

# Кодекс поведения концерна VBN



Март 2010

## Содержание

1. Этика компании и руководство предприятия как пример для подражания
2. Директивы для сотрудников
  - 2.1. Мы всегда корректны в отношении наших деловых партнеров и государственных служб
  - 2.2. Деловые партнеры и государственные службы всегда корректны в отношении нас
  - 2.3. Мы всегда корректны в отношении наших коллег по работе и наших сотрудников
  - 2.4. Мы осторожно относимся к получению / дарению подарков
  - 2.5. Мы ставим четкие различия между бизнесом и частной сферой
  - 2.6. Мы стараемся избегать ситуации столкновения интересов на почве работы наших сотрудников по совместительству либо их долевого участия в капитале
  - 2.7. По поводу пожертвований и спонсорской поддержки решения принимает руководство предприятия
  - 2.8. Сохранность собственности компании и ее коммерческих тайн является первоочередной задачей
  - 2.9. Документальные материалы / отчетность важны для наших учредителей / акционеров
3. Внутренние организационные мероприятия
  - 3.1. Принцип четырех глаз, разделение функций и комплектная документация
  - 3.2. Принцип ротации персонала в сферах, требующих особого внимания
  - 3.3. Альтернатива по поставщикам
  - 3.4. Доверенное лицо (должность информатора)
  - 3.5. Обучение / повышение квалификации
4. Превентивные меры, контроль и санкции
  - 4.1. Превентивные меры
  - 4.2. Проверка на достоверность
  - 4.3. Внутренние ревизии
  - 4.4. Санкции

# Кодекс поведения концерна VBH



Март 2010

Для облегчения чтения текста кодекса поведения мы будем подразумевать под термином «сотрудник» одновременно как сотрудниц, так и сотрудников.

## 1. Этика компании и руководство предприятия как пример для подражания

Все сотрудники должны вести себя таким образом, чтобы исключить случаи попадания в ситуацию персональной зависимости или персональных обязательств, мешающих исполнению трудовой деятельности. Конфликты с совестью, связанные с ситуацией выбора между извлечением личной выгоды или принесением пользы для компании должны всегда разрешаться в пользу предприятия; попадание в прямую зависимость договорных отношений (за исключением трудового договора) нежелательно. В случае возникновения сомнений в принятии решения к принятию решения должно быть привлечено правление VBH.

Конфликты с совестью могут возникать в следующих ситуациях:

- Сотрудники или члены их семей имеют значительное долевое участие в компании, являющейся деловым партнером или конкурентом VBH. Владение акциями или долями капитала в обществе открытого типа в размере менее 1% не рассматривается как значительное долевое участие.
- Сотрудники или члены их семей являются органами предприятия, руководящими работниками или консультантами одного из деловых партнеров VBH.
- Сотрудники, выдающие заказы концерна VBH третьим лицам, поручают этим лицам также работу для личных целей.

Принятие личных заказов и подрядов в предприятиях вне группы VBH требует согласия компании. Кроме того, должно быть проинформировано правление VBH.

Если сотрудник имеет или хочет получить значительное финансовое долевое участие в одном из предприятий и данное действие может вызвать конфликт интересов, то об этом необходимо поставить в известность правление. Конфликт интересов может иметь место, особенно в случае, когда данное финансовое долевое участие находится в сфере служебной ответственности сотрудника.

При принятии любого коммерческого решения и воплощении данного решения в жизнь следует учитывать действующие законы и прочие определяющие положения каждой конкретной страны. Стабильное экономическое сотрудничество на пользу всем сторонам может существовать только в условиях честной конкуренции и неукоснительного выполнения правовых норм.

Коррупция, измена и мошенничество искажают конкуренцию, ведут к увеличению затрат, разрушают доверие клиентов и поставщиков, ставят под угрозу нашу конкурентоспособность и, в конце концов, наши рабочие места.

