов и придерживаться следующих ценностей концерна DIC Group.

Стремление к совершенству. В качестве мотивации в нашем стремлении соответствовать высочайшим стандартам и быть лучшими в своем деле выступает чувство гордости. Мы проявляем инициативу и неустанно работаем над повышением качества, веря в то, что желание учиться и развиваться является основой успеха. Мы подходим к достижению наших целей с энтузиазмом, готовностью и победным настроем.

Добросовестность. Мы действуем честно и открыто в отношении наших клиентов, поставщиков, подрядчиков и коллег, а также соблюдаем стандарты этического поведения. Мы стремимся построить доверительные отношения друг с другом и строго соблюдаем законы, регулирующие наш бизнес. И это не просто правовое обязательство — это правильное отношение к делу.

Инновации. Мы постоянно ищем современные решения, которые повышают ценность нашей компании для клиентов и общества. Мы поддерживаем творческий подход, стратегическое мышление и настойчивость наших сотрудников в разработке этих решений. Мы стремимся к непрерывному развитию посредством адаптации существующих процессов, а также путем исследований и разработок. Мы учимся как на ошибках, так и на достижениях.

Внимание к безопасности и окружающей среде и воспитание коллективного духа. Одним из основных приоритетов с точки зрения социальной ответственности для производителя химической продукции является обеспечение безопасности посредством безопасной производственной деятельности. Мы должны обеспечить такие условия работы, в которых здоровье и безопасность наших сотрудников и местных жителей являются первоочередной задачей. Мы разрабатываем продукцию, которая производится, используется и утилизируется в соответствии с принципами экологической ответственности. Мы экономим ресурсы. Мы поощряем активное участие сотрудников в жизни регионов, в которых они живут и работают.

Ответственность. Каждый сотрудник и компания в целом несут полную ответственность

за нашу работу и ее результаты в офисе, лаборатории и на фабрике. Мы осознаем нашу ответственность за конечный результат нашей деятельности и понимаем, что наша деятельность напрямую влияет на успех наших сотрудников, клиентов и компании.

Коллективная работа. Мы верим в безграничные возможности совместных усилий. Мы достигаем совершенства, ставя цели коллектива выше личных интересов. Мы мотивируем и поощряем друг друга и поддерживаем конструктивную совместную работу сотрудников, имеющих разный опыт и работающих в разных сферах. Мы уважаем индивидуальные различия, признаем ценность культурного и этнического разнообразия и делимся нашими знаниями со всеми компаниями в составе концерна.

Уважение личности. Мы признаем достоинство, ценность и творческий потенциал каждого. Мы осознаем необходимость соблюдения баланса между работой и личной жизнью и относимся ко всем сотрудникам справедливо и беспристрастно. Мы отмечаем достижения, признаем ценность опыта и стараемся добиваться вовлеченности и вклада сотрудников в общее дело. Мы вкладываем средства в личный рост и развитие и предлагаем нашим сотрудникам условия работы, в которых каждый может внести свой вклад и реализовать себя.

Лидерство. За нашим концерном закрепились репутация надежного долговременного партнера и мирового лидера в нашей отрасли. Мы постоянно стремимся стать лучшими в своем деле. Это относится как к нашим сотрудникам, так и к концерну в целом. Мы стараемся использовать личные лидерские качества, включая компетентность, уверенность и стремление превзойти ожидания, и призываем остальных следовать нашему примеру. Мы предлагаем нашим клиентам продукцию и услуги высочайшего качества.

Лояльность. Мы ощущаем связь со всеми компаниями нашего концерна и демонстрируем ответственное отношение и преданность нашим клиентам и коллегам. Мы щедро делимся нашим опытом, предлагая консультации и оказывая поддержку нашим коллегам. Мы честно и открыто работаем над проблемами. Быть частью концерна — большая честь для нас, и каждый из нас вносит свой вклад в его успех. Мы уверены, что впереди нас ждут долгие годы совместной работы.

Наши ценности

Смелость. Мы ценим и поощряем инновации и вдумчивое отношение к принятию рисков на всех уровнях. Мы приветствуем перемены и работаем над преодолением трудностей на пути к успеху, сохраняя гибкость и умение адаптироваться. В современном динамичном мире нередко требуется быстрая реакция и готовность принимать смелые решения, но мы не боимся брать на себя инициативу и ошибаться, потому что мы знаем, что пробы и ошибки — неотъемлемая часть процесса обучения.

Ориентированность на клиента. Наша цель проста — каждый раз вовремя предоставлять каждому клиенту (внешнему и внутреннему) продукцию и услуги безупречного качества. Мы осуществляем деятельность таким образом, чтобы максимально увеличить нашу ценность для клиентов. Чтобы добиться этого, мы предугадываем их желания, перевыполняем требования и постоянно стремимся к улучшению.

Общение. Мы поддерживаем и поощряем свободное общение и конструктивную совместную работу сотрудников, имеющих разный опыт и занятых в разных сферах. Мы всегда в курсе событий и принимаем участие в деятельности компании. Мы свободно обмениваемся информацией, будучи уверенными в

командном духе наших сотрудников. Мы верим в свободный и честный обмен идеями как внутри компании, так и за ее пределами.

Права человека. Мы считаем, что уважение прав человека является основой современного устойчивого общества, и всегда стремимся их защищать. В компаниях нашего концерна предприятиям не приветствуется нарушение прав человека и уважаются права всех сотрудников.

Соблюдение правил поставщиками. Компании в составе концерна ожидают от своих поставщиков сырья (включая дистрибьюторов) соблюдения Руководства DIC Group по внедрению правил корпоративной социальной ответственности в цепях поставок, а также применимого законодательства, включая законы, направленные на искоренение рабства, торговли людьми, взяточничества и коррупции при заключении контрактов.

Устойчивое развитие. Концерн DIC Group стремится вести разработки, которые «удовлетворяют потребности сегодняшнего дня без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворить их потребности», и намеревается стать корпорацией, которая вносит вклад в устойчивое развитие общества и улучшение окружающей среды.

Настоящие стандарты и руководящие принципы устанавливают правила индивидуального и корпоративного поведения, но ни при каких обстоятельствах не наделяют договорными или другими трудовыми правами и не гарантируют продолжение трудовой деятельности.

Трудовая деятельность **сотрудников Sun Chemical** может быть прекращена в любой момент как по желанию сотрудников, так и по решению руководства компании Sun Chemical в любое время без указания причин или уведомления, если в письменном договоре не указано иное.

Что представляют собой основы делового поведения?

Являясь сотрудником компании в составе концерна DIC Group, вы обязаны знать Кодекс поведения, составленный в соответствии с нашими ценностями, и осуществлять свою деятельность в его рамках. Никто не требует от вас досконального знания законов. Поэтому основное внимание мы уделяем стремлению поступать правильно. Настоящие стандарты и руководящие принципы играют важную роль в разработке ряда общих ценностей, определяющих порядок ведения нашей деятельности.

В настоящем Кодексе делового поведения понятия «группа», «концерн», «компания в составе концерна» и «компании в составе концерна» используются для обозначения корпорации DIC Corporation ее дочерних компаний, включая Sun Chemical Group Coöperatief U.A., DIC Asia Pacific Pte. Ltd. и DIC (China) Co. Ltd., а также их дочерних компаний и партнеров по совместному предпринятию, в которых компания в составе концерна DIC Group осуществляет управленческий контроль независимо от местоположения.

Ниже представлен обзор основных стандартов, на которые должны равняться все сотрудники компаний в составе концерна.

- Соблюдайте все действующие законы, регламентирующие нашу деятельность.
- Стремитесь заслужить доверие, быть честными и справедливыми в отношении всех, с кем вы работаете.
- Избегайте любых конфликтов интересов между вашей работой и личной жизнью.
- Цените этническое и культурное многообразие, придерживаясь принципов справедливых условий найма в отношении всех сотрудников.
- Стремитесь обеспечить безопасность на рабочем месте и охраняйте окружающую среду.
- Уважайте права, достоинство и частное пространство ваших коллег и всех, с кем вы работаете от имени вашей компании в составе концерна.
- Следите за тем, чтобы в нашей рабочей среде не было места домогательствам и дискриминации в любых проявлениях.
- Защищайте конфиденциальную информацию концерна от неправомерного разглашения.
- Не принимайте неправомерные выплаты, подарки или чаевые от клиентов, поставщиков, государственных

должностных лиц или третьей стороны и не предлагайте никому ничего подобного.

- Не принимайте конфиденциальную информацию от другого лица или компании и не подписывайте соглашение о конфиденциальности в пользу третьего лица без надлежащего разрешения и юридической проверки.
- Не принимайте никаких договорных обязательств без соответствующего разрешения и юридической проверки.
- Следите за тем, чтобы финансовая отчетность компаний в составе концерна была полной и точной и в полной мере отражала описанные в ней операции, а также соблюдайте применимые законы и стандарты бухгалтерского учета.
- Следите за тем, чтобы ваши деловые отношения с клиентами, поставщиками, конкурентами концерна и органами государственной власти не выходили за рамки применимого законодательства, включая конкурентное право, антимонопольные и антикоррупционные законы, законы, регулирующие финансовые операции, налоговое право и законы о борьбе с терроризмом.
- Занимайте позицию полного неприятия и не уступайте никаким требованиям антиобщественных организаций, таких как организованные преступные синдикаты, группы, выступающие в защиту преступлений на почве нетерпимости, и террористические организации.

Это все?

Стандарты и руководящие принципы Кодекса делового поведения не сводятся к краткому обзору, приведенному на данной странице, основная цель которого — ознакомить сотрудников с рядом важных понятий, лежащих в основе ценностей концерна. Здравый смысл и знание на базовом уровне юридических и этических принципов станут вашим вкладом в поддержание высоких стандартов поведения и сохранение репутации концерна. Просим вас внимательно ознакомиться со стандартами и руководящими принципами, изложенными настоящей брошюре. Данные пояснения помогут вам выявить неоднозначные с юридической или этической точки зрения ситуации и принять правильное решение.

Что представляют собой основы делового поведения?

Как быть с различиями в национальных законодательствах?

