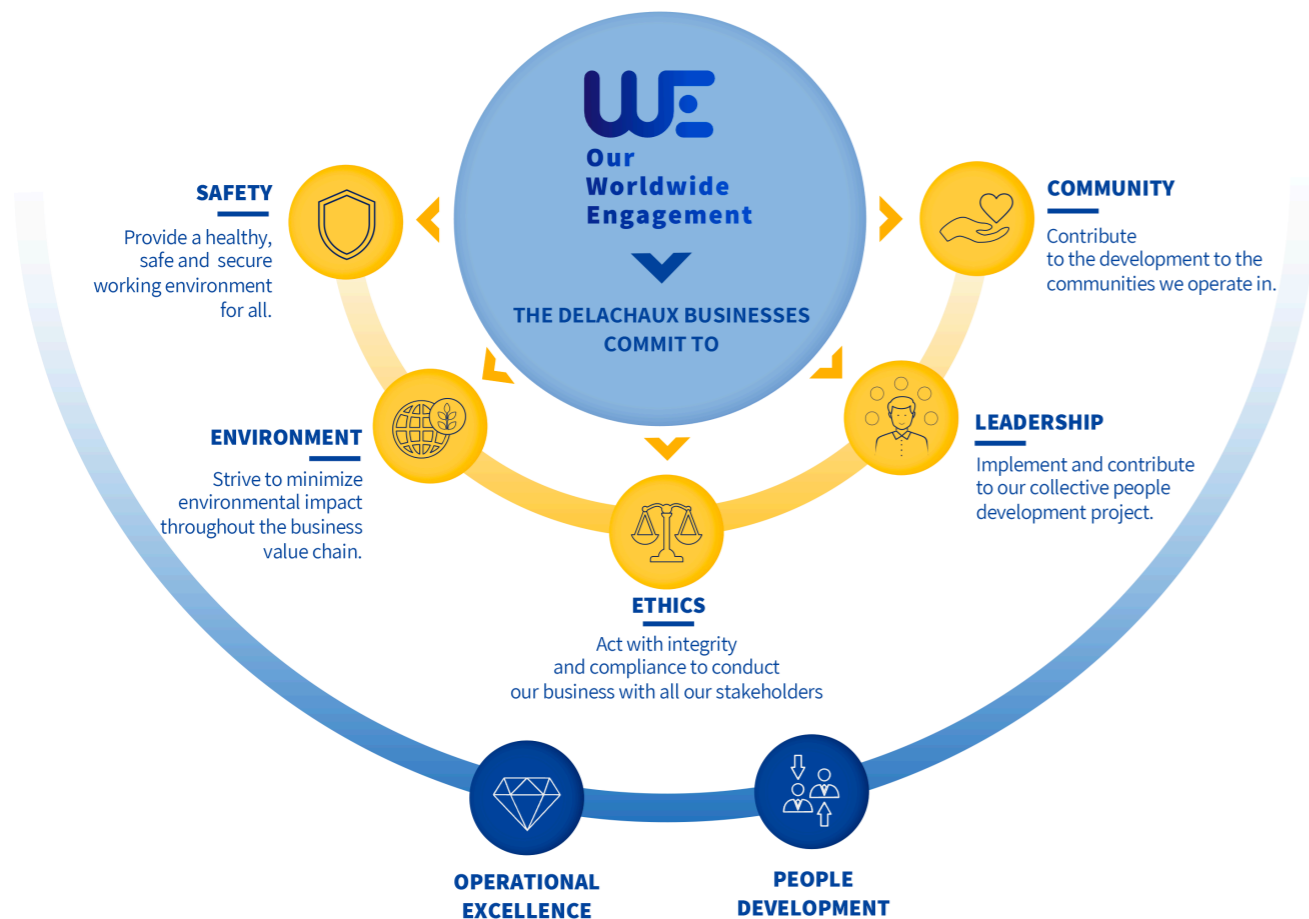




Who We Are

*Мы — команды прокисши полномочиями
Мы непрерывно развиваемся
и работаем сообща
на благо клиента*

Будучи лидерами на рынке, мы хотим подавать пример другим компаниям и вносить свой вклад в устойчивое развитие. Мы намерены: служить прочным и новаторским звеном в цепочках создания ценности наших клиентов, полностью контролируя все последствия нашей деятельности; заботиться о благополучии и развитии как наших сотрудников, так и жителей окружающих нас сообществ.