Сотрудники обязаны принимать все необходимые меры для защиты окружающей среды при исполнении трудовой деятельности. Они должны следить за тем, чтобы не

# Кодекс поведения концерна VBN



Март 2010

подвергать опасности свое здоровье, здоровье своих коллег, клиентуры и общественности. Также сотрудники должны следить за соблюдением техники безопасности. Сотрудники обязаны выполнять государственные предписания относительно окружающей среды, здоровья и безопасности, общие для всех компаний концерна принципы и директивы, а также предписания компаний концерна на местах.

Руководство компании должно позаботиться о том, чтобы сотрудники знали и соблюдали действующие законы и положения. Оно несет ответственность за создание типовых норм, препятствующих коррупции. В связи с этим все сотрудники на предприятии должны быть ознакомлены с принципами, содержащимися в данном кодексе. Сотрудники обязаны следовать тем этическим принципам, которые здесь приведены. Соблюдение принципов берется на контроль.

К руководству на каждом с организационно-правовой точки зрения самостоятельном и административно обособленном предприятии концерна относятся назначенные исполнительные директора, прокуроры и административные работники. В несамостоятельных подразделениях и филиалах концерна под руководством компании следует также понимать назначенные руководящие кадры на местах, независимо от занимаемой ими позиции.

Данные этические принципы нарушает, среди прочего, любой, кто:

- предоставляет, обещает, обеспечивает или одобряет коммерческому партнеру / государственному органу или их сотруднику / сотрудникам преимущество в обмен на льготное обращение при распределении заказов или на льготное снабжение;
- наоборот, требует, соглашается на обещание или принимает для себя преимущество за льготное обращение со своим коммерческим партнером / государственным органом при распределении заказов или осуществлении снабжения;
- прямо или косвенно и за счет работодателя извлекает для себя, своих близких или третьих лиц личную выгоду;
- идет на ценовой сговор с конкурентами.

Это единые для всех правила. Четкое соблюдение вышеописанных этических принципов никак не связано с ценовым выражением предложенного или полученного преимущества. Даже небольшие суммы могут иметь следствием серьезные последствия для провинившихся сотрудников.

Руководство компании должно быть образцом для сотрудников. Члены правления / коммерческие директора и ведущие сотрудники должны вести себя безупречно в этическом плане. Они должны соответствовать своей функции «быть образцом для подражания, быть честными и справедливыми в своем поведении». Также руководство компании должно открыто указывать на то, что ни оно само, ни его компания ни при каких обстоятельствах не потерпят коррупцию в своих рядах.

Этически безупречная манера поведения на рабочем месте, по существу, означает честность и справедливость в обращении с коллегами по работе, а также с

# Кодекс поведения концерна VBN



Март 2010

поставщиками, конкурентами, государственными организациями и общественностью. Интеграция и добрая слава предприятия являются следствием поведения сотрудников предприятия.

## 2. Директивы для сотрудников

### 2.1. Мы всегда корректны в отношении наших деловых партнеров и государственных служб

- Наша компания убеждает ценой, результатом, качеством и пригодностью предлагающейся продукции или услуги.
- У нас одинаково честный подход ко всем нашим деловым партнерам.
- Наша компания не допустит проявления негативного влияния на конкуренцию или ее фальсификацию посредством взяточничества, мошенничества, экономического шпионажа, воровства, принуждения и тому подобным вещам.
- Мы не допустим участия в каком-либо сговоре, нарушающем антимонопольные права.

Сотрудники, которые будут вести себя нечестно, пытаясь воздействовать коррупционными методами на наших деловых партнеров или государственные организации, будут – в независимости от уголовно-правовых последствий – привлекаться к дисциплинарной и административно-трудовой ответственности.

### 2.2. Деловые партнеры и государственные службы всегда корректны в отношении нас

Мы относимся нетерпимо к возможным попыткам наших деловых партнеров или органов государственной власти оказывать нечестное влияние на принятие каких-либо решений нашими сотрудниками и просим сообщать о таких случаях уполномоченному руководству компании.

