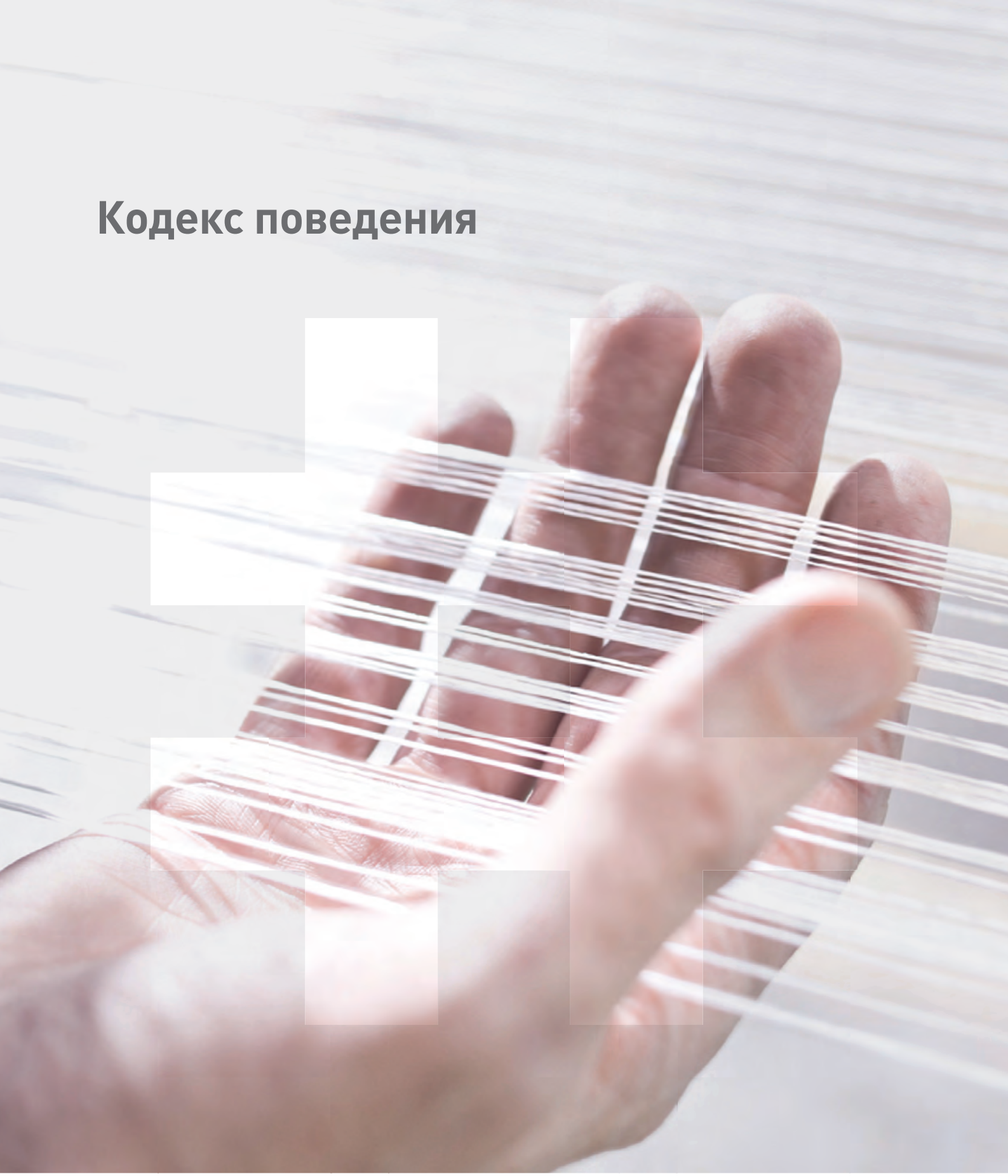
Кодекс поведения



HUESKER

Ideen. Ingenieure. Innovationen.

Содержание

Предисловие 03

1. Сфера применения Кодекса поведения 05

2. Окружающая среда и устойчивое развитие 05

3. Сотрудники 06
   3.1 Честность, терпимость и равенство возможностей 06
   3.2 Культура открытого общения 06
   3.3 Конфликты интересов 06

4. Коммуникация и информация 07
   4.1 Коммерческие документы и коммуникация 07
   4.2 Защита информации и конфиденциальность 07

5. Здоровье и безопасность 07
   5.1 Охрана труда 07

6. Деловые партнёры 08
   6.1 Недопустимость коррупции 08
      6.1.1 Коррупция и подкуп – общие указания 08
      6.1.2 Возможные последствия коррупции 10
      6.1.3 Практические указания и руководство к действиям 12
   6.2 Запрет монополий 15
   6.3 Работа в ассоциациях, объединениях компаний 15
   6.4 Отмывание денег 15

7. Имущество компании и финансовая чистоплотность 16

8. Предотвращение договорных рисков 18

9. Соблюдение Кодекса поведения 18

10. Контактные лица 19

Предисловие

Уважаемые сотрудницы и сотрудники,
уважаемые дамы и господа,

концерн HUESKER стремится к осуществлению любых сделок безупречным в этическом и юридическом отношении образом. Для достижения этой цели в настоящем Кодексе поведения нами изложены основные принципы, которые помогут Вам найти адекватные ответы на вопросы этического и юридического характера, возникающие в повседневной работе при выработке стратегических идей, а также в процессе принятия решений. Всегда помните о том, что репутация концерна HUESKER главным образом определяется поведением и действиями каждого отдельного сотрудника независимо от его должности в организации. Неверное поведение отдельного сотрудника может нанести серьезный ущерб концерну HUESKER. Чистоплотность и ярко выраженное чувство ответственности помогут определить манеру поведения, соответствующую конкретной ситуации.