PANDROL

CONDUCTIX
wampfler

DCX CHROME

LENOIR-MEC
MAGNETIC SYSTEMS



Послание генерального директора
Ги Тальбурде (Guy Talbourdet)

Группа компаний Delachaux уже больше столетия предлагает решения клиентам по всему миру. Наши ведущие глобальные бренды (Pandrol, Conductix-Wampfler, и DCX Chrome) славятся своей надежностью, практичностью и инновационностью. Около 3800 сотрудников в более чем 40 странах объединены в команды с широкими полномочиями, и эти команды непрерывно развиваются и совместно работают на благо клиента. Наша компания подписала Глобальный договор ООН и взяла на себя обязательство следовать принципам социальной ответственности бизнеса в каждой из стран мира, где она работает.

Этичное поведение — краеугольный камень, на котором зиждется наш долгосрочный успех. В современном мире успешность компании тесно связана с её ответственностью. Рынки, клиенты и нормативные требования все больше расширяются, приобретая международный масштаб. Нарушив закон или поступив нечестным образом, мы навредим своей репутации и поставим под угрозу наши успехи в будущем. Таково реальное положение дел в нашем мире, и нам нельзя сбрасывать его со счетов.

Этичное поведение — это прежде всего возможность:

- > быть хозяевами своей коллективной судьбы и оставаться верными предпринимательскому духу семейства Делахо,
- > развивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения с клиентами и поставщиками, а также
- > полностью раскрыть собственный потенциал в атмосфере взаимного уважения.

Именно поэтому вам следует ознакомиться с данным Этическим кодексом.

Наш Этический кодекс определяет и иллюстрирует типы поведения, которые необходимо демонстрировать всем нам, в какой бы точке планеты мы ни находились.

В данном Кодексе изложены общие принципы и ценности, которым должен следовать каждый из нас. В нем также содержатся инструменты, позволяющие выявлять рискованные ситуации и находить правильные ответы, удовлетворяющие интересам всех сторон.

Я хочу, чтобы, оказавшись в непростой ситуации, вы не чувствовали себя одинокими. В данном Этическом кодексе объясняется, каким образом вы можете поделиться своими сомнениями и обратиться за советом. Умение вести диалог и быть открытыми — вот залог наших будущих успехов. Благодаря этому мы будем и впредь работать с гордостью и энтузиазмом, обслуживая своих клиентов и сообщество, стремясь к тому, чтобы устойчивый рост группы Delachaux продолжился и в новом столетии.

Спасибо за ваши усилия!



Ги Тальбурде,
Генеральный директор, группа компаний Delachaux, Март 2026 г.

WE SUPPORT






Delachaux гордится тем, что входит в число компаний, подписавших Глобальный договор ООН — крупнейшее в мире соглашение о социальной и экологической ответственности бизнеса. Эта инициатива, запущенная в 2000 году, в настоящее время объединяет свыше 12 000 компаний из 170 стран мира вокруг десяти общих принципов. Эти принципы затрагивают такие сферы, как права человека, трудовые отношения, охрана окружающей среды и противодействие коррупции.

 **Использование Этического кодекса
в повседневной жизни**

	Что представляет собой Этический кодекс и на кого он распространяется? 5	
	Как использовать Этический кодекс? 5	
	Как обращаться за советом и делиться своими сомнениями? 6	
	Что должен делать руководитель?..... 7	
	Каковы санкции за несоблюдение Этического кодекса? 7	

 **Operational Excellence**

	Здоровье и безопасность 9	
	Экология 9	
	Коррупция и стимулирующие платежи 10	
	Справедливая рыночная практика 12	
	Представление и лоббирование 13	
	Конфликты интересов 14	
	Подарки и знаки гостеприимства 15	
	Корпоративные ресурсы 16	
	Передача информации 17	

 **People Development**

	Права человека 19	
	Личностное многообразие и учет индивидуальных особенностей 20	
	Противодействие оскорблениям 21	
	Конфиденциальность 22	
	Благотворительные дары 23	

> Что представляет собой Этический кодекс и на кого он распространяется?