Наш концерн состоит из компаний, расположенных по всему миру, поэтому мы утвердили целый ряд международных стандартов и руководящих принципов. Руководство концерна понимает, что в разных странах и регионах действуют разные законы, и что сотрудники обязаны соблюдать законы, действующие в их стране и распространяющиеся на их деятельность. Но это только один минимальный стандарт. В тех случаях, когда стандарты и руководящие принципы Кодекса делового поведения оказываются более строгими, чем местное законодательство, концерн требует соблюдать более высокие международные стандарты, приведенные в настоящем документе. Так мы сможем гарантировать справедливое и равное отношение ко всем сотрудникам, клиентам и поставщикам по всему миру.

На кого распространяются настоящие стандарты и руководящие принципы?

Настоящие стандарты и руководящие принципы распространяются на всех сотрудников компаний в составе концерна по всему миру, включая директоров, должностных лиц, сотрудников, занятых неполный рабочий день, временных сотрудников, откомандированных и прикомандированных сотрудников и консультантов, действующих от имени компании в составе DIC Group.

Что считается приемлемым?

Настоящие стандарты и руководящие принципы подразумевают коллективную ответственность компаний в составе концерна и их сотрудников в вопросах соблюдения законов, которые регулируют деятельность компаний в составе концерна по всему миру, требуют от них соответствия самым высоким этическим стандартам и действия в качестве ответственных членов общества, в котором мы работаем. Настоящие стандарты и руководящие принципы составлены таким образом, чтобы предоставить всем сотрудникам компаний в составе концерна по всему миру базовое руководство, которое позволит достичь целей и выполнить задачи, стоящие перед компаниями в составе концерна, в сфере международного делового сотрудничества. Все сотрудники обязаны соблюдать эти стандарты и руководящие принципы, государственные законы и правила, применимые к деятельности концерна, а также правила и процедуры, которые могут быть учреждены в их компании.

Каждый сотрудник обязан убедиться, что он правильно понимает настоящие стандарты и руководящие принципы, и соблюдать их.

То, насколько успешно концерн будет выполнять

свои юридические и этические обязательства, зависит от того, будет ли каждый из нас обращаться за консультацией еще до появления проблемы и сообщать о реальных и возможных нарушениях настоящего Кодекса делового поведения. Мотивы сотрудника, нарушившего юридические или этические нормы поведения (личная выгода, сторонние интересы или желание действовать в интересах компаний в составе концерна), значения не имеют. Проще говоря, нарушение юридических и этических норм является неприемлемым.

Что делать, если я стал свидетелем реального случая несоблюдения стандартов и принципов или если у меня возникли подозрения в их нарушении?

Вы обязаны сделать все возможное, чтобы компания в составе концерна, в которой вы работаете, осуществляла свою деятельность в соответствии с настоящим Кодексом делового поведения. Соответственно, все сотрудники обязаны сообщать о реальных и подозреваемых случаях нарушения правил техники безопасности, законов или правил компаний в составе концерна любому лицу из списка в Приложении А. При этом сотрудник, сообщающий о нарушении, НЕ ДОЛЖЕН проводить собственное расследование, поскольку это может затронуть сложные юридические вопросы. Даже если вы не уверены, являются ли нарушением действия, свидетелем которых вы стали, вы все равно должны незамедлительно об этом сообщить.

Все сообщения о подозрениях в нарушении законодательства или правил концерна рассматриваются конфиденциально, насколько это возможно в конкретных обстоятельствах, и незамедлительно отправляются соответствующему сотруднику компании для проведения независимой оценки.

Такой сотрудник примет соответствующие меры для исправления сложившейся ситуации. При своевременном обращении сотрудников руководство концерна DIC Group сможет быстро решить проблемы, связанные с несоблюдением Кодекса.

Руководство концерна обязано поддерживать и защищать любого сотрудника, который честно сообщил о своих подозрениях в нарушении правил. Даже если по результатам расследования случай нарушения Кодекса не подтвердится, сотрудник, сообщивший о нарушении, не будет нести за это ответственность при условии, что заявление было сделано честно и без злого умысла (например, с целью распространения ложных сведений о других сотрудниках).

Преследование любого сотрудника, сообщившего о нарушении или участвовавшего в расследовании подобного заявления, запрещено и является серьезным нарушением настоящего Кодекса

делового поведения.

Что представляют собой основы делового поведения?

Подобное преследование может повлечь за собой применение дисциплинарных мер.

Какова позиция концерна в отношении оказания содействия расследованию?

Все сотрудники должны оказывать содействие расследованию любого предполагаемого нарушения. Если будет принято решение о необходимости корректирующих действий, высшее руководство соответствующей компании в составе концерна определит, какие меры следует принять, чтобы исправить ситуацию и не допустить ее повторения.

Кто может ответить на мои вопросы?

В рамках настоящих стандартов и руководящих принципов мы не можем дать развернутые ответы на все вопросы, которые могут у вас возникнуть в ходе работы в концерне. Поэтому мы должны полагаться на здравый смысл и трезво судить о том, что требуется для достижения соответствия высоким стандартам концерна, включая случаи, когда следует обратиться за рекомендацией в выборе верной линии поведения.

Если у вас возникли вопросы, касающиеся настоящих стандартов и руководящих принципов, связанных с ними правил или процедур, установленных в вашей компании, или законов, регулирующих вашу деятельность от имени вашей компании, а также если вам требуется помощь в решении юридического или этического вопроса, вы можете обратиться за консультацией или сообщить о любых проблемах следующим сотрудникам:

- вашему непосредственному начальнику или руководителю;
- руководителю более высокого уровня, подчиненным которого вы являетесь;
- контактными лицам, перечисленным в Приложении А.

Чтобы сообщить о нарушении настоящего Кодекса делового поведения, обратитесь к любому сотруднику из списка контактных лиц в Приложении А.

1 Ваши права сотрудника: уважение, достоинство, частное пространство

Равные возможности

Мы признаем, что важнейшую роль в успехе нашего концерна играют таланты и способности наших сотрудников. Мы должны соответствовать высочайшим профессиональным стандартам, согласно которым основой всех профессиональных отношений является взаимоуважение. Не менее важная роль отводится отсутствию дискриминации, страха, домогательств и других негативных социальных факторов. Поэтому руководство концерна делает все возможное, чтобы создать для наших сотрудников максимально позитивные условия работы без вышеперечисленных явлений. Несмотря на то, что программы и правила в отношении кадров в компаниях, отделах, подразделениях, дочерних или аффилированных компаниях могут отличаться в деталях, общие цели были сформулированы таким образом, чтобы служить руководством в вопросах отношения с сотрудниками. Концерн руководствуется следующими правилами:

- Обеспечить равные условия отбора, приема на работу, профессионального развития, продвижения по службе, оплаты труда и любые другие условия трудовых отношений для всех кандидатов и сотрудников независимо от их расы, вероисповедания, пола, цвета кожи, возраста, семейного положения, гендерной самоидентификации, сексуальной ориентации, состояния здоровья (ограниченные физические или умственные возможности), наличия статуса ветерана, национального происхождения или других признаков, оговоренных применимым законодательством, в соответствии с применимыми законами и юрисдикциями.
- Обеспечивать профессиональную и безопасную рабочую среду без наркотиков и дискриминации.
- Поощрять (в том числе материально) сотрудников на основании результатов их работы и обеспечить ряд выгодных льгот.

Отсутствие домогательств и дискриминации

Правила концерна и законы многих стран запрещают все виды дискриминации, домогательства, издевательств, запугивания и преследования на рабочем месте, в любой компании или связанном с деятельностью корпорации подразделении, а также во время собраний и мероприятий. К запрещенным

формам поведения, помимо прочего, относятся:

- **Словесное оскорбление:** включает оскорбления, уничижительные комментарии, угрозы и запугивание по признаку этнической принадлежности, расы, вероисповедания, пола и сексуальной ориентации.
- **Визуальное оскорбление:** включает демонстрацию или передачу другому лицу написанных от руки, печатных или электронных материалов, изображений или физических объектов, а также жесты уничижительного, оскорбительного, угрожающего или уничижительного содержания по признаку этнической принадлежности, расы, вероисповедания, пола или сексуальной ориентации.
- **Физическое насилие:** включает нежелательные прикосновения, издевательства, физическое воздействие на человека или покушение на его собственность.
- **Сексуальные домогательства:** включают нежелательные действия с целью получения услуг сексуального характера, в том числе в обмен на скрытое или открытое предложение трудоустройства, продвижение по службе или другую выгоду либо под угрозой последствий для трудовой деятельности в случае отказа.
- **Дискриминация:** включает дискриминацию на рабочем месте, в том числе при приеме на работу, продвижении по службе, оплате труда, распределении задач и рабочего времени, а также при увольнении на основе пола, национальности, расы, цвета кожи, этнической принадлежности, вероисповедания, социального статуса, происхождения, семейного положения, сексуальной ориентации, наличия ограниченных физических или умственных возможностей или любых других признаков, находящихся под защитой применимого законодательства и правовых норм.
- **Физическое наказание:** включает словесные оскорбления, психологическое и физическое притеснение.

Запрет на преследование

Преследованием считаются ответные меры, принятые против сотрудника, подавшего жалобу в рамках подразделения или за его пределами или предоставившего доказательства в поддержку жалобы на дискриминацию или домогательство. Преследование строго запрещено, и нарушение

этого правила повлечет за собой
соответствующее дисциплинарное взыскание.

Подача жалобы на случаи домогательства, дискриминации или преследования

Жалобы на случаи домогательства, дискриминации или преследования следует направлять лицам, указанным в Приложении А.

Частное пространство на рабочем месте

Соблюдение применимого законодательства в отношении частного пространства на рабочем месте — принципиальная позиция нашего концерна. Тем не менее, сотрудники и подрядчики должны знать, что их права на личное пространство могут быть ограничены в отношении использования, хранения или передачи любой информации или файлов через компьютерные системы, голосовую или электронную почту или другие технические или электронные ресурсы концерна и/или компании в составе концерна, в которой они работают, за исключением информации или файлов, которые находятся в распоряжении отдела кадров или регулируются законом особым образом.