Сотрудники, которые поддадутся давлению клиентов или поставщиков с целью совершения коррупционных действий, будут – в независимости от уголовно-правовых последствий – привлекаться к дисциплинарной и административно-трудовой ответственности.

### 2.3. Мы всегда корректны в отношении наших коллег по работе и наших сотрудников

Наши сотрудники обращаются друг с другом с взаимным уважением и приличием. Мы неприемлем какую бы то ни было дискриминацию, прежде всего, дискриминацию по расовому признаку, цвету кожи, религиозным убеждениям, возрасту, этническому происхождению, полу, физической неполноценности, членству в профсоюзах или принадлежности к политическим партиям, семейному положению или воинской принадлежности. Сотрудники не должны нарушать общепринятые правила поведения.

# Кодекс поведения концерна VBN



Март 2010

## **2.4. Мы осторожно относимся к получению / дарению подарков**

Общий принцип – подарки не раздаются и не принимаются. Это относится как к денежным подаркам, так и к материально-вещевым подаркам. Денежные подарки – это денежная сумма в любой форме и валюте. Материально-вещевые подарки – это любые ценные предметы. А также к подаркам могут относиться поездки, оказание услуг, рекламные премии, скидки, подарочные сертификаты и возмещение понесенных расходов другим лицом.

Относительно приглашений на мероприятия без руководящего состава действует следующее правило: каждый сотрудник обязан сам выяснять, укладывается ли посещение им каждого конкретного мероприятия в рамки общепринятой деловой практики. В неясной ситуации должен быть привлечен головной офис VBN. Также, в любом случае, должен быть проинформирован непосредственный начальник приглашенного.

Рекламные подарки должны быть такими в стоимостном выражении, чтобы получатель не чувствовал себя обязанным по отношению к дарящему. Подарок следует выбирать так, чтобы ни у дарителя, ни у получателя не возникало ни малейшего ощущения нечестности или бестактности. В неясной ситуации решение должно оставаться за руководителем.

В отношении органов государственной власти следует принимать во внимание специфические правила по каждому конкретному органу власти.

За рубежом подарки должны соответствовать местным обычаям и нормам вежливости. Также и здесь следует обращать внимание на то, чтобы получатель не чувствовал себя обязанным по отношению к дарящему и чтобы были соблюдены законно-правовые нормы и положения данной конкретной страны. О таких подарках следует информировать своего руководителя.

Исключением из вышеперечисленных правил являются: обусловленные бизнесом расходы в умеренном объеме (например, еда, напитки и тому подобное), ситуационные подарки небольшой стоимости (в пределах ЕС стоимостью до 40 евро, с коррекцией стоимости в зависимости от местных общепринятых норм). Подарки и льготы более высокого стоимостного выражения, которые в силу сложившейся деловой ситуации или отношений не могут быть приняты получателем, должны быть переданы в благотворительные организации.

## **2.5. Мы ставим четкие различия между бизнесом и частной сферой**

Расходы и затраты в ситуации, когда бизнес и частная сферы настолько переплетаются, что нелегко прийти к однозначному выводу, должны быть причислены к частной сфере (особенно это касается оплаты подарков и угощений). Примерами могут служить приглашение на день рождения или юбилей и застолье по данному поводу. Причем, чем выше позиция сотрудника, в честь которого проводится подобное мероприятие, тем с большей ответственностью он должен отнестись к оплате расходов на данное мероприятие из личных средств.

Март 2010

## **2.6. Мы стараемся избегать ситуации столкновения интересов на почве работы наших сотрудников по совместительству либо их долевого участия в капитале**

В трудовом договоре с сотрудником обязательно должен быть пункт о том, что работа сотрудника по совместительству либо его долевого участие в капитале не должны быть в ущерб трудовой деятельности сотрудника в компании. На совместительство либо долевого участие в капитале компании - деловом партнере VBH или же компании-конкуренте сотрудник должен получить разрешение от руководства после подачи заявления в письменном виде. Подача заявления не требуется для приобретения акций, торгуемых на рынке ценных бумаг, и на чистые инвестиции в основной имущественный капитал в незначительном / небольшом объеме.