Вам следует всегда ставить перед собой следующие вопросы:

- Соответствует ли мое поведение или решение действующим законам и нормам, а также ценностям и стандартам концерна HUESKER?
- Являются ли мои действия и решения в конкретном случае адекватными и отсутствует ли в них конфликт личных интересов?
- Выдержит ли мое решение критическую оценку общественности?
- Способствую ли я своим поведением улучшению репутации концерна HUESKER как компании, приверженной высоким этическим и юридическим стандартам?

Будучи концерном с представительствами во всем мире, мы должны учитывать культурные различия в разных странах. Мы обязаны соблюдать и применять местные законы и предписания. Кодекс поведения концерна HUESKER должен послужить в этом отношении практическом руководством. Он призван стать ориентиром и предоставлять информацию, а также подчеркнуть особую ответственность и обязанность каждого сотрудника по соблюдению Кодекса.

Кодекс поведения следует рассматривать как обязательное руководство по нашему ответственному повседневному поведению, в котором описывается применение данных принципов в отношении различных аспектов нашей деловой жизни. Основная идея заключается в том, что между нашими словами и делами не должно быть различий. Кодекс поведения имеет обязывающее действие.

Решающим элементом является наша приверженность открытой корпоративной культуре, в которой все чувствуют себя уверенно, если нуждаются в совете или имеют какие-либо сомнения. Мы не хотим создавать культуру недоверия, однако если Вы не уверены, как необходимо поступить в определенной ситуации, или опасаетесь, что нарушите Кодекс поведения, Вам необходимо рассказать об этом. При этом никому не следует опасаться репрессивных мер.

Вместе с этим настоящие четкие принципы поведения призваны защитить Вас как сотрудника. Мы уверены в том, что настоящий Кодекс обеспечит нам на будущее хорошую защиту. Будьте примером и способствуйте реализации этих принципов в повседневной жизни.

IВаш концерн HUESKER Руководство

Д-р инж. Ф.-Ханс Грандин

Гешер, ноябрь 2013 года

Кодексом поведения не вносится никаких изменений в Ваш трудовой договор.
Понятия концерн, компания, группа компаний HUESKER употребляются в настоящем документе как синонимы.
Для упрощения восприятия текста Кодекса имена существительные мужского рода при обозначении лиц употребляются в собирательном значении. Существительные мужского рода при обозначении людей относятся и к лицам женского пола, и наоборот.

Положения кодекса поведения касаются всех сотрудников и представителей, действующих от имени Группы компаний HUESKER.

1. Сфера применения Кодекса поведения

Кодексом поведения концерн HUESKER обязуется выполнять все законодательные требования и соблюдать вышеуказанные этические нормы в рамках своей коммерческой деятельности. Добровольное обязательство компании по соблюдению законодательных предписаний и иных положений также именуется в общем «комплаенс» (с английского – соблюдение, следование). В более широком смысле комплаенс обозначает избежание наступления ответственности путем соблюдения определяющих для компании юридических норм любого рода.

Кодекс поведения содержит так называемые юридические и этические нормы, служащие в целях соблюдения законодательных положений. Кроме того, в нем приводятся положения, по которым концерн HUESKER добровольно взял на себя обязательство по исполнению. Чтобы все сотрудники и представительства могли исполнить это обязательство, Кодекс поведения концерна HUESKER четко и понятно определяет, какое поведение ожидается от сотрудников.

Концерн HUESKER – компания, работающая во всем мире. Кодекс поведения применяется всеми компаниями и представительствами концерна HUESKER. Однако Кодекс поведения не имеет приоритета перед местными законами и предписаниями, а также перед коллективными договорами, действующими в отдельных странах. В данных случаях могут действовать отклонения от Кодекса.

Кодекс поведения применяется в отношении всех сотрудников и представителей, действующих от имени концерна HUESKER. Нарушения Кодекса вследствие умысла или халатности влекут за собой наложение мер дисциплинарного воздействия. Руководство концерна HUESKER однозначно приветствует и поддерживает предоставление информации о действиях, нарушающих закон или наш Кодекс поведения. Применение репрессивных мер в отношении лиц, добросовестно предоставляющих такую информацию, запрещено.

Руководители несут особую ответственность в рамках Кодекса поведения. Они должны подавать добрый пример соблюдения данных принципов и показывать своим поведением, что в концерне HUESKER понимается под безупречным поведением. Руководители должны обеспечивать понимание своими подчиненными требований Кодекса поведения и располагать необходимыми ресурсами для их соблюдения. Также они должны обеспечивать последовательное соблюдение Кодекса и поддерживать в этом своих подчиненных.

2. Окружающая среда и устойчивое развитие

Концерн HUESKER осознает свою социальную и экологическую ответственность и привержен принципам устойчивого развития. Устойчивое развитие является неотъемлемой составляющей нашей корпоративной культуры. В связи с этим одной из наших корпоративных ценностей является ответственное отношение к нашим экологическим и общественным обязательствам в рамках хозяйственной деятельности. Мы разрабатываем продукцию, не повергая риску возможности для развития будущих поколений.