Ваша компания может снять пароли с любого компьютера при проведении проверки, расследования или с целью поиска файлов сотрудника или информации об их передаче посредством голосовой или электронной почты или других средств хранения и передачи информации, которые принадлежат концерну. (В странах Европейского союза действуют специальные законы и директивы, которые охраняют и контролируют частную информацию сотрудников, даже если она хранится на служебном компьютере, поэтому соблюдение данных законов и директив является обязательным для концерна.)

Законы о неприкосновенности частного пространства в отношении личной информации сотрудников претерпели значительные изменения во многих странах, что связано с широким распространением электронных и других средств связи, делающих информацию более доступной. Концерн обязан соблюдать все

законы о неприкосновенности частного пространства и действующие на территории ЕС директивы в отношении личной информации своих сотрудников. Из-за сложности этих законов мы не можем дать подробные инструкции, которым должны следовать концерн и ваша компания, в рамках настоящих стандартов и руководящих принципов.

В целом правила концерна таковы:

- Необходимо соблюдать соответствующие процедуры, касающиеся раскрытия частной информации любого сотрудника концерна как внутри концерна, так и за его пределами, в соответствии с применимым законодательством.
- Доступ к частной информации ограничивается сотрудниками концерна и сторонними поставщиками услуг, которым данная информация необходима для надлежащего управления планами и программами компании в области здравоохранения и социального обеспечения и другими льготами, а также сотрудниками отделов кадров, связанных с вашей трудовой деятельностью.
- В тех случаях, когда требуется передача сторонней организации частной информации сотрудника, отличной от информации, которая в соответствии с действующим законодательством является обязательной для назначения медицинских и пенсионных выплат или других льгот в рамках планов и программ, действующих в вашей компании, необходимо предварительно получить письменное разрешение сотрудника или действовать в соответствии с законодательством.
- Необходимо обеспечить сохранность информации не только о действующих, но и о бывших сотрудниках.

2 Безопасность, охрана труда и окружающей среды

Каким образом сотрудники концерна могут защитить окружающую среду, а также сохранить здоровье и жизнь своих коллег?

Концерн DIC Group придерживается принципов социально ориентированного ведения бизнеса и признает, что в сфере производства и продажи химических веществ здоровье и безопасность сотрудников, надежность производственных предприятий и забота об окружающей среде являются основополагающими принципами управления концерном. DIC Group придерживается принципов устойчивого развития и стремится внести свой вклад в благополучие общества, добиваясь гармонии между производством и окружающей средой (в том числе в вопросах сохранения биоразнообразия) посредством выпуска экологически чистых продуктов и использования безвредных для окружающей среды технологий.

Ответственный подход на всех этапах жизненного цикла продукции

Ответственный подход подразумевает инициативы по реализации и постоянному усовершенствованию мер по обеспечению безопасности, охране здоровья и окружающей среды на протяжении всего жизненного цикла химической продукции концерна DIC Group, начиная с разработки, закупки сырья, производства и дистрибуции и заканчивая использованием, непосредственным потреблением и утилизацией. Концерн DIC Group предусмотрительно реализует такие инициативы, поэтому сотрудники концерна должны:

- понимать, в чем заключается ответственный подход, и придерживаться его;
- понимать, какой эффект может оказать новая продукция или любой этап ее производства с момента разработки и на протяжении всего жизненного цикла на окружающую среду, здоровье и безопасность сотрудников, и стремиться максимально уменьшить вредное воздействие.

Постоянное совершенствование через постановку целей

Концерн DIC Group осуществляет свою деятельность в соответствии со следующими принципами: (i) обеспечение безопасности и сохранности здоровья сотрудников, деловых партнеров и местных жителей как главный

приоритет; (ii) движение в направлении устойчивого развития; (iii) повышение ценности за счет уменьшения воздействия на окружающую среду. Для этого концерн DIC Group ставит цели и внедряет программы, направленные на усовершенствование.

Являясь сотрудником концерна DIC Group, вы должны:

- принимать участие в программах DIC Group, направленных на обеспечение безопасности и сохранности здоровья;
- принимать участие в программах DIC Group, направленных на сохранение окружающей среды;
- ознакомиться с планами аварийной готовности, утвержденными в вашей компании в составе концерна DIC, и в случае чрезвычайной ситуации действовать строго в соответствии с существующим планом.

Соблюдение соответствующих законов и нормативно-правовых актов

Концерн DIC Group обязуется соблюдать соответствующие законы и нормативно-правовые акты, направленные на защиту и сохранение окружающей среды, обеспечение безопасности и сохранности здоровья наших сотрудников, клиентов и местных жителей, и другие законы в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

Если законодательство в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды той или иной страны является неприемлемым, концерн DIC Group требует от всех компаний в своем составе применять стандарты, которые будут соответствовать ценностям, изложенным в настоящем Кодексе. Концерн DIC Group обязуется проявлять максимальное уважение к нормам и практике ведения бизнеса всех затронутых стран в отношении промышленной безопасности и охраны здоровья и окружающей среды даже в том случае, когда их соблюдение не требуется законом.

Сотрудники концерна DIC Group обязаны соблюдать все применимые законы, нормативно-правовые акты и правила концерна в отношении обеспечения безопасности, охраны здоровья и окружающей

среды.

2 Безопасность, охрана труда и окружающей среды

Образование и практическая подготовка

Концерн DIC Group предоставляет своим сотрудникам возможность пройти обучение и практическую подготовку по вопросам техники безопасности, охраны здоровья и окружающей среды. Все сотрудники концерна DIC Group должны пройти соответствующее обучение и практическую подготовку и стремиться углублять свои знания и развивать способности, помогая своей компании выполнять обязательства в отношении обеспечения безопасности, охраны здоровья и окружающей среды.

Проверки и контроль

Каждый сотрудник концерна DIC Group обязан сообщить о любой проверке, затребованной государственными органами в сфере обеспечения безопасности, охраны здоровья и окружающей среды, лицу, специально назначенному для этих целей компанией, в которой работает сотрудник, и под руководством этого лица оказывать содействие как внешнему, так и внутреннему расследованию, проводимому концерном DIC Group.

Соблюдение нормативно-правовых актов в отношении химических веществ

В каждой стране и юрисдикции могут действовать строгие законы и нормативно-правовые акты, регулирующие производство, импорт, экспорт и/или использование химических веществ. Каждая компания в составе

концерна должна соблюдать не только законы и нормативно-правовые акты страны, в которой она находится, но и законы и правовые акты стран, в которых находятся подрядчики и потребители продукции. Сотрудники должны знать и соблюдать действующие законы и нормативно-правовые акты в отношении химических веществ, включая те из них, которые регулируют регистрацию новых химических веществ, а также использование и количество существующих химических веществ.

Контроль и гарантия качества

Руководство концерна считает, что в основе управления деятельностью компании лежат контроль и гарантия качества.

Сотрудники должны стремиться предоставлять продукцию, услуги и информацию, которые отвечают требованиям наших клиентов и рынка, продолжая постоянно работать над повышением качества и усовершенствованием контроля качества.

3 Ваша обязанность избегать потенциального конфликта интересов и защищать собственность концерна

Как сотрудник концерна вы должны выполнять свои обязанности в соответствии с его интересами. Вы должны по меньшей мере избегать конфликтов интересов, защищать конфиденциальную информацию концерна от несанкционированного использования или разглашения и следовать всем применимым правилам концерна, распространяющимся на использование вами собственности концерна и ваше взаимодействие с другими сотрудниками.

Что такое конфликт интересов?

Конфликт интересов возникает в любой ситуации, где есть потенциальное разделение приверженности вашим личным интересам и (или) интересам третьей стороны и вашими обязательствами перед концерном. Обычно конфликт интересов возникает, когда сотрудник использует свое положение для продвижения личного финансового интереса или для выполнения работы за пределами компании, в которой он работает. Конфликт имеется во всех случаях, когда индивидуальные действия сотрудника расходятся с деловыми интересами концерна. Деятельность, которая является фактическим конфликтом интересов, неприемлема во всех случаях. Деятельность, которая может создавать видимость конфликта интересов, также необходимо избегать.

Примеры конфликтов интересов приведены ниже.

- Получение личной выгоды от какого-либо конкурента, поставщика или клиента или выполнение какой-либо работы или функций консультанта, советника, сотрудника или директора для таких лиц.
- Продажа каких-либо продуктов или услуг, которые являются конкурирующими или похожими на продукты или услуги, предоставляемые концерном.
- Работа за пределами концерна в коммерческих структурах, кроме случаев, когда это явно разрешено исполнительным директором или президентом либо главным финансовым директором или контролером вашей компании.
- Использование оборудования, активов концерна или рабочего времени для деятельности за его пределами, кроме случаев, когда это явно разрешено исполнительным директором или

президентом либо главным финансовым директором или контролером вашей компании.

- Участие в любых финансовых операциях либо владение или управление какими-либо финансовыми интересами у какого-либо конкурента, клиента или поставщика, кроме владения 5% акций какой-либо компании, чьи акции обращаются на фондовой бирже.
- Использование в личных целях деловых возможностей, которые по праву принадлежат компаниям концерна.
- Ваше участие или участие вашего семейного партнера либо члена семьи в деловых операциях концерна с целью получения личной выгоды или прибыли, прямой или косвенной, без предварительного письменного одобрения исполнительного директора или президента либо главного финансового директора или контролера вашей компании.
- Наем членов семьи или семейного партнера либо их работа в вашем подразделении, кроме случаев, когда это разрешено исполнительным директором или президентом либо главным финансовым директором или контролером вашей компании.
- Принятие вознаграждений или материальных ценностей от третьей стороны за услуги, которые вы оказали от имени вашей компании.
- Принятие вознаграждений или материальных ценностей от третьей стороны, которая имеет или предложила начать деловые отношения с компанией в составе концерна.
- Работа на двух и более работодателей одновременно или получение личной выгоды от выполнения какой-либо работы либо выполнения функций консультанта, советника, сотрудника или директора для какого-либо внешнего коммерческого предприятия, кроме случаев одобрения исполнительного директора, президента либо главного финансового директора или контролера вашей компании. Такое разрешение обычно дается, если отсутствует конфликт интересов или нежелательные последствия для вашей

работы либо их видимость.

3 Ваша обязанность избегать потенциального конфликта интересов и защищать собственность концерна

Сотрудник, нарушающий данное правило в отношении конфликта интересов, может подлежать дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения, а также другим наказаниям. В случае возникновения возможного конфликта интересов сотрудник должен еще до вовлечения в сомнительную деятельность сообщить имеющие к ней отношение факты соответствующему лицу, указанному в Приложении А.