Данный Этический кодекс определяет и иллюстрирует типы поведения, которые необходимо демонстрировать всем сотрудникам Delachaux вне зависимости от их местонахождения и типа заключенного ими трудового договора. Он также может лечь в основу взаимоотношений с клиентами, поставщиками и иными сторонними лицами.

Этот документ ежегодно пересматривается Комитетом по этике и соблюдению нормативных требований Delachaux Group.

От каждого сотрудника Delachaux требуется знать данный Этический кодекс и вести себя в соответствии с ним.



Что предпочесть, когда местное законодательство противоречит Этическому кодексу?

Всегда придерживайтесь высочайших этических стандартов:

- если требования местного законодательства строже требований данного Этического кодекса, следуйте требованиям законодательства;
- если же требования Этического кодекса строже местного законодательства, следуйте требованиям Кодекса.

Мы всегда соблюдаем законодательство стран, в которых работаем.

> Как следует использовать Этический кодекс?

Группа компаний Delachaux работает во множестве странах с разными законами, культурами и общепринятыми практиками. Мы всегда соблюдаем законы и нормативные требования стран, в которых работаем.

В то же время мы понимаем, что бывают сложные ситуации. В таких «пограничных зонах» следует проявлять особую осторожность. Неправильное поведение может привести к чрезвычайно серьезным последствиям как для человека, совершившего ошибку, так и для всего бизнеса.

Цель данного Этического кодекса — объяснить вам, как действовать в подобных ситуациях.

На следующих страницах описывается поведение, которое сотрудники Delachaux должны демонстрировать в ряде стандартных ситуаций. С принципами и процедурами нашей группы компаний можно ознакомиться в Группе и на портале Group Sharepoint: [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#).

Следует отметить, что данный Этический кодекс не может учесть или предсказать любую возможную ситуацию. Поэтому, оказавшись в ситуации, не предусмотренной Этическим кодексом, задайте себе следующие вопросы:



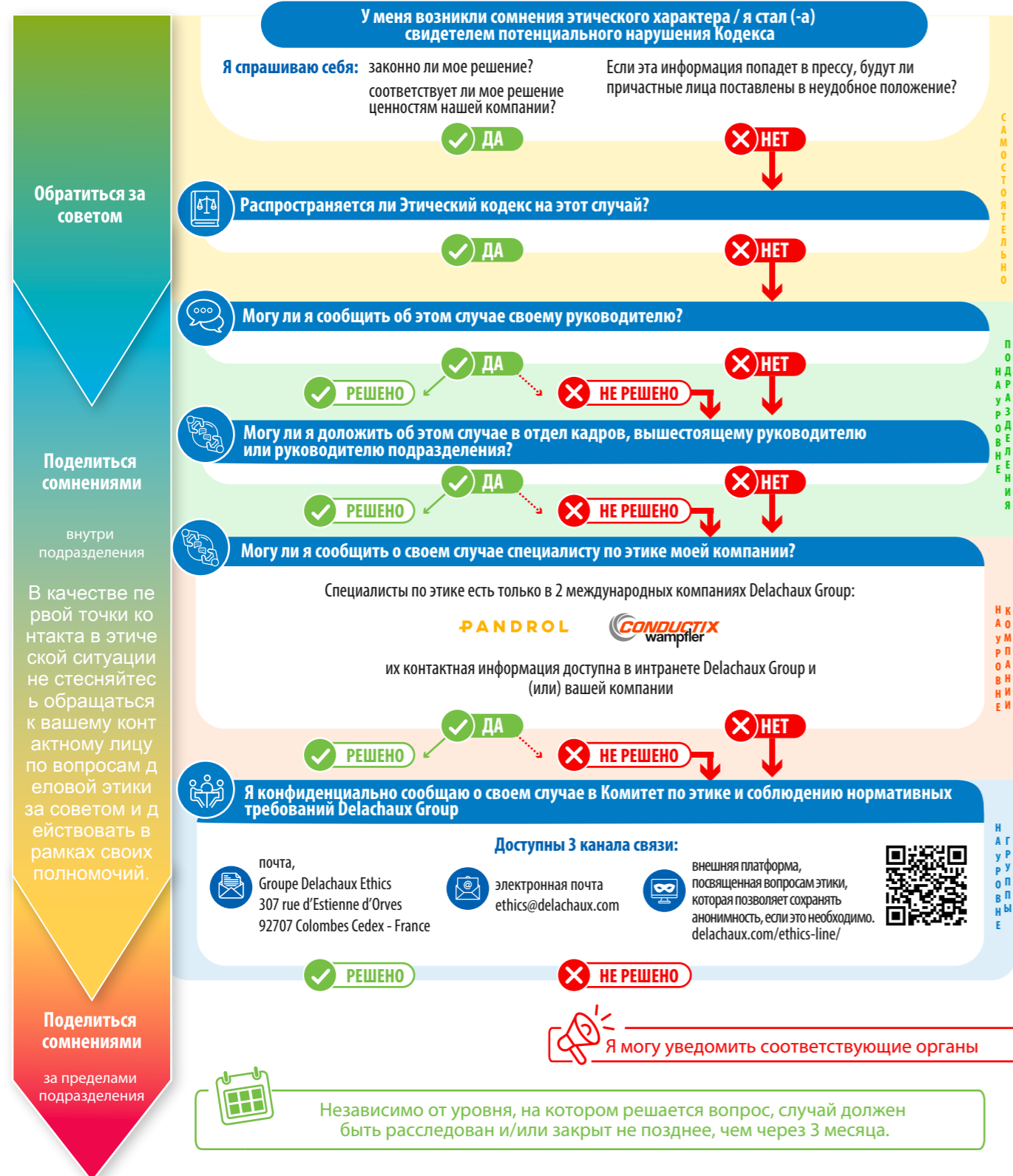
Это должно помочь вам понять, как поступить правильнее. Если у вас возникли сомнения, помните, что вы не одиноки. В компании Delachaux считается, что никогда не повредит:

- > рассказать о сложившейся ситуации;
- > начать ее открытое обсуждение;
- > и обратиться за советом к своему руководителю либо экспертам компании.

Как я могу обратиться за советом и поделиться своими сомнениями?

Компания Delachaux поощряет открытое обсуждение проблем, чтобы каждый сотрудник мог высказать свои сомнения или обратиться за советом. Наша общая обязанность — следить за тем, чтобы наше собственное поведение и поведение наших деловых партнеров полностью соответствовало данному Этическому кодексу.

Не знаете, как поступить и следует ли добросовестно сообщать о поведении, противоречащем данному Этическому кодексу? Следуйте инструкциям ниже:



Если вы полагаете, что сложившуюся ситуацию не следует обсуждать на уровне подразделения, то у вас есть две возможности.

1. Внутренняя

Написать письмо по адресу ethics@delachaux.com или Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. Ваше письмо будет полностью конфиденциально.

2. Через посредника

Перейти по ссылке <https://delachaux.com/ethics-line/>. Вы можете отправить свое сообщение анонимно при условии, что это возможно согласно законам вашей страны.

В компании Delachaux высоко ценятся открытость и прозрачность. Вам не следует опасаться санкций и преследования за то, что вы добросовестно поделились своими искренними опасениями. Подобные санкции или преследования мы считаем совершенно недопустимыми. Не бойтесь делиться своими опасениями! Вы можете рассчитывать на поддержку и на то, что к вашим словам прислушаются.

Что происходит, когда я сообщаю какую-то информацию?

Отчеты принимаются и обрабатываются в соответствии с уровнем, на который они передаются: подразделение, компания, Группа.

Более подробную информацию см. в блок-схеме на стр. 6.

Процедуры проведения расследования определены в документе «Процедура оповещения о нарушениях корпоративной этики Группы» и обязательны к исполнению независимо от уровня рассмотрения дела.

В чем разница между конфиденциальным и анонимным сообщением?

Все сообщения строго конфиденциальны. Это означает, что ваша личность и содержание вашего сообщения будут известны лишь людям, ответственным за получение сообщения и проведение расследования. Компания Delachaux призывает своих сотрудников передавать всю информацию, которой они считают нужным поделиться.

Вы можете сохранить свою анонимность, если это не запрещено местным законодательством. Ваша личность, номер телефона или IP-адрес не будут записаны или переданы в компанию Delachaux. Важно лишь содержание переданного сообщения, а не личность человека, его передавшего. В любом случае вам не следует опасаться наказания за то, что вы поделились своими сомнениями или опасениями.