3. Сотрудники

Мы призываем всех сотрудников при применении Кодекса поведения всегда руководствоваться здравым смыслом и рассудком. В случае сомнений просим обращаться к Вашему руководителю или коллеге за советом.

3.1 Честность, терпимость и равенство возможностей

Концерн HUESKER способствует обеспечению в рабочей среде равенства возможностей без каких-либо форм притеснения и дискриминации. Любые действия, направленные на запугивание, в офисе, в отношении коллег или клиентов, запрещены.

Оскорбительное, обременительное или задевающее честь и достоинство поведение в вербальной, невербальной или физической форме со стороны сотрудников по отношению к коллегам не допускается. Примером такого поведения являются пренебрежительные и оскорбительные замечания и действия на основании цвета кожи, этнического и социального происхождения, национальности, инвалидности, сексуальной ориентации, политических и религиозных убеждений, а также возраста и пола.

Открыто заявляйте, если поведение какого-либо сотрудника или коллеги Вам неприятно, и немедленно сообщайте о любом притеснении. В случае притеснения или дискриминации обращайтесь в отдел комплаенса, производственный совет или непосредственно к руководству. Там Вы быстро и конфиденциально получите необходимую помощь. Если Ваша претензия касается руководства, Вы можете обращаться непосредственно к председателю консультативного совета компании.

3.2 Культура открытого общения

Концерн HUESKER придает значение открытому, честному, прозрачному и уважительному общению. Сюда также относится открытое и конструктивное обращение с проблемами, передача информации соответствующим руководителям и коллегами, а также запрос информации.

3.3 Конфликты интересов

Сотрудникам запрещено злоупотреблять своей должностью или собственностью концерна HUESKER для получения личной выгоды. Конфликт интересов может возникнуть, если Ваши собственные частные интересы причиняют или грозят причинить вред исполнению Ваших должностных обязанностей или интересам концерна HUESKER. Поэтому Вы не можете быть представителем концерна HUESKER в коммерческих отношениях, в которых у Вас или Ваших близких родственников присутствует личный или финансовый интерес.

Кроме того, Вам запрещается заключать личные сделки с клиентами или поставщиками концерна HUESKER, если это недопустимыми образом влияет или может повлиять на исполнение Ваших обязанностей. В частности, при приобретении для личных целей товаров и услуг от поставщиков, дилеров или клиентов концерна HUESKER сотрудники должны платить рыночную цену и документировать оплату. Сотрудники концерна HUESKER также не могут заниматься деятельностью вне концерна (включая членство в правлении или наблюдательном совете других компаний), которая может негативно отразиться на исполнении их обязанностей в концерне HUESKER или ущемить интересы концерна. В этой связи на любую деятельность по совместительству необходимо получать разрешение концерна HUESKER, а также немедленно сообщать руководителю о любом возможном конфликте интересов до начала осуществления такой деятельности.

4. Коммуникация и информация

4.1 Коммерческие документы и коммуникация

Все документы и сообщения (в бумажной или электронной форме), создаваемые сотрудниками, являются производственными документами и могут быть использованы в качестве доказательств и тем самым стать общеизвестными в ходе судебных разбирательств или действий со стороны контролирующих органов. Производственные документы и данные концерна HUESKER являются его собственностью и не могут быть использованы сотрудниками противоправным образом.

Все сотрудники должны чрезвычайно осторожно относиться к предоставлению информации о компании. Любой преждевременный комментарий для СМИ, государственных органов, деловых партнеров или иных третьих лиц может быть неверно интерпретирован или неправильно понят, что может привести к представлению концерна HUESKER в неверном свете или даже к повышению риска наступления ответственности для концерна HUESKER.

В процессе коммуникации придерживайтесь следующих принципов:

- Хорошо подумайте, прежде чем говорить,
- При общении говорите обдуманно и не нарушая закон,
- Никогда не пишите того, с чем Вы не хотели бы быть связанными,
- Общайтесь с представителями СМИ или государственных органов только при наличии соответствующих полномочий, направляйте соответствующие запросы в отделы маркетинга, финансов или в случае запросов на тему окружающей среды или производства – руководству завода.

4.2 Защита информации и конфиденциальность

Концерн HUESKER придает большое значение защите личных данных и личной жизни сотрудников. Таким образом, личные данные могут обрабатываться только при наличии условий, предусмотренных действующим законодательством о защите информации.
В случае сомнений относительно обращения с личными данными просим Вас обращаться к Вашему уполномоченному по защите информации или к руководителю. Защищайте свои личные данные от неправомерного использования.

5. Здоровье и безопасность

5.1 Охрана труда

Все сотрудники отвечают за обеспечение безопасности на рабочем месте путем соблюдения положений и методов охраны труда. Немедленно сообщайте Вашему руководителю или иному ответственному за обеспечение безопасности лицу о несчастных случаях, нарушениях, а также о приборах, действиях или условиях труда, представляющих опасность.

6. Деловые партнеры

6.1 Недопустимость коррупции

Профилактика коррупции является особенно важным компонентом комплаенс-работы в концерне HUESKER.