Как пользоваться активами концерна?

Приобретение и сохранение активов концерна требует средств. От сотрудников требуется использовать эти активы только по прямому назначению, а также сохранять и поддерживать их ценность и возможность использования. Неправильное использование, злоупотребление или уничтожение собственности концерна является серьезным нарушением ваших обязанностей по ответственному использованию собственности концерна только в деловых целях.

Оборудование, мобильные телефоны и другие портативные электронные устройства, компьютеры, программное обеспечение, транспортные средства и другая собственность концерна доверяется сотрудникам для использования в деловых целях. Сотрудники должны пользоваться таким оборудованием и другой собственностью концерна в соответствии с правилами концерна и их компании в составе концерна, а также в соответствии со всеми применимыми нормами, законами, нормативными актами и правилами безопасности, которые распространяются на использование такого оборудования.

Сотрудники должны ограничить личное использование такого оборудования и другой собственности концерна и не должны использовать такое оборудование или собственность концерна для получения личной выгоды или участия в незаконной деятельности.

Сотрудники не могут продавать, сдавать в наем, одалживать, жертвовать или иным способом передавать оборудование концерна компаний или его собственность для получения собственной выгоды или в своих целях.

Как защищать конфиденциальную информацию концерна?

Конфиденциальная информация компаний в составе концерна является одним из самых ценных активов. Любая информация, касающаяся компаний в составе концерна, их продукции, планов или коммерческой деятельности, которая

обычно не находится в свободном доступе, считается конфиденциальной. Ненадлежащее или неразрешенное раскрытие данной информации может нанести значительный ущерб конкурентоспособности концерна

и растратить ценные активы. Ненадлежащее раскрытие или использование данной информации может представлять собой даже уголовное преступление, вследствие чего совершившее его лицо могут ждать штрафы, судебный иск и лишение свободы.

Подобным же образом списки клиентов, данные об учете собственности или иная коммерческая информация, в том числе полученная из публичных источников, является собственностью концерна и не может быть изъята и использована для получения личной выгоды. Являющаяся собственностью концерна информация должна иметь пометку «Конфиденциально», а доступ к такой информации должен быть ограничен лицами, у которых существует рабочая необходимость в обладании такой информацией.

От вас требуется принимать меры защиты любой конфиденциальной информации, не разглашать такую информацию какой-либо третьей стороне и не использовать ее для получения личной выгоды или для создания конкуренции какой-либо компании в составе концерна (кроме случаев предварительного письменного разрешения компании, в которой вы работаете). Это правило распространяется не только на действующих, но и на бывших сотрудников.

Кроме того, как сотрудник вы несете ответственность за неприкосновенность и защиту всей коммерческой информации, включая ваши электронные документы и голосовую почту. Вы должны принимать меры по защите доверенной вам информации. Например, вы не должны вносить ненадлежащие изменения в информацию или уничтожать, искажать или разглашать ее.

Также вы обязаны обеспечить надлежащую защиту, в том числе электронную, всей конфиденциальной информации концерна и ее недоступность для лиц, не имеющих разрешения на доступ к такой информации. Вы обязаны принимать меры защиты от непреднамеренного разглашения средствами электронной передачи данных методом беспроводной или сотовой связи, которые не защищены от перехвата.

Сотрудники могут иметь доступ только к тем документам, файлам или программам, в том

числе электронным, для которых у них есть
разрешение. Сотрудники не имеют права
доступа

3 Ваша обязанность избегать потенциального конфликта интересов и защищать собственность концерна

и не могут загружать конфиденциальную информацию (концерн или третьих сторон) без разрешения лица, назначенного их компанией в составе концерна для решения таких вопросов.

Сотрудники с уникальным или особым доступом к электронным документам или электронной почте не имеют права доступа к таким документам сверх плановых действий по поддержке или администрированию таких систем без надлежащего разрешения. Незапрещенный просмотр, копирование, распространение, удаление, повреждение или изменение файлов, паролей, компьютерных систем или программ либо ненадлежащее использование информации, полученной незапрещенными средствами, может быть основанием для дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Права на интеллектуальную собственность

Концерн предписывает сохранять, отстаивать и использовать в нашей деятельности права концерна на интеллектуальную собственность, включая патенты, зарегистрированные элементы дизайна, торговые марки, ноу-хау, технические данные и авторское право. Компании в составе концерна должны соблюдать условия лицензионных соглашений со всеми другими сторонами.

Например, сотрудники используют программное обеспечение для обработки текстов, создания финансовых отчетов, управления данными и других целей. На большинство программ, приобретенных вашей компанией, распространяются лицензионные соглашения в той или иной форме, в которых описаны условия и разрешенное использование.

Международное авторское право предусматривает гражданско-правовые и уголовные санкции за незаконное копирование и использование лицензированного программного обеспечения. Каждый пользователь обязан знать об ограничениях в использовании программного обеспечения и соблюдать эти ограничения. Если у вас есть конкретные вопросы, вам нужно связаться со своим местным представителем службы ИТ для получения более подробной информации.

Сотрудники не имеют права устанавливать какое-либо личное или незапрещенное программное обеспечение на оборудование и компьютеры концерна без предварительного письменного согласия соответствующего специалиста своей компании. Сотрудникам нельзя загружать, устанавливать или

использовать пиратское программное обеспечение.

Кроме того, любая работа, информация или изобретение, созданные вами в рамках вашей работы, принадлежат компании в составе концерна, в которой вы работаете. Вы должны немедленно сообщить о таких результатах работы и передать их компании в составе концерна, в которой вы работаете.

Каковы требования к операционной документации и учету?

Все платежи, расходы и другие финансовые операции, проведенные от имени компании в составе концерна, в которой вы работаете, должны быть одобрены, зарегистрированы и осуществлены с намерением, пониманием и осознанием того, что вся сумма такого платежа будет использована исключительно в целях, указанных в сопроводительных документах платежа.

Весь приход и расход должен быть полностью и в точности описан в бухгалтерских книгах и документах компании в составе концерна, в которой вы работаете, и должен подтверждаться соответствующими документами, описывающими его предназначение. Строго запрещены ложный учет, фонды для подкупа, секретные счета и черная бухгалтерия, откаты частным лицам и незаконные выплаты политическим группам и лицам.

Для обеспечения надлежащего контроля за использованием средств также требуется четкое следование установленным процедурам и правилам компании в составе концерна, в которой вы работаете, при открытии и закрытии банковских счетов и установлении полномочий на подписание документов.

Каковы правила в отношении использования и доступа к электронной почте, телефону и Интернету?

Концерн предоставляет доступ к Интернету и другим информационным услугам для продвижения и реализации наших деловых целей и задач. Интернет должен использоваться для работы и обучения. Разрешается периодический краткосрочный доступ в Интернет с целью образования, развития или обучения, которое принесет пользу концерну и повысит производительность вашей работы.

Однако во время и после работы вам следует ограничивать использование Интернет-услуг или оборудования, предоставленного компанией в составе концерна, в которой вы работаете, для

доступа к сайтам с целью развлечений,

3 Ваша обязанность избегать потенциального конфликта интересов и защищать собственность концерна

получения личной выгоды или иного личного использования. Кроме того, использование таких Интернет-сервисов или оборудования для доступа в Интернет с целью участия в азартных играх, просмотра/участия в порнографии, доступа к агрессивному, подстрекательскому или иному непрофессиональному содержанию либо участия в деятельности, которая нарушает правила в отношении сексуальных домогательств или иные правила, строго запрещено.

У компании в составе концерна, в которой вы работаете, есть определенные права на отслеживание действий в Интернете и в электронной почте, блокирование агрессивных, противозаконных и не связанные с коммерческой деятельностью сайтов с целью соблюдения правил концерна, а также на запрет или ограничение доступа в Интернет. Если пользователь не уверен, нарушает ли сайт правила концерна или закон, ему следует связаться с соответствующим ИТ-отделом или сотрудником.

Деятельность в Интернете и пользование мобильным телефоном и другими беспроводными устройствами считается публичной, поэтому пользователи должны действовать соответствующим образом.

Системы электронной почты в Интернете, управляемые компанией в составе концерна, в которой вы работаете, могут быть использованы для решения определенных конфиденциальных задач в соответствии с применимыми правилами в отношении Интернета и электронной почты. При работе с очень важной конфиденциальной информацией перед отправкой данных нужно запросить подтверждение адреса предполагаемого адресата.

Средства электронной коммуникации могут быть использованы для общения и обмена информацией, если использование соответствует всем применимым законам, положениям и правилам концерна, включая следующие:

- управление импортом и экспортом технологий, программного обеспечения и данных;
- управление передачей данных через границы государства, в частности, личных данных лиц, на которых распространяется закон о защите частного пространства;
- правила, касающиеся авторского права, торговых марок и законов о рекламе;
- правила, регулирующие внутреннее использование в компании согласно правилам компании в составе концерна.

Несоблюдение применимых законов и правил может поставить под угрозу способность компании в составе концерна, в которой вы работаете, свободно проводить свои коммерческие операции с помощью электронных средств. Поэтому вы должны защищать эти активы посредством надлежащего использования.

Кроме того, вам должно быть известно, что все электронные сообщения и (или) сообщения голосовой почты, использованные в связи с работой в концерне, считаются документами и собственностью концерна и (или) компании в составе концерна, в которой вы работаете. В соответствии с применимыми законами о защите частного пространства, что более подробно описано в разделе «Ваши права сотрудника», концерн оставляет за собой право отслеживать и в любое время получать доступ к содержанию сообщений и других материалов и данных, созданных, отправленных или полученных с помощью его систем.

4 Правила против коррупции и взяточничества

В концерне строго запрещены взяточничество и коррупция. Наши правила предусматривают следование всем применимым законам во всех юрисдикциях, где мы ведем коммерческую деятельность. Данные правила против коррупции и взяточничества распространяются на сделки и операции во всех странах, где мы работаем. Следование данным правилам не обсуждается. Компании в составе концерна не разрешают своим директорам, менеджерам, сотрудникам, агентам и поставщикам участвовать (прямо или косвенно) во взяточничестве или коррупции в любой форме.