Для выявления потенциального столкновения интересов необходимо иметь в виду не только сотрудника, но и его супругу / супруга, партнера или других близких ему людей.

Если у сотрудника имеются интересы, противные интересам его компании, для которых ему представляется оправданным получение исключения из общего правила, то он должен получить на это специальное разрешение своего руководителя. Если ситуация представляется непростой или когда такое положение вещей затягивается, руководитель может попросить сотрудника периодически обновлять данное им разрешение.

## **2.7. По поводу пожертвований и спонсорской поддержки решения принимает руководство предприятия**

Пожертвования в форме денежных или материально-вещевых дарений или спонсорской поддержки (например, безвозвратных ссуд организациям / объединениям или спонсорской поддержки в виде предоставления услуг) должны быть допустимыми с юридической точки зрения и требуют одобрения руководством компании. Это в обязательном порядке также касается пожертвований политическим партиям.

## **2.8. Сохранность собственности компании и ее коммерческих тайн является первоочередной задачей**

Сотрудники должны заботливо, с чувством долга и ответственности обращаться с собственностью компании и объектами права. Переданные им в пользование средства труда должны быть возвращены самое позднее с прекращением трудовых отношений сотрудника на предприятии.

Сотрудники обязаны хранить в тайне любую коммерческую информацию и коммерческие тайны любого рода. Исключением является раскрытие информации, необходимое для корректного исполнения трудовых обязанностей сотрудником. Сотрудники не имеют права изготовлять и / или хранить копии отчетов или документов для личного пользования.

Сотрудники, обладающие инсайдерской информацией о предприятиях группы VBH, не имеют права, владея такой информацией, приобретать или продавать за свой или за чужой счет, для себя или для другого лица ценные бумаги или деривативы VBH или другой компании группы. Также запрещается неуполномоченное разглашение такой информации другим лицам или облегчение доступа к ней, а также дача рекомендаций по

Март 2010

приобретению или отчуждению ценных бумаг VBN на основании инсайдерской информации либо склонение к этому других лиц иным образом. «Инсайдерская информация» - это информация, недоступная широкой общественности, которая представляется важной для инвестора при принятии им решения о покупке или продаже ценных бумаг или производных финансовых продуктов. Сюда относятся конфиденциальная информация о планирующихся поглощениях, стратегических альянсах, финансовых результатах, новых продуктах, изменениях в структуре капитала или других важных соглашениях.

## **2.9. Документальные материалы / отчетность важны для наших учредителей / акционеров**

Мы должны блюсти нашу обязанность по предоставлению информации органам государственной власти, нашим учредителям и акционерам, сотрудникам, клиентам, банкам и кредитным организациям, поставщикам и прочим партнерам. Данная обязанность базируется на правовых, налоговых, финансовых и договорных требованиях, она должна быть строго соблюдена в пункте предоставления детальной информации и должна соответствовать высоким стандартам.

Мы придаем значение предоставлению полных, читабельных, точных, актуальных, понятных и отвечающих развитию предприятия отчетов, так как только такой подход может обеспечить основательное составление и комментирование отчетности.

Особую ответственность за достижение этой цели несут сотрудники, руководящие кадры, наблюдательные советы и члены комиссий по финансам, контроллингу и бухгалтерии, которые организуют эффективное делопроизводство и проводят внутренние проверки.

В свою очередь, все сотрудники должны оказывать поддержку ответственным лицам в рамках поставленных перед ними задач и не препятствовать процессам делопроизводства, внутренним проверкам и опубликованию информации, подлежащей раскрытию. Сотрудники обязаны передавать либо, соответственно, предоставлять актуальную и полную информацию в органы отчетности.