Все дела концерна HUESKER ведутся честно, легально и безупречно с моральной точки зрения. Концерн HUESKER придает большое значение поддержанию долгосрочных отношений и работает с деловыми партнерами, контролирующими организациями и государственными органами на основе этических принципов, эффективности и доверия. Осуществление незаконной оплаты или предоставление иной противоправной выгоды в концерне HUESKER и для его сотрудников недопустимы.

В случае сомнений всегда обращайтесь к Вашему руководителю и/или в отдел комплаенса (см. п. 10).

6.1.1 Коррупция и подкуп – общие указания

Коррупция может проявляться в отношениях с государственными органами в широком смысле (с должностными лицами), а также в рамках деловых отношений (между частными лицами). Обычно коррупция характеризуется тем, что с помощью предоставления противоправной выгоды определенное лицо стремится нечестным образом получить преимущество перед конкурентом или добиться (законного или незаконного) действия должностного лица.

Коррупционное поведение уголовно наказуемо как для активной стороны (взяткодателя), так и для пассивной стороны (взяткополучателя).

Получение и дача взятки в деловом обороте (без участия должностного лица) наказуемо согласно § 299 Уголовного кодекса ФРГ. Так называемые должностные преступления регулируются § 331 и далее УК ФРГ.

Коррупционное поведение следует рассматривать очень широко. К нему может относится предоставление/получение денежных средств или вещевых подарков, а также приглашений на мероприятия, в ресторан или выгоды в виде особых условий при заключении частных сделок.

В отношении выгоды должностным лицам считается, что даже предоставление выгоды в целях обеспечения «общей благосклонности» или всего лишь для «улучшения атмосферы отношений» может быть наказуемо. Факт оказания ответной услуги при этом не обязателен. В отношении сотрудников в частном бизнесе может быть достаточно, если предоставляемая выгода предназначается для получения (конкретно пока не определенных) преимуществ в будущем.

Несколько конкретных примеров коррупции, в том числе менее очевидных и скрытых случаев, приведены в п. 6.1.3.

Немецкое антикоррупционное уголовное законодательство предусматривает наказание не только за собственно предоставление или получение выгоды, но и за предшествующие действия. В случае активного подкупа наряду с предоставлением выгоды наказуемо, например, предложение и обещание такой выгоды. Это положение также действует и в обратном порядке в случае пассивного подкупа, если лицо получает обещание о предоставлении выгоды или требует ее. Даже само лишь озвучивание коррупционных выгод может послужить основанием для уголовного преследования.

В этой связи следует избегать создания любого впечатления готовности получить или предоставить выгоду.

Сотрудникам HUESKER запрещено стимулировать продажи продукции HUESKER путем предложения ответственным лицам заказчика выгоды за предоставление заказов. И наоборот, сотрудникам запрещено требовать выгоду за предоставление заказов концерном HUESKER.

Коррупционные действия являются наказуемыми как для (активной) подкупающей, так и для (пассивной) подкупленной сторон.

6.1.2 Возможные последствия коррупции

Коррупция преследуется почти в любой стране мира. Коррупционное поведение может повлечь жесткие санкции не только в отношении непосредственных участников этих действий. Они также могут затронуть руководителей, членов органов компании или саму компанию.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Непосредственным участникам коррупционных действий, в частности, может грозить

- Лишение свободы,
- Денежный штраф,
- Предъявление требований о возмещении ущерба в частном порядке,
- Запрет на профессиональную деятельность и запрет на занятие определенных должностей, а также
- Последствия по трудовому законодательству.

При этом не могут быть приняты следующие оправдания:

- Противоречащие антикоррупционному законодательству местные «обычаи» и привычки;
- Противоречащие антикоррупционному законодательству «принятые в отрасли» методы работы с клиентами («ведь все так делают»);
- Коррупционные действия были инициированы не сотрудником, а противоположной стороной;
- Сотрудник вынужден был пойти на коррупционное действие, например, чтобы не подвергать риску существующие деловые отношения;
- Сотрудник, совершивший коррупционное действие, действовал не с целью личного обогащения, а только во благо компании.

Лицу, осуществляющему подкуп, использующему средства компании в незаконных целях, согласно судебной практике немецких судов может быть также инкриминировано злоупотребление доверием и/или мошенничество, если оно пытается скрыть свои действия путем обмана.

Кроме того, в случае нарушения своих организационных и надзорных обязанностей руководители лично могут быть наказаны денежным штрафом или разделить уголовную ответственность, даже если они не знали о коррупционных действиях своего подчиненного.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ КОМПАНИИ

Коррупционные действия одного сотрудника могут повлечь тяжелые последствия для самой компании, в частности:

Прямой финансовый ущерб (неполный список):

- В Германии и во многих других странах штрафом могут облагаться компании, а также у них может быть изъята прибыль или даже оборот, достигнутый вследствие коррупционных действий сотрудников.
- Договоры, заключенные в результате коррупционных действий, считаются недействительными с самого начала или могут быть признаны недействительными позже. В данном случае каждая сторона вправе потребовать возврата уплаченных сумм / поставленного товара.
- Кроме того, клиенты и потерпевшие конкуренты могут предъявить требования о возмещении ущерба.
- Также существует риск занесения компании в «черный список», например, государственных заказчиков («Blacklisting»).
- Расходы на коррупционные цели не могут быть заявлены при налогообложении в качестве производственных расходов. Они повышают облагаемую налогом прибыль и тем самым налоговое бремя компании. Кроме того, необоснованное обозначение данных сумм в качестве производственных расходов является налоговым уголовным преступлением.