Что такое взяточничество?

Взяточничество — это:

- предложение, обещание или дарение;
- требование, согласие получить или принятие:
 - финансовой или иной выгоды;
 - для/от другого лица или предприятия (частного или государственного);
 - с целью побуждения другого лица к незаконным действиям либо с целью вознаграждения за такие действия.

«Незаконные действия» — это деятельность вопреки ожиданию, что лицо будет действовать добросовестно, беспристрастно или в соответствии с ответственной должностью.

Некоторые примеры взяточничества

Определение взяточничества очень широкое и не ограничивается наличными платежами. Например, взяточничеством может являться следующее:

- наличные выплаты или подарок, сделанный клиенту в ожидании или надежде на то, что он поможет концерну выиграть тендер;
- любая форма платежа (независимо от размера) государственному должностному лицу, чтобы ускорить выдачу лицензии, обеспечить или ускорить выполнение формальной процедуры, обязанностей или действий (иногда называется «стимулирующими» платежами или «платежами за ускорение»);
- предоставление билетов на путешествие первым классом или размещение в пятизвездочном отеле государственного должностного лица, приехавшего с

целью посещения предприятия.

Концерн запрещает «стимулирующие» платежи и «платежи за ускорение».

Работа с агентами, поставщиками, консультантами, дистрибьюторами, совместными предприятиями или консорциумами

В любых отношениях с агентами, поставщиками, консультантами, дистрибьюторами или другими деловыми партнерами, которые предоставляют услуги компаниям в составе концерна, или с совместными предприятиями/партнерами по консорциуму соответствующий менеджер концерна обязан убедиться, что они знают о правилах концерна в отношении взяточничества и коррупции, а также что они имеют и придерживаются схожих правил.

Неприемлемо «закрывать глаза» или действовать по принципу «лучше не спрашивать» во всем, что касается ведения дел с представителями компаний в составе концерна и их деловыми партнерами, потому что их действия могут поставить вас и (или) компании под угрозу уголовной ответственности. Поэтому вы должны провести надлежащую юридическую экспертизу потенциальных агентов, поставщиков, консультантов, дистрибьюторов, партнеров по совместным предприятиям и других деловых партнеров, которые действуют от лица компаний в составе концерна.

Какие еще разделы настоящего Кодекса применимы?

Вы также должны изучить разделы стандартов и руководящих принципов настоящего Кодекса под названием «Ваши отношения с государственными органами и должностными лицами» и «Ваши отношения с клиентами, поставщиками и внешними третьими сторонами» — оба раздела являются частью данных правил.

Наказания

Кроме дисциплинарного взыскания за нарушение данных правил, существуют серьезные уголовные наказания для компаний в составе концерна и отдельных лиц, которые обвиняются во взяточничестве. Если вам известно или вы подозреваете, что имеет место взяточничество, вы обязаны сообщить об этом в

соответствии с процедурой, подробно описанной
в настоящем Кодексе делового поведения.

5 Ваши отношения с государственными органами и должностными лицами

Концерн придает большое значение поддержанию хороших отношений с различными государственными органами и агентствами, которые регулируют его коммерческую деятельность и операции; однако в любых случаях это должно делаться в строгом соответствии с применимыми законами и правилами концерна в отношении честности и добросовестности. Это необходимо не только для соответствия применимым законам, но и для установления и поддержания доверия и сотрудничества между компаниями в составе концерна и государственными должностными лицами, с которыми они имеют дело.

В каких случаях подарки и платежи государственным должностным лицам и государственным подрядчикам являются недопустимыми?

Строго запрещается давать, одалживать, предлагать, обещать или навязывать что-либо ценное любому государственному должностному лицу с целью побуждения к незаконной деятельности такого государственного должностного или иного лица либо вознаграждать за такую незаконную деятельность, чтобы поспособствовать компании в составе концерна в получении или сохранении деловой выгоды или получении незаконного преимущества.

Такие незаконные платежи могут принимать форму взятки, скидки, подарка, вознаграждения, стимулирующего платежа или отката любому общественному или государственному должностному лицу. Например, даже символическое вознаграждение или недорогое угощение для государственного должностного лица, ответственного за закупки, может быть неподобающим или незаконным. Даже минимальные суммы могут рассматриваться некоторыми правоохранительными органами как незаконные и быть интерпретированы как взятка или откат.

Эти законы четко соблюдаются, и наказания для нарушающих их компаний в составе концерна и отдельных лиц очень строгие. Эти законы могут применяться к лицам, действующим от имени компаний в составе концерна в любой точке мира.

Действие этих законов шире, чем может показаться на первый взгляд, и они могут в равной степени применяться к другим лицам,

которые не обязательно считаются государственными должностными лицами, такими как члены международных комитетов или организаций, а также директора, служащие или сотрудники государственных или контролируемых государством коммерческих предприятий или связанных с ними структур.

Строго запрещается предлагать, обещать или передавать любые платежи или другие имеющие ценность вещи, включая развлекательные мероприятия или угощения, даже незначительные, прямо или косвенно, любому государственному должностному лицу, другим лицам, связанным с правительством, как указано выше, либо кандидатам на политическую должность или их родственникам.

Однако в качестве исключения из указанного выше принципа вы можете иногда предоставлять скромный обед или подарок государственному должностному лицу, только если это соответствует всем нижеперечисленным условиям и указаниям относительно правил и ограничений стоимости подарков и развлечений, которые могут быть установлены компаниями в составе концерна: (1) в связи с деловым совещанием или деловой целью; (2) приемлемые по цене (без расточительства); (3) не предназначенные для незаконного влияния на какое-либо решение или действие или видимость такого влияния; (4) соответствующие деловым и местным традициям; (5) законные в вашей стране и в стране получателя; (6) не нарушающие правила работодателя получателя.

Скромные и принятые в местной культуре подарки (например, футболки и кружки с логотипом компании), а также подарки, приемлемые по местным традициям (например, печенье или конфеты по праздникам) являются примерами того, что может быть разрешено согласно вышеуказанному исключению.

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ SUN CHEMICAL GROUP: Sun Chemical запрещает любые подарки государственным должностным лицам и государственным подрядчикам без исключений.

6 Ваши отношения с клиентами, поставщиками и внешними третьими сторонами

Поддержание удовлетворенности клиентов

Сотрудники концерна должны всегда помнить о важности удовлетворения потребностей и пожеланий наших клиентов во всех сферах бизнеса, а также поддерживать и укреплять наши связи. Сотрудники концерна должны анализировать требования клиентов, оперативно внедрять результаты такого анализа в организационную практику и реализовывать эти практики для улучшения качества наших продуктов и услуг. Сотрудники концерна должны стараться предусмотреть требования наших клиентов и достигать уровней качества, которые превосходят ожидания клиентов.

Каковы правила обмена подарками и посещения мероприятий с третьими сторонами?

У сотрудничающих лиц и компаний принято обмениваться небольшими подарками, оплачивать связанный с деловыми вопросами обед или устраивать друг для друга развлекательные мероприятия. Уместность такого обмена (подарки, еда или какая-либо форма развлечения, например театр или матч) зависит от обстоятельств и местных традиций. В целом принятие таких поощрительных подарков или их предоставление приемлемо в указанных ниже объемах.

Дарение: каковы правила в отношении дарения клиентам или другим третьим сторонам подарков или продвижения бизнеса?

Оплачиваемые компанией мероприятия с целью продвижения бизнеса компании или с участием небольшой группы людей приемлемы. Некоторые мероприятия, такие как спортивные матчи, подарки и поощрения, могут быть эффективными методами, если все делать правильно. В обычной деловой практике предоставление обеда клиенту позволительно, если обед скромный и приемлемый. Очень важно построить прочные отношения с третьими сторонами, и правильно организованные поощрительные мероприятия помогают нам в этом.

Настоящие стандарты и руководящие принципы обеспечивают прозрачность и уместность данного процесса.

В противоположность этому, предоставление любых займов, взяток, откатов, платежей, бесплатных услуг или предметов большой ценности любому предприятию или лицу, ведущему или желающему вести с концерном

дела, рассматривается как коммерческое взяточничество и запрещено. Чтобы обеспечить выполнение правил, концерн запрещает платежи или предоставление подарков, услуг или поощрительных предметов большой ценности прямо или косвенно, через агентов либо через третьи стороны клиентам, потенциальным клиентам или их агентам, сотрудникам, родственникам или доверенным лицам.

При этом возможны исключения, однако требуется предварительное письменное разрешение главного юриста, главного исполнительного директора/президента или главного финансового директора/контролера компании в составе концерна, в которой вы работаете. Наличных или эквивалентов наличных в качестве подарков необходимо избегать. Сотрудникам концерна также запрещено предоставлять любые щедрые подарки или развлечения (такие как оплачиваемый отпуск, ювелирные изделия, дорогое спортивное оборудование, бесплатное жилье или транспорт) либо другие предметы и услуги большой ценности любым третьим сторонам.

Получение: каковы правила в отношении получения подарков или поощрения от поставщиков или других третьих сторон?

Концерн строго запрещает прямое или косвенное принятие или получение любым сотрудником, агентом, советником или консультантом компаний в составе концерна любого подарка, поощрения или услуги стоимостью свыше номинальной от поставщиков концерна, потенциальных поставщиков, клиентов, потенциальных клиентов или их агентов, сотрудников, родственников или доверенных лиц.

Необходимо получить разрешение от главного юриста, главного исполнительного директора/президента или главного финансового директора/контролера компании в составе концерна, в которой вы работаете, на принятие любого предмета или услуги стоимостью свыше номинальной.

Сотрудникам концерна запрещено принимать наличные или другие ценные предметы по любой причине от третьих сторон, которые подразумевают, что компания в составе концерна будет устанавливать или поддерживать деловые отношения с этим лицом или представителем

этого лица.

Скромный и уместный обед может быть принят сотрудниками концерна от организаций и лиц, ведущих дела или собирающихся вести дела с нами, при условии, что это происходит в ходе обычных деловых отношений. Посещение или участие в поездках на природу, спортивных матчах, развлекательных мероприятиях и других подобных событиях, финансируемых поставщиками, потенциальными поставщиками, поставщиками услуг, потенциальными поставщиками услуг и другими третьими сторонами может считаться приемлемым, если такие мероприятия связаны с развитием нормальных деловых отношений между сторонами.