Что вкладывается в понятие «добросовестность»?

Добросовестность означает, что вы сообщили информацию, в подлинности, полноте и точности которой на момент ее передачи вы не сомневались, даже если впоследствии выяснилось, что вы ошиблись. Это также означает, что если сообщенная информация окажется клеветой, то сообщившего могут ждать санкции.

Что должен делать руководитель?

Если у вас возникли вопросы об этике поведения, в первую очередь обратитесь к своему руководителю. Если вы полагаете, что ситуацию не следует обсуждать с вашим непосредственным руководителем, следуйте процедуре, изложенной на предыдущей странице.

Если вы занимаете руководящую должность, то должны сами:

- ▶ подавать пример;
- ▶ быть образцом для подражания;
- ▶ стремиться к созданию доверительной атмосферы;
- ▶ демонстрировать открытость к диалогу со своей командой.

Вам также необходимо проследить за тем, чтобы каждый член вашей команды ознакомился с данным Этическим кодексом и поступал в соответствии с ним. Но вы не обязаны знать ответы на все возможные вопросы. Поэтому не стесняйтесь следовать процедуре сообщения об этических проблемах и, как первая точка контакта, обращайтесь к своему руководителю или контактному лицу по деловой этике за советом и действуйте в рамках своих полномочий.

Каковы дисциплинарные меры в случае нарушения Кодекса деловой этики?

Дисциплинарные меры должны быть соразмерны нарушению. Любые такие меры следует применять в соответствии с действующим законодательством и местными регламентами.

Наложение дисциплинарного взыскания не исключает выполнение других корректирующих мер, включая семинары по повышению осведомленности, тренинги или индивидуальный коучинг.

В соответствии с действующим законодательством, внутренними и местными регламентами дисциплинарное взыскание может иметь такие формы: письменный выговор, отстранение от работы без сохранения заработной платы или увольнение. В зависимости от характера инцидента сообщение о нем может быть направлено в уполномоченные органы.

Установленный порядок применения дисциплинарных мер при несоблюдении принципов корпоративного поведения является дополнительным и не заменяет обязательных внутренних правил, непосредственно устанавливающих дисциплинарные меры (в частности, внутренний регламент).

При возникновении вопросов обращайтесь к своим руководителям: N+1, в отдел кадров или к руководителю отдела нормативно-правового соответствия. Кроме того, вы можете обратиться на горячую линию по вопросам этики Группы Delachaux: <https://delachaux.integrityline.com/>



Operational Excellence

Операционное совершенство (Operational Excellence) означает, что компания служит прочным и новаторским звеном в цепочках создания ценности наших клиентов, полностью контролируя все последствия своей деятельности.



Здоровье и безопасность

У каждого из нас есть право на здоровые и безопасные условия работы, а также обязанность вносить свой вклад в создание таких условий.



Экология

Мы стремимся минимизировать свое воздействие на окружающую среду на протяжении всей цепочки создания ценности.



Коррупция и стимулирующие платежи

Мы боремся с коррупцией во всех ее проявлениях, включая стимулирующие платежи.



Справедливая рыночная практика

Мы ведем честную конкурентную борьбу и способствуем повышению этических стандартов в своей отрасли.



Представление и лоббирование

Каждый, кто действует от имени нашей компании и представляет ее интересы, должен придерживаться наших этических стандартов.



Конфликты интересов

Мы всегда сообщаем о потенциальных конфликтах интересов.



Подарки и знаки гостеприимства

Мы никогда не дарим и не принимаем подарков, если это может быть расценено как взятка или конфликт интересов.



Корпоративные ресурсы

Мы честно и эффективно используем ресурсы компании.



Передача информации

Мы защищаем репутацию своей компании.



> Здоровье и безопасность

У каждого из нас есть право на здоровые и безопасные условия работы, а также обязанность вносить свой вклад в создание таких условий.

Как сотрудник компании Delachaux вы имеете право на здоровые и безопасные условия работы.

Вы должны изучить законы и нормативные акты, регулирующие вопросы гигиены и безопасности труда, а также пройти специальную подготовку.