Косвенный финансовый ущерб (неполный список):

Проверка коррупционных действий, как правило, влечет за собой огромные расходы для компании:

- Действия следственных органов требуют существенных внутренних ресурсов, часто нарушают производственные процессы и создают дополнительную нагрузку для сотрудников.
- Кроме того, необходимое привлечение третьих лиц (адвокаты, судебные аудиторы и т. д.) требует больших средств компании на выплату гонораров.
- Следующие за этим судебные процессы часто затягиваются на долгие годы и требуют больших затрат.

Репутационный ущерб:

Коррупционное поведение, как правило, ведет к ухудшению репутации (репутационному ущербу) компании, что может так же сильно навредить ей, как и денежные штрафы или иные меры со стороны государственных органов. Такой репутационный ущерб компания может понести, например, на рынке сбыта, а также на рынке труда, капитала или закупок. Даже подозрение в коррупции может повлечь серьезные негативные последствия для компании.

6.1.3 Практические указания и руководство к действиям

Нижеследующие указания призваны служить для Вас «красной нитью» при принятии решений на практике. Приведенные случаи и рекомендации по поведению следует рассматривать в качестве примеров и следовать им в похожих ситуациях.

ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ, ПРИГЛАШЕНИЯМИ И Т. Д.

Под подарками подразумеваются денежные и материально-вещевые подарки. Приглашение в ресторан, на мероприятия и в поездки, к примеру, также являются подарками. Продажа продукции или предоставление услуг по заниженным ценам следует рассматривать в этом смысле как подарок.

При предоставлении или получении таких подарков их следует тщательно рассматривать с точки зрения допустимости.

Подарки, стоимость или способ предоставления которых позволяют предположить, что они могут или даже призваны повлиять на объективность и независимость получателя, являются недопустимыми и не должны приниматься как концерном HUESKER, так и конкретным сотрудником HUESKER. Это зависит от обстоятельств конкретного случая, прежде всего, с учетом следующих факторов:

- Денежная стоимость подарка (см. описание ниже);
- Частота предоставления;
- Положение получателя в компании или государственном органе;
- Объяснимость подарка другой, некоррупционной целью;
- Временное соотношение предоставления подарка и коммерческих решений получателя (например, текущий тендер).

Основное практическое правило:

Несмотря на то что ни законами, ни текущей судебной практикой не определены общепринятые пределы допустимой стоимости подарков, в качестве ориентира можно рассматривать следующую стоимость:

в деловом обороте между частными лицами предоставление подарков и приглашений стоимостью от 50,00 евро (вкл. НДС), и даже ниже, может критически рассматриваться органами уголовного преследования.

Подарки должностным лицам подлежат еще более жестким ограничениям. Ориентиром по пределам стоимости допустимых приглашений и подарков для должностных лиц могут служить административные указания федеральных земель и федерального центра. В основном разрешается получение незначительных подарков (например, таких рекламных товаров как ручки и блокноты) и приглашений стоимостью не более 10,00 евро.

Но даже при соблюдении вышеуказанных пределов стоимости нельзя полностью исключить риск уголовного преследования. В каждом случае следует рассматривать все обстоятельства в целом.

Кроме того, следует учитывать, что при неоднократном дарении одному и тому же получателю может быть посчитана совокупная стоимость отдельных подарков, которая может превысить допустимые пределы.

Общее правило таково, что

- Деньги ни в коем случае не могут предлагаться или предоставляться в качестве подарка;
- Подарки не должны предоставляться втайне, а только с согласия руководителя, дарителя и получателя; направление подарков на домашние адреса деловых партнеров или должностных лиц запрещено;
- При выборе подарка следует всегда учитывать материальное положение получателя. Приглашения в ресторан не должны выходить за рамки предполагаемых привычных для приглашаемого лица гастрономических услуг;
- Подарки не могут предлагаться или предоставляться в прямом временном и/или деловом контексте с размещением заказов, объявлением тендера или подобными действиями.

При использовании настоящих правил поведения всегда полагайтесь на здравый смысл. Спрашивайте себя о том, приемлемы ли определенные подарки или приглашения:

- Может ли это поставить концерн HUESKER или делового партнера в затруднительное положение?
- Будет ли мне приятно прочитать об этом завтра в газете?
- Обязывает ли меня это оказать соответствующую ответную услугу, проявить к дарителю особое отношение или принять решение на основании не только объективных, конструктивных критериев?

В случае сомнений откажитесь от принятия или предоставления подарка.

В концерне HUESKER все подарки принципиально подлежат документации в надлежащем порядке и корректному проведению в бухгалтерии.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ СЦЕНАРИЙ «СКРЫТАЯ ВЫГОДА»

Сотрудник одного из государственных органов, в тендере которого участвует компания концерна HUESKER, требует от (местного) партнера по продажам компании HUESKER (например, от торгового представителя) выплаты определенной суммы наличными. Он обещает, что после выплаты данной суммы шансы на получение заказа компанией HUESKER значительно возрастут. Партнер по продажам обсуждает эту ситуацию с отделом сбыта компании HUESKER и заверяет, что выплатит данную сумму сотруднику государственного органа из собственного кармана без «официального» участия компании HUESKER. Кроме того, советник предлагает заключить дополнительное соглашение, согласно которому наличные выплачиваются компанией HUESKER якобы за оказание консалтинговых услуг.