Без письменного одобрения главного юрисконсульта, главного исполнительного директора/президента или главного финансового директора/контролера вашей компании сотрудники не могут принимать предложения бесплатных транспортных услуг, размещения, номеров в отеле или оплачиваемых поездок, связанных с деловыми совещаниями, семинарами или другими мероприятиями, финансируемыми поставщиками или потенциальными поставщиками, клиентами или потенциальными клиентами, их агентами, сотрудниками, родственниками или доверенными лицами. Если главным юрисконсультом, главным исполнительным директором/президентом или главным финансовым директором/контролером вашей компании предварительно подтверждено, что данное мероприятие имеет ценность для компании в составе концерна, в которой вы работаете, ваши расходы будут оплачены этой компанией. В противном случае сотрудники обязаны оплачивать свои расходы на транспорт и гостиницу.

Компании в составе концерна способствуют построению отношений с третьими сторонами, и данные правила обеспечивают прозрачность чистой выгоды посредством прямой связи между расходами и деятельностью.

Каковы правила в отношении скидок и бонусов?

Выплата любого платежа, скидки, вычета, бонуса, возмещения или иного платежа любого типа любому клиенту, поставщику, дистрибьютору, подрядчику, агенту или консультанту (в дальнейшем — «субъекту») может быть сделана только в соответствии со следующими условиями:

- предоставление кредита для клиентского счета субъекта в концерне, который поддерживается в порядке обычной деятельности с клиентом или поставщиком;
- выпуск чека компании в составе концерна, который может быть оплачен в пользу субъекта, с которым компания поддерживает

деловые отношения и которому полагается выплата в результате коммерческих сделок;

- банковский перевод от компании в составе концерна на банковский счет субъекта в стране, в которой субъект ведет свою деятельность с компанией в составе концерна.

Другие способы оплаты запрещены. В частности, не допускаются никакие платежи наличными или аналоги наличных, оффшорные переводы, счета с заблокированной информацией или счета третьих лиц, переплаты с последующим возмещением излишков, платежи на личные счета владельцев, служащих или директоров, если деловые связи установлены с юридическим лицом, либо другими средствами, которые непредумышленно могут быть использованы внешней стороной для сокрытия или маскировки платежа, который может быть сделан, использован или задействован для совершения платежа в обход правил компании.

Платеж должен быть сделан только компанией в составе концерна, в которой субъект имеет клиентский счет или для которой субъект предоставляет продукты или услуги.

В том случае, если субъект требует, чтобы компания в составе концерна, с которой он ведет дела, совершила платеж дочерней или аффилированной компании субъекта или любому другому предприятию или лицу помимо субъекта, платеж не должен быть направлен указанному учреждению или лицу, кроме случаев, если компания в составе концерна получает письменное разрешение и указания от субъекта сделать такой платеж, причем такое разрешение должно быть на фирменном бланке субъекта и подписано служащим, менеджером или директором субъекта, у которого есть необходимые полномочия. Подтверждение платежа должно быть получено заранее в письменной форме на соответствующем уровне полномочий от соответствующей компании в составе концерна.

Выплата любых скидок, бонусов, возмещений или платежей любому субъекту должна быть предварительно письменно одобрена главным финансовым директором/контролером или его/ее доверенным лицом соответствующей компании в составе концерна. Любые вопросы относительно таких платежей следует направлять на соответствующий уровень в соответствующей компании в составе концерна.

Какие практики допускаются в отношении антимонопольных/конкурентных законов?

В большинстве стран действуют законы, регулирующие отношения между продавцом и клиентом и особым образом оговаривающие случаи, когда клиент в качестве дистрибьютора предлагает продукцию на перепродажу. Продажа ниже себестоимости или участие в практиках ценообразования с целью ограничить конкурентоспособность клиентов, как правило, незаконны. В отношениях с клиентами необходимо избегать следующих практик, а также обращаться за юридической консультацией, прежде чем участвовать или соглашаться на выполнение какой-либо программы, способствующей таким практикам:

- **Поддержание цен перепродажи:** Запрещается требовать от клиента, приобретающего продукцию для перепродажи, продавать ее по особой цене или не продавать ниже назначенной цены.
- **Ограничения на перепродажу:** запрещается устанавливать ограничения на условия перепродажи, за исключением законных коммерческих причин. Географические ограничения, запреты на продажи определенным клиентам, соглашения об отказе от конкуренции и т. п. являются потенциально подозрительными практиками и должны тщательно изучаться юристом перед заключением какого-либо соглашения.
- **Продажа с нагрузкой:** продукты могут «упаковываться» вместе для продажи, если отдельные компоненты также предлагаются на продажу по отдельности по приемлемым ценам. Запрещается требовать от клиента приобрести один продукт или услугу, чтобы получить право на покупку другого продукта или услуги.
- **Ценовая дискриминация:** допустима законная разница в продажной цене, основанная на разнице в объеме, количестве, характеристиках, особых требованиях и других факторах, оправдывающих разницу в цене. Это основа дифференцирования стоимости для клиента и основная часть маркетинга и продаж. Однако некоторые законы могут запрещать продавцу определенные формы ценовой дискриминации и дискриминацию через скидки за стимулирование сбыта в операциях по продаже, если такая дискриминация не оправдана согласно этим законам, например, когда разница в цене отражает различия в стоимости производства или стоимости или рассчитана на соответствие цене у

конкурента. Эта область законодательства, особенно в США, весьма сложна, и вопросы относительно продаж, которые могут благоприятствовать или причинять ущерб одному клиенту в сравнении с другим, если при этом оба клиента конкурируют, следует обсуждать с юристом.

- **Реклама, вводящая в заблуждение:** запрещается осуществлять дизайн, маркировку, рекламу или другие действия, которые вводят в заблуждение или могут ввести в заблуждение в отношении производителя, происхождения, содержания или качества товара.
- **Картели:** запрещается участвовать в каких-либо картелях или картельных сговорах.

Каковы правила, регулирующие отношения с конкурентами?

Взаимодействие с конкурентами — важный аспект бизнеса. Жесткая конкуренция не означает, что должно игнорироваться законное сотрудничество и интересы. Работа с конкурентами через торговлю, стандарты, благотворительные и образовательные организации поощряется и считается полезной. Однако необходимо убедиться в том, что наши контакты с сотрудниками конкурентов этичны и законны.

Что такое ограничение торговли?

Антимонопольное и конкурентное законодательство почти во всех странах ограничивает типы соглашений, которые могут заключаться с конкурентами. Попытки ограничить торговую или ценовую конкуренцию незаконны. Кроме того, участие в обсуждениях таких ограничений, даже если обсуждаемые действия никогда не будут предприняты или безуспешны, считается незаконным как сговор с целью ограничения торговли.

Примеры незаконных соглашений с конкурентами включают:

- установку цен, связанные с ценами условия, скидки или другие условия, например, условия кредита и оплаты, бонусы или бесплатные продукты, услуги или доставка;
- распределение объемов, клиентов или территории продаж или соглашение об отказе от продаж на определенных рынках, определенным клиентам или в определенных местах;

- ограничение разработки или производства продукции;
- отказ от сделки с определенными клиентами или поставщиками или перенаправление бизнеса на определенных избранных поставщиков.

Нарушения законов в отношении конкуренции чрезвычайно серьезны. Поскольку договоренности могут подразумеваться даже при простом участии или пассивном слушании при обсуждении таких тем в присутствии конкурентов, не следует обсуждать цены, клиентов или поставщиков или планы в отношении продукции с сотрудниками конкурента. Если вы присутствуете на каком-либо мероприятии, где присутствует конкурент и обсуждаются незаконные темы, нужно немедленно настоять на прекращении обсуждения или покинуть это место. В случае доказанности нарушения закона последствия для вас могут включать штрафы и судебные иски вплоть до лишения свободы, а также серьезные штрафы для компаний в составе концерна.

Каковы правила, регулирующие информацию о конкурентах?

Информация о конкурентах, полученная законным способом, необходима для того, чтобы компании в составе концерна могли сохранить сильные позиции на обслуживаемых ими рынках. Исследование конъюнктуры рынка, оценка и испытание продукции, изучение общедоступной информации, включая открыто публикуемую конкурентами, а также привлечение сторонних консультантов для получения информации о рынках и отраслях, в которых мы работаем, считаются законными инструментами бизнеса.

Однако запрещается получать информацию неэтичными или незаконными способами, например, путем промышленного шпионажа, незаконного доступа, кражи, подкупа сотрудников конкурента или с использованием других незаконных методов получения конфиденциальной информации о конкуренте. Если вы получите или узнаете какую-либо информацию, которая могла быть получена неэтичным или незаконным способом, немедленно свяжитесь со специалистом юридического отдела вашей компании.

Что такое «распространение неблагоприятных сведений»?

Репутация компании — это ценный актив. Распространение неблагоприятных сведений — это действие, предпринимаемое лицом с целью нанести ущерб репутации компании, ее продукции, бизнесу, управлению или сотрудникам, чтобы

выставить их в невыгодном свете. Запрещается делать ложные или вводящие в заблуждение заявления о продукции конкурента, его управлении, операциях или других аспектах этой компании. Любое сделанное вами заявление должно быть правдивым и опираться на соответствующие факты и данные. Ни в коем случае не следует комментировать или спекулировать на тему деловой репутации компании, ее финансового состояния или юридических проблем.

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ SUN CHEMICAL И КОМПАНИЙ В СОСТАВЕ КОНЦЕРНА, ДЕЙСТВУЮЩИХ В США

Для сотрудников других компаний DIC Group: по вопросам правил экспортного контроля, распространяющихся на компанию в составе концерна, в которой вы работаете, свяжитесь с юридическим отделом DIC.

Как поступать в случае торговых ограничений?

Возможность Sun Chemical и ее международных дочерних и аффилированных компаний (“Sun Chemical Group”), а также других компаний DIC Group, действующих в США, вести торговлю на мировом рынке ограничивается правилами, изданными правительством США и официальными лицами Европейского союза. Например, американским или не американским компаниям, менеджеры, должностные лица или директора которых являются гражданами США (например, некоторым компаниям в составе концерна, действующим в США), а также всем компаниям, использующим сырье или перепродающим продукцию, произведенную в США, запрещено участвовать в экономических бойкотах, направленных против дружественных стран, или торговать с определенными странами, если продукция может продаваться в страны, на которые наложено эмбарго.