Служебные документы по сотрудникам, собранные или составленные во время выполнения ими обязательств по трудовому договору, находятся в собственности исключительно VBN. Из соображений экономической эффективности служебные документы по сотрудникам концерна могут храниться или быть сданы в архив за пределами той страны, в которой сотрудник осуществляет свою трудовую деятельность. О сотрудничестве с третьими лицами, например, с органами государственной власти, судами, полицией или противной стороной по судебным процессам, VBN принимает решения самостоятельно. Во всех этих случаях VBN имеет право на раскрытие составленных на сотрудников служебных дел.

Может задействоваться либо быть предоставлен в распоряжение сотрудников цифровой архив либо какая-либо другая форма цифрового хранения данных. Из-за того, что сотрудники сохраняют служебные дела только с помощью предоставленных им ресурсов либо миграция данных является организационным стандартом компании, все сотрудники признают право собственности VBN на такие документы. Через уполномоченных представителей VBN и на их свободное усмотрение эти документы могут быть прочитаны, просмотрены, распечатаны или использованы в любой другой форме.

## 3. Внутренние организационные мероприятия

### 3.1. Принцип четырех глаз, разделение функций и комплектная документация

Применение принципа четырех глаз, разделение несовместимых видов деятельности (разделение функций дачи указаний и их исполнения, например, разблокирование и оплата счетов) и строгая регламентация по ведению комплектной документации являются приемлемыми мерами для предупреждения злоупотреблений, особенно в сфере размещения заказов и подрядов и в сфере снабжения. Так в связи с этим, например, все договоры / соглашения должны подписываться, как минимум, двумя наделенными правом подписи сотрудниками компании.

Параллельные книги или счета (за исключением бухгалтерских) не ведутся.

В рамках разделения функций следует, если это только возможно, следить за строгим разделением между сферами принятия решений, исполнительской, контроля и составления отчетности.

### 3.2. Принцип ротации персонала в сферах, требующих особого внимания

Если позволяет размер предприятия и имеется достаточное количество квалифицированных сотрудников, то в наиболее подверженных рискам коммерческих сферах (например, в сфере закупок / сбыта) рекомендуется проводить соразмерное перемещение должностных лиц или регулярную ротацию персонала.

При этом, однако, необходимо проводить разъяснительную работу по поводу того, что подобное перемещение ни в коей мере не означает дискредитацию затронутых сотрудников, а представляет собой обыденное сокращение рисков в рамках рабочих директив.

### 3.3. Альтернатива по поставщикам

Уже из одних только экономических причин предприятие должно стараться регулярно получать коммерческие предложения от разных поставщиков. Это поможет предотвратить попадание в ситуацию одностороннего зависимого положения.

При инвестировании / расходовании существенных для предприятия сумм (к примеру, более 25 тысяч евро) необходимо сравнить предложения, как минимум, от трех поставщиков и задокументировать критерии окончательного выбора компании, в которой будет размещено коммерческое поручение.

### 3.4. Доверенное лицо (должность информатора)

Руководство концерна VBN просит своих сотрудников бороться с коррупцией. Мы ожидаем, что сотрудники концерна будут следовать выполнению своего информационного долга о случаях коррупции в своих рядах. Все сотрудники обязаны следовать данному кодексу поведения и принимать все возможные меры к тому, чтобы удерживать своих коллег от невыполнения директив. Если им это не удастся, то о нарушениях кодекса следует проинформировать своего непосредственного руководителя. В тех случаях, когда сотрудник имел сведения об эпизодах коррупции и не

# Кодекс поведения концерна VBH



Март 2010

проинформировал об этом свое руководство, на него также накладывается ответственность за случившееся.

Сотрудники, у которых могут быть вопросы, информация или потребность в разъяснении в отношении данного кодекса поведения ни в коем случае не должны чувствовать себя ущемленными. Обязательно следует следить за тем, чтобы подобные случаи рассматривались конфиденциально.