Руководство к действию:

HUESKER не позволит ничего вымогать у себя. Компания лучше откажется от сделки, чем пойдет на коррупцию.

В этой связи соотношение размера требуемой суммы взятки и финансового значения предлагаемого компании HUESKER заказа не играет никакой роли. Компания не желает и не может пойти даже на выполнение сравнительно незначительного требования.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ СЦЕНАРИЙ «ПОСРЕДНИК»

Технический эксперт, находящийся в Австрии, предлагает компании HUESKER свою помощь в сбыте продукции в своей стране в качестве торгового представителя с множеством полезных связей со служащими государственных органов и клиентами из частного бизнеса. В качестве ответной услуги он требует выплату гонорара авансом.

Руководство к действию

В некоторых странах так называемый «посредник», который связывает компанию с третьими лицами, является распространенным средством для установления контакта с потенциальным бизнес-партнером. Разумеется, здесь возможны ситуации, когда третье лицо окажет серьезную и ценную услугу в качестве привлекаемого со стороны представителя. Однако это лицо не может выступать посредником для выплаты взяток. Уже одно только подозрение в том, что посредник хочет использовать часть гонорара для подкупа потенциального делового партнера, усиливаемое требованием об оплате авансом, является достаточным поводом для отказа от работы с ним.

Авансовые выплаты не допускаются в любом случае. Кроме того, с торговыми представителями должно подписываться соглашение, прежде чем они начнут работу в пользу или от имени компании HUESKER. В данном договоре следует ясно и точно определить, какие конкретные правомерные услуги должен оказывать торговый представитель и что он будет получать (гонорар или комиссионное вознаграждение) за это от компании HUESKER.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ СЦЕНАРИЙ «ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА УСКОРЕНИЕ ИЛИ УПРОЩЕНИЕ РАБОТЫ»

В некоторых странах принято предлагать или требовать незначительное вознаграждение в целях ускорения действий государственных органов, которые и без того должны быть осуществлены. Это может относится, например, к таможенному оформлению или проставлению печатей на разрешениях на ввоз.

Руководство к действию:

Подобные «вознаграждения за упрощение и ускорение работы» (facilitation payments) не допускаются. По немецкому законодательству они хотя и не считаются «взяткой» в узком смысле (поскольку должностное лицо не должно оказать за это незаконную ответную услугу), тем не менее представляют собой уголовно преследуемое «предоставление выгоды».

6.2 Запрет монополий

Концерн HUESKER следует принципам честной и открытой конкуренции. По этой причине компания не идет на сговоры с конкурентами относительно существенных экономических вопросов, например, цен, условий заключения сделок или раздела рынка. Положения о запрете недобросовестной конкуренции касаются не только официальных, письменных соглашений, но и неформальных и конфиденциальных договоренностей и так называемых «джентельменских соглашений».

Не заключайте с конкурентами договоренности и не обменивайтесь с ними информацией, касающейся поведения в конкурентной среде, в частности:

- Об условиях (например, ценах) осуществления операций или работы с клиентами,
- Об объеме или времени внесения изменений в эти условия,
- О разделе рынков по областям продаж и/или по клиентам,
- О действиях при объявлении тендеров,
- О действиях при участии в тендерах.

Если у Вас есть сомнения относительно того, является ли та или иная договоренность сговором, нарушающим законодательство о запрете недобросовестной конкуренции, обращайтесь в финансово-юридический отдел.

6.3 Работа в ассоциациях, объединениях компаний

Независимо от того, что работа в ассоциациях и объединениях компаний может быть целесообразной для компании HUESKER, с ней связан риск нарушения законодательства о запрете недобросовестной конкуренции, поскольку в таких организациях работают и конкуренты. Сотрудники концерна HUESKER могут принимать участие только в мероприятиях, преследующих допустимые цели. О таких мероприятиях должен составляться и предоставляться протокол. Любое соглашение с конкурентами или обмен информацией должен соответствовать закону.

6.4 Отмывание денег

Отмыванием денег называется процедура, при которой денежные средства переправляются из незаконных источников в законные финансовые каналы, или при которой законные денежные средства уводятся на незаконные цели. С целью недопущения вовлечения концерна HUESKER в деятельность по отмыванию денег следует постоянно придерживаться принципа «знай своего клиента». Благодаря нему личность клиента или делового партнера будет всегда известна.

Установление личности Вашего клиента обязательно. По возможности Вы должны

- Потребовать от клиента подтверждения личности, а также источников имущества и сделок,
- Проверить полномочия Вашего делового партнера,
- Выяснить цель сделки.

Подозрительными могут быть, в частности, следующие действия:

- Оплата поставок со счетов третьих лиц,
- Указание клиента о переводе средств на чужой счет,
- Выплата наличных в любой форме.

7. Имущество компании и финансовая чистоплотность

МОШЕННИЧЕСТВО И ИНОЕ ПРОТИВОПРАВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ИМУЩЕСТВА

Концерн HUESKER не приемлет никакого мошенничества (обман с целью личного обогащения или обогащения третьих лиц) и при необходимости будет сотрудничать со следственными и иными государственными органами. Сотрудникам запрещено злоупотреблять коммерческой информацией или имуществом концерна HUESKER, в том числе после ухода из компании.