Каковы правила в отношении антибойкотного законодательства?

Цель антибойкотных законов — не допускать поддержки компаниями бойкота, введенного одной страной против другой. Во многих странах, где работает Sun Chemical Group, действуют такие законы. У правительств США и Европы существуют строгие законы, регулирующие эти действия. Эти законы запрещают соответствующим компаниям и сотрудникам участвовать в несанкционированных бойкотах путем отказа от ведения бизнеса с кем-либо из-за расовой, религиозной или национальной принадлежности, или от предоставления информации о таких вопросах клиентам или потенциальным клиентам.

Эти законы также запрещают предоставлять информацию об отношениях, которые может поддерживать компания в составе концерна с бойкотируемой страной. Согласно правилами, о любых требованиях об участии в бойкоте нужно немедленно сообщать в соответствующие государственные органы правоприменения. Такие требования можно обнаружить почти в любом деловом документе, включая контракты, тендерные

заявки, аккредитивы, заказы на покупку и анкеты, собирающие информацию о потенциальных поставщиках.

Вы должны обращать внимание на положения, запрещающие импорт товаров из определенных стран или требующие поставлять товары на судах, которые могут войти в порты отдельных стран. Если вы уверены, что какой-то документ может быть связан с бойкотом, немедленно обратитесь в юридический отдел Sun Chemical за советом и помощью, прежде чем продолжать операцию.

Как повлияет на меня Правило о международной торговле?

Правительство США, а также члены ЕС периодически вводят экономические эмбарго против стран, которые они считают «врагами государства». Обычно это страны, практикующие или поддерживающие терроризм, нарушающие права человека или участвующие в других неприемлемых действиях. Как законопослушная компания, Sun Chemical Group и другие компании DIC Group, действующие в США, четко соблюдают эти эмбарго. Например, Министерство торговли и Министерство финансов США регулируют и в ряде случаев запрещают торговлю с различными странами за пределами США.

В настоящее время США поддерживают всестороннее экономическое эмбарго в отношении Кубы, Ирана, Северной Кореи, Судана, Сирии и Талибана, включая территории, контролируемые талибами. *Эти экономические эмбарго действуют с февраля 2014 г. и подлежат изменениям. Обращайтесь в юридический отдел Sun Chemical за обновленным списком.*

В рамках правоприменительных мероприятий Управление по контролю за иностранными активами Министерства финансов США (OFAC) публикует список лиц и компаний, принадлежащих, контролируемых или действующих от имени стран, находящихся под эмбарго. В нем также перечисляются лица, группы и организации, например, террористы или

торговцы наркотиками, обозначенные программами, не ориентированными на конкретную страну. Совокупно такие лица и компании называют «гражданами особых категорий и запрещенными лицами», или SDN. Их активы блокируются, и гражданам США запрещено иметь с ними дело в целом. Более подробную информацию можно найти на сайтах <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> и

http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx

Эти запреты также касаются международных филиалов компаний США, использующих в качестве сырья или перепродающих продукты, произведенные в США, или компаний, в совете директоров или на руководящих должностях которых находятся граждане США. Торговля с этими странами или организациями может повлечь за собой серьезное наказание для компании. Следует обсуждать свои намерения с юридическим отделом Sun Chemical, прежде чем установить какой-либо коммерческий контакт прямо или косвенно через агентов, брокеров или дистрибьюторов с какой-либо из этих стран. Юридический отдел Sun Chemical может помочь вам в получении конкретной информации об эмбарго.

Кроме того, Министерство торговли США регулирует экспорт товаров, услуг и технологий в страны за пределами США. Эти средства контроля сосредоточены больше на видах экспортируемых товаров, услуг или технологий, чем на стране, в которую они экспортируются. Правила, схожие с правилами эмбарго, в отношении передачи технологий и товаров, требующих особого обращения, в том числе многих химикатов и химических препаратов, ограничивают продажу или передачу таких товаров за пределы США.

Следует удостовериться, может ли техническая информация или высокотехнологичные товары, происходящие из США, продаваться или передаваться в другие страны. Поскольку законы в этой области постоянно меняются, следует проконсультироваться с юридическим отделом Sun Chemical, прежде чем вести бизнес по продаже или экспорту товаров производства США или происходящих из США, а также внедрять такие товары в местную продукцию в стране или

организации, на которую распространяется эмбарго, напрямую или через агентов, дистрибьюторов или брокеров в третьих странах.

ЕС и его государства-члены поддерживают эмбарго и торговые санкции, связанные с торговлей с различными странами. С обновленным списком всех требований можно ознакомиться на сайте www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm.

Некоторые санкции распространяются на отдельные товары и конкретных покупателей, например, связанных с военными целями, в отношении Анголы/Унига, Боснии-Герцеговины, Бирмы/Мьянмы, Конго/Заира, Хорватии, Гаити, Либерии, Бывшей Югославской Республики Македония, Сьерра-Леоне, Судана, Талибана/Аль-Каиды и Зимбабве.

ЕС также применяет блокирующее законодательство против США в отношении торговли с Кубой и Ираном. Коротко говоря, компаниям и частным лицам, постоянно проживающим в странах ЕС, запрещено следовать санкциям США в отношении Кубы и Ирана. Однако необходимо соблюдать осторожность при проведении операций с Кубой, так как граждане США и лица, приезжающие в США, могут подвергнуться аресту и уголовному преследованию за разрешение, содействие и ведение торговли с Кубой. Жителям ЕС и их близким родственникам может быть навсегда запрещен въезд в США за участие в таких операциях. Компании, в которых граждане США являются должностными лицами, менеджерами или директорами, а также компании, продающие продукцию, произведенную в США, Кубе и Ирану, могут тем самым навлечь уголовное преследование в США на своих сотрудников-граждан США или филиалы в США.

Поскольку эмбарго и санкции могут быстро и без предупреждения изменяться, наилучшим вариантом будет консультация с юридическим отделом Sun Chemical перед началом торговли с какой-либо из перечисленных выше стран.

7 Борьба с отмыванием денег и терроризмом

Каковы правила, регулирующие борьбу с отмыванием денег и терроризмом?

Согласно законам, недавно принятым в США, Японии и многих странах ЕС, а также государствах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), предпринимаются усилия для пресечения незаконных финансовых операций с использованием стран налогового убежища, секретных банковских счетов и фиктивных компаний для «отмывания» денег, полученных от незаконных операций, таких как корпоративные взятки, схемы уклонения от налогов и торговля наркотиками. Кроме того, доступность средств для международных террористических организаций блокируется путем наложения экономических санкций и отслеживания международных платежей, а также выявления посреднических организаций, поддерживающих террористическую деятельность.

Получение, выплата или перевод наличных денег или эквивалентов наличности (чеки, безналичные переводы, векселя, аккредитивы и т. д.) от лиц или организаций в любом месте мира в любой сумме, когда контрагент и его владельцы-бенефициары неизвестны компаниям в составе концерна, может подвергнуть компанию риску оказания содействия или содействия отмыванию денег, что в большинстве стран является уголовным преступлением.

Необходимо соблюдать большую осторожность, чтобы гарантировать, что финансовые операции осуществляются только с известными и законными юридическими лицами, банками и финансовыми учреждениями с надежной репутацией. Операции, осуществленные с участием посреднических сторон, анонимных сторон или «неизвестных организаций» (не имеющих предыдущих контактов или не предоставляющих возможность определить владельца или контролирующее лицо) или через них, должны тщательно изучаться перед совершением какой-либо операции, чтобы гарантировать, что компания в составе концерна не используется в качестве посредника для отмывания денег.

Кроме общих запретов на торговлю с определенными странами, рассмотренных выше, запрещается вести дела с конкретным списком лиц и компаний, поддерживающих террористические действия. Сотрудникам концерна запрещается использовать, инициировать, способствовать или осуществлять какие-либо операции с лицом или организацией из списков иностранных террористических организаций или списка глобальных террористов. Эти ежемесячно обновляемые списки публикуются на веб-сайтах Министерства финансов США (www.ustreas.gov — затем перейти на страницу Управления по контролю за иностранными активами на карте сайта), ООН, ЕС и Банка Англии. Нарушение антитеррористических законов влечет за собой серьезное уголовное наказание для компаний в составе концерна и отдельных причастных лиц, в том числе и в США, вплоть до пожизненного заключения и смертной казни.

Компании в составе концерна должны гарантировать, что операции не используются для помощи или поддержки террористов, террористических организаций или партий и организаций, поддерживающих терроризм или террористические действия.

8 Принудительный труд, детский труд и конфликтные полезные ископаемые

Запрещение принудительного или обязательного труда

Принудительный или обязательный труд и любое связанное с ним участие запрещены. Принудительный или обязательный труд определяется как любая работа и услуги, получаемые от какого-либо лица под угрозой наказания или на которые такое лицо не давало согласия. К самым ярким примерам можно отнести рабский труд, труд заключенных и кабальный труд, но долги могут также использоваться в качестве средства удержания рабочих для принудительного труда. Удержание документов, удостоверяющих личность, требование обязательного взноса или принуждение работников под угрозой увольнения работать сверхурочно, на что работники не соглашались — все это примеры принудительного труда.

Запрещение детского труда

Детский труд и любое связанное с ним участие запрещены. Термин «детский труд» определяется в соответствии с Конвенцией «О минимальном возрасте» Международной организации труда от 1973 г. (№ 138) или местными нормами возрастного минимума для занятия трудом, в зависимости от того, какой минимум выше.

Конфликтные полезные ископаемые

Компании в составе концерна надеются, что их поставщики материалов соблюдают применимое законодательство, в том числе законы, искоряющие рабство и торговлю людьми, а также направленные на устранение взяточничества и коррупции в заключении контрактов. В частности, если это уместно, поставщики должны соответствовать Калифорнийскому закону о прозрачности каналов поставки от 2010 г.