Вы обязаны:

- > принимать все разумные меры предосторожности для поддержания безопасной и здоровой рабочей среды;
- > немедленно сообщать менеджеру по вопросам безопасности или начальству на своем объекте обо всех несчастных случаях (включая незначительные), а также о поведении, оборудовании и предметах, которые могут поставить под угрозу безопасность условий работы;
- > следовать всем правилам безопасности и предупреждениям;
- > постоянно носить защитное снаряжение в тех зонах, где предъявляется такое требование;
- > следить за тем, чтобы ваши действия не подвергали риску вас или других людей;
- > знать, как вести себя в экстренной ситуации на рабочем месте.

Безопасность также очень важна во время командировок и совещаний.



Сегодня на наше предприятие приезжает с визитом генеральный директор. У меня назначена с ним встреча, но я на нее опаздываю. По пути в зал заседаний я замечаю участок скользкого пола... что мне следует сделать?

Человек может поскользнуться и получить травму — это тоже вопрос безопасности. Вы обязаны обозначить опасную зону (например, поставив предупреждающий конус) либо устранить проблему прежде, чем идти на совещание. Безопасность должна быть вашим приоритетом. Ничего важнее нет.

Мой руководитель настаивает, чтобы я всегда работал в перчатках в соответствии с правилами ТБ. Все 20 лет работы в компании я работал без перчаток — и ничего плохого ни разу не случилось. Я думаю, что перчатки следует надевать только тогда, когда начальник где-то рядом, а остальное время можно обходиться без них. Это же нормально?

Вам следует обсудить свои опасения с руководителем и прийти к согласию. Если вы сами руководитель, обязательно убедитесь, что ваша команда понимает и поддерживает ваши рекомендации. В противном случае вы рискуете создать атмосферу притворства. Невозможно обеспечить безопасность, просто имитируя какие-то действия. Она должна стать частью единой корпоративной культуры, которую понимает и воплощает каждый сотрудник.



> Экология

Мы стремимся минимизировать свое воздействие на окружающую среду на протяжении всей цепочки создания ценности.

Мы соблюдаем природоохранные законы и нормативные акты в каждой стране, где наша компания ведет свою деятельность.

Разрабатывая свои продукты, мы стараемся оценить их воздействие на экологию и свести к минимуму потребление природных ресурсов.

При производстве продукции мы обеспечиваем снижение расхода воды и энергии. Мы поощряем использование возобновляемых источников энергии и переработку отходов.

Работая в Delachaux, мы пытаемся понять, как наши действия отразятся на окружающей среде, и минимизировать возможный ущерб.



Мы разрабатываем новый продукт, и я обнаружил материал с лучшими экологическими характеристиками. Однако он стоит дороже, чем стандартные компоненты, а клиенты хотят продукт подешевле. Что мне делать?

Очень хорошо, что вы сумели оценить воздействие своего продукта на окружающую среду. Это позволит вам сделать осознанный выбор из нескольких вариантов. Цена, качество, безопасность и воздействие на окружающую среду — вот важнейшие критерии, которые следует учитывать при разработке продукта. Поговорите со своим руководителем о том, как достичь оптимального баланса. И помните: экологически чистые варианты далеко не всегда обходятся дороже!

Я прочитал в местной газете, что недавно созданная компания налаживает производство плитки для пола из отходов. На нашем заводе в отходы попадает множество использованных песочных форм. Следует ли мне подробнее изучить этот вопрос?

Конечно! То, что мы считаем отходами, для кого-то другого может оказаться ресурсом. Вам следует связаться с этим стартапом либо поделиться информацией с коллегами, отвечающими за решение подобных вопросов. Это поможет сэкономить деньги и уменьшить наше воздействие на окружающую среду!



> Коррупция и стимулирующие платежи

Мы боремся с коррупцией во всех ее проявлениях, включая стимулирующие платежи.

Коррупция вредит сообществам, в которых мы работаем, и может нанести ущерб репутации компании. В какой

бы части света вы ни находились, вы обязаны соблюдать антикоррупционные законы.

Коррупцией называют любое незаконное или предосудительное поведение, направленное на получение преимуществ нелегальным способом.

Вот примеры коррупции:

- > дача взяток,
- > злоупотребление полномочиями,
- > вымогательство,
- > мошенничество,
- > обман,
- > тайный сговор,
- > создание картелей,
- > хищение или растрата,
- > отмывание денег.