VBH учредило в этой связи независимую, нейтральную должность альтернативного контактного лица. Сотрудники могут направлять свои вопросы или информацию уполномоченному VBH Holding AG адвокату, г-ну проф. доктору Wiedemann на его электронный адрес [wiedemann@hennerkes.de](mailto:wiedemann@hennerkes.de). Поступающая туда информация будет анонимно, без указания персональных данных, передаваться далее руководству VBH Holding AG. Любые дополнительные вопросы / прояснения для соблюдения анонимности всего информационного процесса также пересылаются через данного адвоката, выступающего в качестве информационного посредника.

### **3.5. Обучение / повышение квалификации**

Данный кодекс поведения должен быть включен в начальный этап обучения сотрудников VBH, когда они еще только приступают к своей трудовой деятельности. Кроме того, по необходимости руководство будет публиковать инструкции и рекомендации относительно трактования данного кодекса поведения.

## **4. Превентивные меры, контроль и санкции**

### **4.1. Превентивные меры**

Группа компаний VBH не позволит использовать себя в противозаконных целях. Это относится к любым противозаконным действиям со стороны наших поставщиков, клиентов, третьих лиц, посредников, сотрудников и деловых партнеров.

Концерн VBH считает своим долгом принять участие в международной борьбе против отмывания денег и финансирования терроризма и преследует согласованную с риском деловую политику «Знай своего клиента», отвечающую действующим законам и предписаниям.

Сотрудники обязаны противодействовать вовлечению себя в противозаконные операции в своей сфере деятельности и не допускать незаконные действия, направленные на группу компаний VBH. Это, в частности, относится к любым нарушениям картельного права, к пособничеству в уклонении от уплаты налогов и к другим нарушениям налогового законодательства, включая мошенничество при уплате налогов, как в стране текущего или будущего местонахождения компании группы VBH.

# Кодекс поведения концерна VBH



Март 2010

## 4.2. Проверка на достоверность

Общечеловеческий опыт показывает, что организаторские начала имеют успех только в том случае, если соблюдение директив обеспечивается соответствующими мерами контроля.

Путем адекватных мер контроля (выборочных проверок) и проверок на достоверность со стороны руководства концерна, а также посредством уполномоченных на это отделов и служб VBH Holding AG и, при необходимости, внешними консультантами должен проводиться регулярный контроль за соблюдением положений, приведенных в данном своде правил.

## 4.3. Внутренние ревизии

Установление противоправных действий (например, подкупа, злоупотреблений, мошенничества или измены) обычно очень сильно затруднено по причине заинтересованного положения их участников. Данная задача возложена в группе компаний VBH на отдел ревизий и вспомогательная функция на отдел контроллинга. Основной задачей этих отделов является контролирующая функция с превентивной и рекомендательной составляющими. Среди прочего, сюда входят контроль за соблюдением директив совета директоров / исполнительного руководства, воплощением в жизнь решений акционеров и выполнением коммерческих операций, требующих решения большинства, формальной и материальной отчетностью, функциональностью и эффективностью внутренних систем контроля на предприятиях, за выполнением поставленных задач надлежащим образом и соблюдением экономических принципов, функциональностью и эффективностью положений регламента для недопущения растрат материальных ценностей.

При этом неотъемлемым является сотрудничество между отделом ревизий / контроллинга и другими отделами предприятия. Оба этих отдела привязаны непосредственно к правлению по финансам, это также означает то, что управленческая ответственность этого круга лиц за предприятие и его сотрудников не может быть делегирована.

Сотрудники группы компаний VBH обязуются в неограниченном объеме и в рамках запроса предоставлять отделу ревизий / контроллинга полную информацию и поддерживать данные отделы по мере сил.

## 4.4. Санкции

Сотрудники, нарушающие данный кодекс поведения или установленный законом регламент, подвергаются - в независимости от уголовно-правовых последствий - дисциплинарному взысканию в рамках локального внутреннего регламента компании или концерна, поскольку VBH Holding AG обязан адекватно реагировать на выявленные правонарушения. Так как только последовательная реакция на установленные нарушения способна минимизировать их рецидив в будущем. Она может, в том числе, означать - в зависимости от тяжести нарушения - потерю рабочего места для провинившегося сотрудника.