(CTSCA), федеральному Закону о защите жертв работорговли и насилия от 2000 г. (VTVPA) со всеми поправками, а также Закону о коррупции за рубежом от 1977 г. (FCPA) и всем применимым антикоррупционным законам стран, в которых они ведут коммерческую деятельность.

Кроме того, если поставляемые товары содержат какое-то количество олова, тантала, золота или вольфрама, поставщики должны соблюдать положения о конфликтных полезных ископаемых Закона Додда — Франка «О реформе финансовой системы и защите прав потребителей» и гарантировать, что эти полезные ископаемые происходят не из Демократической Республики Конго или другой соседней страны. Концерн DIC Group серьезно работает над проблемой конфликтных полезных ископаемых и будет заниматься этим вопросом совместно с поставщиками через наш канал поставок. Основные правила DIC Group относительно конфликтных полезных ископаемых гласят следующее:

DIC Group воздерживается от использования золота, тантала, вольфрама и олова, классифицируемых как «конфликтные полезные ископаемые», то есть полезные ископаемые, добытые в условиях вооруженного конфликта и злоупотребления в Демократической Республике Конго (ДРК) и соседних с ней странах. Кроме того, если окажется, что какое-либо сырье, приобретенное у сторонних поставщиков, содержит конфликтные полезные ископаемые, DIC Group немедленно прекратит его закупки.

9 Инсайдерская торговля

Каковы правила, регулирующие инсайдерскую торговлю?

«Инсайдерская торговля» — это покупка, продажа и другая торговля с ценными бумагами (акциями, облигациями, опционами, опционами на продажу, опционами на покупку и т. д.) акционерной компании открытого типа лицами, которые нанимаются такой компанией или имеют конфиденциальные отношения с такой компанией, позволяющие получать конфиденциальную информацию, а также лицами, которые получают или имеют доступ к существенной информации о компании, до момента публикации компанией такой информации.

DIC является акционерной компанией открытого типа в Японии. Поэтому на сотрудников всех компаний концерна, а так же на консультантов, аудиторов, адвокатов и др., имеющих конфиденциальные отношения с компанией в составе концерна, позволяющие им получать конфиденциальную информацию, распространяется действие законов об инсайдерской торговле.

Поскольку существенные факты могут относиться к дочерним предприятиям акционерных компаний открытого типа, использование знания существенной закрытой информации о какой-либо компании в составе концерна для осуществления торговли ценными бумагами DIC является нарушением законов об инсайдерской торговле. Во время своей работы в компании в составе концерна вы можете получить доступ к закрытой информации о DIC, другой компании в составе концерна или другой акционерной компании открытого типа.

Сотрудники всех компаний в составе концерна не должны использовать такую информацию при принятии инвестиционных решений как для себя, так и для третьих лиц. Инвестирование на основе такой закрытой информации может представлять собой «инсайдерскую торговлю» и повлечь за собой гражданско-правовые санкции и уголовную ответственность. Необходимо соблюдать конфиденциальность такой информации на протяжении всего времени до ее разглашения общественности компанией, к которой такая информация относится. Разглашение такой информации другому лицу, позволяющее этому лицу принимать инвестиционные решения и побуждающее его на торговлю ценными бумагами на основании такой информации, также считается незаконным и рассматривается как инсайдерская торговля. Вас и другое лицо могут привлечь к административной и уголовной ответственности за такие действия.

Все сотрудники должны предпринимать соответствующие шаги, включая консультирование с юридическим отделом DIC, прежде чем купить или продать акции DIC или ценные бумаги других акционерных компаний открытого типа, поддерживающих деловые отношения с DIC, на основании информации, которая может считаться конфиденциальной, существенной и закрытой.

o Надлежащий учет и внутренний контроль в отношении финансовой отчетности

Что такое J-SOX?

J-SOX — Закон Японии о финансовых инструментах и биржевой торговле — был принят в целях запрещения фальсифицированной отчетности ошибок в финансовой отчетности на основе Закона Сарбейнза — Оксли (США) и требует оценки системы внутреннего контроля. J-SOX распространяется на все японские акционерные компании открытого типа и компании их консолидированной группы и требует оценки системы внутреннего контроля финансовой отчетности путем проведения аудита сертифицированными общественными бухгалтерами. Поскольку DIC является акционерной компанией открытого типа в Японии, J-SOX применяется ко всем компаниям в составе концерна.

Что нужно делать в отношении бухгалтерского учета и отчетов

Для того, чтобы компания DIC продолжала соответствовать положениям J-SOX в отношении внутреннего контроля финансовой отчетности, как сотруднику компании в составе концерна вы должны:

- стремиться к пониманию целей и задач рабочих процедур и механизмов внутреннего контроля в вашей компании и сотрудничать в обеспечении эффективной работы таких процедур и механизмов;

- никогда не игнорировать какие-либо факты мошенничества, тайного сговора или утаивания в отношении рабочих процедур или механизмов внутреннего контроля;
- предпринимать все необходимые действия, чтобы гарантировать, что все бухгалтерские книги и деловые документы (включая финансовые, деловые, расходные и другие отчеты) носят точный и полный характер;
- немедленно сообщать соответствующим лицам о каких-либо ошибках, искажениях или несоответствиях в финансовом или деловом документе (включая подозрения на такие факты);
- соблюдать настоящий Кодекс делового поведения компании, а также правила учета и рабочие процедуры вашей компании в составе концерна;
- рассматривать и предлагать улучшения, если вам станет известно о необходимости улучшить рабочие процедуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Контактная информация для сообщения о нарушениях

Для того, чтобы сообщить о нарушениях настоящего Кодекса делового поведения компании, или в случае возникновения вопросов относительно настоящих стандартов и руководящих принципов, соответствующих правил или процедур DIC Group или законов, регулирующих вашу деятельность от имени концерна, а также в случае необходимости обратиться за указаниями в отношении правовых или этических вопросов свяжитесь со следующими лицами по телефону, электронной почте или при помощи других средств связи.

DIC JAPAN

Ответственное должностное лицо по вопросам соответствия

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

Телефон: 81-3-6733-3000 Факс: 81-3-6733-3022

ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

Юридический отдел

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

Телефон: 81-3-6733-3000 Факс: 81-3-6733-3022

legal@ma.dic.co.jp

Адвокатское бюро Kyowa-sogo Law Office & Kyowa-partners Law Office (только на японском языке) Umeda Hankyu Building Office Tower 34

8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017

Телефон: 81-6-6311-8850

diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

Комитет корпоративного информирования головного офиса DIC: compliance@ma.dic.co.jp

DIC CHINA

Юридический отдел

12th Fl., Metro Plaza

No. 555 Lou Shan Guan Road

Shanghai 200051 People's Republic of China

Телефон: 86-21-6228-9922 Факс: 86-21-6241-9221

legal@dic.com.cn

Комитет корпоративного информирования DIC China: whistleblower@dic.com.cn

DIC Asia Pacific

Юридический отдел
78 Shenton Way, #19-01
Singapore 079120

Телефон: 65-6224-0600 Факс: 65-6224-3313

legal@dic.com.sg

Комитет корпоративного информирования DIC AP: compliance@dic.com.sg

Линия по вопросам этики

Чтобы сообщить о проблеме или возможном нарушении закона или политики DIC, обратитесь на **горячую линию DIC по вопросам этики по номерам 00531-121520 / 0066-33-112505** (Япония) или по Интернету на сайте www.EthicsPoint.com, выбрав нужный язык и нажав на пункт «Составить новое сообщение»; затем, следуя подсказке, введите в качестве организации «DIC Corporation» и действуйте согласно инструкциям. На сайте также имеется список телефонных номеров для стран за пределами Японии.

Контактная информация для сообщения о нарушениях (продолжение)

SUN CHEMICAL

Сообщение о нарушениях настоящего Кодекса делового поведения

Джеймс Р. Ван Хорн, вице-президент, главный юрисконсульт и секретарь (James R. Van Horn, Vice President, General Counsel & Secretary)

Телефон: 973.404-6550 (прямой)

Факс: 973.404-6439

Эл. почта: jim.vanhorn@sunchemical.com

Кевин Майклсон, финансовый директор (Kevin Michaelson, Chief Financial Officer) Телефон: 973.404.6310 (прямой)
Факс: 973.404.6898

Эл. почта: kevin.michaelson@sunchemical.com

Мирон Петрух, президент и генеральный директор

(Myron Petruch, President & CEO)

Телефон: 973.404.6400

Факс: 973.404.6807

Эл. почта: myron.petruch@sunchemical.com

Чтобы сообщить о проблеме или возможном нарушении закона или политики Sun Chemical, обратитесь на **горячую линию Sun Chemical по вопросам этики по номерам 1.866.730.7932** (США, Канада и Пуэрто-Рико), или по Интернету на сайте www.EthicsPoint.com, выбрав нужный язык и нажав на пункт «Составить новое сообщение»; затем, следуя подсказке, введите в качестве организации «Sun Chemical» и действуйте согласно инструкциям. На сайте также имеется список телефонных номеров для стран за пределами США, Канады и Пуэрто-Рико.

Всю письменную корреспонденцию отправляйте на следующий адрес:

Sun Chemical Corporation 35
Waterview Boulevard
Parsippany, NJ 07054 U.S.A.

Жалобы на дискриминацию или притеснение

Жалобы на дискриминацию и притеснение должны направляться вашему начальнику, в отдел кадров, юридический отдел Sun Chemical или на горячую линию по вопросам этики.

Вопросы, связанные с охраной окружающей среды и здоровья и техникой безопасности

Сообщения о каких-либо существующих или возможных проблемах с окружающей средой, охраной здоровья и техникой безопасности или вопросы по ответственности сотрудников или правилам в этой области следует немедленно направлять вашему начальнику или вице-президенту корпорации по вопросам окружающей среды.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Для сотрудников Sun Chemical Group

Сотрудники в США

Настоящие стандарты и руководящие принципы устанавливают правила индивидуального и корпоративного поведения, но ни при каких обстоятельствах не наделяют договорными или другими трудовыми правами и не гарантируют продолжение трудовой деятельности, поскольку трудовая деятельность может быть прекращена в любой момент как по желанию сотрудников, так и по решению руководства компании Sun Chemical в любое время без указания причин или уведомления, если в письменном договоре не указано иное.



Color & Comfort by Chemistry