Собственность концерна HUESKER, например, денежные средства, компьютеры или иные ценные вещи, может использоваться только для допустимых операций или в разрешенных целях и ни в коем случае противоправно. Не медлите с уведомлением Вашего руководителя, если у Вас есть обоснованное подозрение в том, что кто-либо осуществляет мошенническую деятельность.

СОБЛЮДЕНИЕ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Сделки концерна HUESKER соответствуют действующему налоговому законодательству и прозрачны для всех государственных органов. Концерн HUESKER не поддерживает меры или намерения, направленные на получение противоправной налоговой выгоды для компании, сотрудников или клиентов.

ХРАНЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ

Концерн HUESKER хранит документы в надлежащем порядке и в соответствии с законом. Коммерческая документация является важным компонентом имущества, и мы считаем своей обязанностью обращаться с ней с надлежащей осторожностью. Коммерческая документация, включая электронные сообщения, подлежит хранению и уничтожению в течение установленных законом сроков и внутренних предписаний концерна HUESKER. Коммерческая документация, являющаяся предметом судебного или надзорного расследования, не может быть изменена либо уничтожена.

ФИНАНСОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ

Все операции концерна HUESKER проводятся по бухгалтерским книгам и документам корректно и в соответствии с законом. Корректная и соответствующая закону фиксация и предоставление информации является решающим фактором нашей способности принимать ответственные и корректные бизнес-решения.

Счета концерна HUESKER, а также бухгалтерские книги и документы, на которых они основываются, должны

- Корректно отображать все операции компании,
- Соответствовать всем законам и нормам отчетности и
- Соответствовать внутренней системе контроля концерна HUESKER.

Внесение в наши бухгалтерские книги неверных или вводящих в заблуждение сведений строжайше запрещено.

Финансовая отчетность должна всегда соответствовать действующему законодательству и принципам надлежащей отчетности. Все важные финансовые сведения должны предоставляться внутренним и внешним ревизорам по их требованию.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Информационные устройства и системы могут использоваться только в правомерных коммерческих целях. Концерн HUESKER вправе, если это допускается законом и необходимо по производственным причинами или из соображений безопасности, получать доступ к электронным сообщениям сотрудников и к информации о посещаемых ими страницах. Все сотрудники должны ответственно подходить к использованию информационных технологий концерна HUESKER. Следуйте здравому смыслу, не открывайте и не отправляйте сообщения и не сохраняйте информацию некоммерческого характера, которую не должны видеть другие.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Сотрудники обязаны конфиденциально обращаться с коммерческой информацией, которая становится им известной в рамках их работы в концерне HUESKER. Конфиденциальная коммерческая информация концерна HUESKER, включая информацию клиентов, не может быть использована в личных целях или иным образом в противоправных целях. Обязанность по конфиденциальному обращению с информацией сохраняется и после окончания трудовых отношений с концерном HUESKER.

Передавайте информацию в рамках концерна или в отношениях с третьими лицами только в том случае, если получатель обязательно должен владеть этой информацией или использовать ее, и имеет соответствующие полномочия. До передачи особо конфиденциальной информации третьим лицам заключайте соглашение о конфиденциальности. Финансово-юридический отдел окажет Вам необходимую помощь.

Коммерческая или иная производственная документация, содержащая конфиденциальные и/или охраняемые законом коммерческие сведения концерна HUESKER, не может быть использована незаконно. Незаконное использование такой информации является уголовным преступлением. Вследствие этого может быть причинен ущерб концерну HUESKER или его клиентам, либо конкуренты могут получить преимущество.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

Охраняя нашу коммерческую информацию, мы также обязуемся уважать интеллектуальную собственность третьих лиц, а также стремимся защитить право интеллектуальной собственности на нашу продукцию и товарные знаки.

Охрана интеллектуальной собственности осуществляется с помощью авторских прав. Авторское право обозначает право интеллектуальной собственности. Авторские права включают в себя множество видов информации и средств ее передачи, например, Интернет, электронная почта или иная визуальная и письменная информация, продукция, фирменные наименования и технические процессы, независимо от формы (бумажная или электронная).

Результаты Вашей деятельности и связанные с ними права интеллектуальной собственности, например, авторские права, права на товарные знаки и патентные права являются собственностью концерна HUESKER, если не предусмотрено иное.

8. Предотвращение договорных рисков

Концерн HUESKER исполняет свои обязательства, вытекающие из соглашений с третьими лицами. Во избежание недоразумений и нежелательных последствий необходимо, чтобы все сотрудники, к сфере ответственности которых относится заключение соглашений и договоров, перед заключением договора тщательно оценивали вытекающие из него права и обязанности, а также риски. Ввиду сложности и юридических последствий соглашений к их составлению или проведению их оценки следует своевременно привлекать финансово-юридический отдел не в последнюю очередь относительно уже существующих обязательств, если не установлено иное.

9. Соблюдение Кодекса поведения

Настоящий Кодекс поведения подлежит соблюдению всеми сотрудниками концерна HUESKER. Каждый руководитель отвечает за ознакомление своих подчиненных с настоящим Кодексом. Концерн HUESKER проведет расследование в отношении любой информации о случаях сомнительного или неэтичного поведения. В любом из случаев противоправного или неуместного поведения будут приняты соответствующие меры.

Нарушения настоящего Кодекса поведения в зависимости от тяжести и от наличия установленных законом условий влекут за собой наложение мер дисциплинарного воздействия вплоть до расторжения трудового договора в бессрочном порядке. Также эти меры могут повлечь за собой правовые последствия со стороны третьих лиц.

10. Контактные лица

Что делать, если у Вас возникли вопросы относительно юридических или моральных норм? Если здравый смысл и рассудок не могут подсказать Вам, как поступить в определенной ситуации, обратитесь к Вашему руководителю или в указанные отделы.

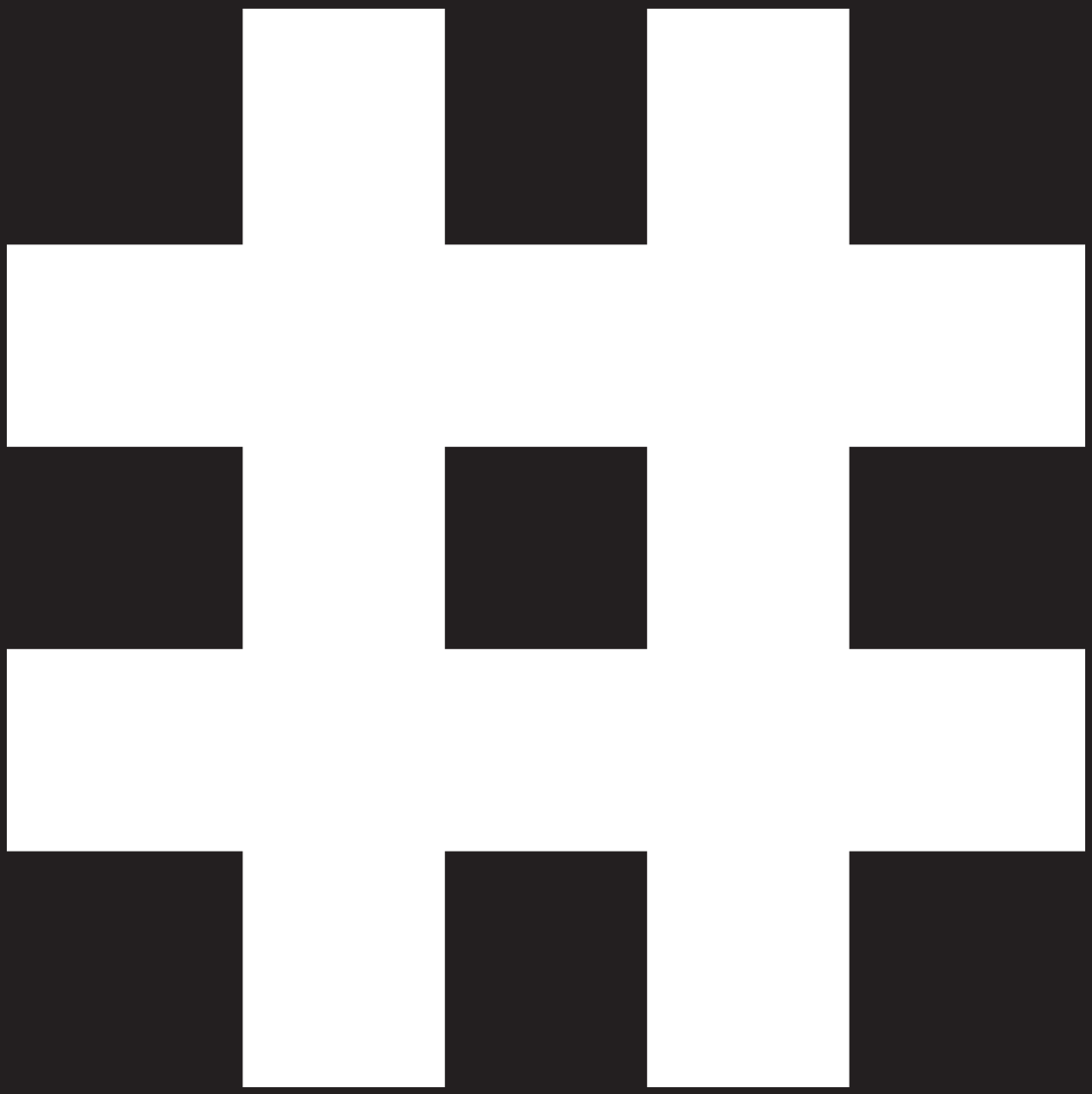
Если у Вас есть сомнения насчет обращения к руководителю или в указанные отделы, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, Вам следует обратиться непосредственно в отдел комплаенса. Фамилии и контактные данные членов отдела комплаенса открыты и доступны внутри компании. Отдел комплаенса по всем вопросам Кодекса поведения докладывает непосредственно руководству. Кроме того, он в любое время имеет доступ к председателю консультативного совета компании.

HUESKER Synthetic GmbH
Fabrikstrasse 13 – 15
48712 Gescher / Germany

HUESKER Synthetic GmbH

Fabrikstraße 13–15, D-48712 Gescher
Tel.: + 49 (0) 25 42 / 701 - 0
Fax: + 49 (0) 25 42 / 701 - 499
E-Mail: info@HUESKER.de
Internet: www.HUESKER.com

November 2013

HUESKER
Ideen. Ingenieure. Innovationen.

Кодекс поведения