В данном контексте под стимулирующими платежами понимаются небольшие платежи, призванные ускорить стандартные государственные процедуры, такие как выдача разрешений или прохождение таможенного контроля. Мы категорически запрещаем стимулирующие платежи — за исключением тех экстремальных случаев, когда у человека нет другой возможности избежать потери жизни, части тела или свободы (вымогательство).

Если вам станет известно о заключении (потенциальном или фактическом) коррупционного соглашения или договоренности, немедленно сообщите об этом, воспользовавшись процедурой, описанной на странице 6.

Особую осторожность следует соблюдать при общении с государственными служащими. Это очень широкое определение, включающее в себя любого человека, который:

- работает на правительство или подконтрольную ему организацию (либо выступает в качестве их агента);
- представляет публичные международные организации;
- входит в число сотрудников регулирующих органов или департаментов.

Если сомневаетесь, обратитесь за советом в юридический отдел компании или к менеджеру по CSR



[Процедура борьбы со взяточничеством \(на английском языке\)](#)



Как руководитель отдела продаж, я непосредственно участвую в переговорах по тендеру, победа в котором может принести компании контракт на несколько лет. Из страха не получить тендер я предлагаю представителю покупателя, ответственному за переговоры, некую денежную сумму в обмен на выбор нашей компании. Данную сумму можно было бы покрыть за счет искусственно завышенной маржи и впоследствии перевести на счет одного из его родственников по фиктивным счетам-фактурам.

В такой ситуации очевидно совершается деяние, квалифицируемое как дача взятки (активная коррупция), что прямо запрещено правилами Группы и влечет уголовную ответственность. Как сотрудник компании я обязан(а) исключить любые практики, связанные с предложением личных, финансовых или скрытых выгод в обмен на решение в интересах компании. Все условия ценообразования и исполнения договора подлежат обязательному раскрытию и фиксации в официальном коммерческом предложении; включение неотраженных в документации условий запрещено.

С целью укрепления позиций на локальном рынке наша компания привлекает коммерческого агента для поиска перспективных возможностей и продвижения технических решений Группы крупному промышленному заказчику. По ходу обсуждения агент информирует компанию о том, что у него есть «надежный способ» обеспечить заключение контракта. Он объясняет, что может конфиденциально передать руководителю отдела закупок конечного клиента неправомерное вознаграждение (деньги, ценный подарок или финансирование поездки), чтобы добиться принятия решения в интересах компании. Агент представляет это как «обычную» практику в данной стране и предлагает самостоятельно осуществить всю операцию, чтобы это не сказалось на компании.

Действия торгового агента могут привести к уголовной ответственности компании и ее сотрудников. Я обязан(а) немедленно отклонить любое предложение о предоставлении неправомерного вознаграждения руководителю отдела закупок конечного клиента, даже если нам это представляют как распространенную местную практику. Я напомним, что в Группе категорически запрещены любые формы коррупции, прямой или опосредованной, и я не участвую в организации или содействии передаче каких-либо платежей, подарков или иных вознаграждений с целью повлиять на коммерческое решение. Я незамедлительно сообщу об инциденте своему непосредственному руководителю, в юридический отдел или отдел нормативно-правового соответствия, в том числе с целью прекратить отношения с этим торговым представителем.

При проведении тендера на поставку компонентов к сотруднику отдела закупок обращается поставщик, не соответствующий установленным критериям.

Чтобы увеличить шансы на получение контракта, этот поставщик конфиденциально предлагает конверт и бесплатный проход на отраслевое VIP-мероприятие. Он также обещает выгодные условия по цене, «если бы выбор оказался в его пользу».

Несколько недель спустя другой поставщик, из числа прошедших отбор, пытается повлиять на того же сотрудника: он предлагает ему семейный уикэнд в парке развлечений, чтобы получить более выгодное положение в переговорах и более выгодные сроки оплаты.

Когда поставщики, будь то новые или прошедшие отбор, с целью повлиять на решение о закупках предлагают мне деньги, приглашения или другие личные выгоды, это квалифицируется как случай пассивной коррупции, которая строго запрещена. Я обязан(а) четко отказать от любой выгоды – скрытой, косвенной или представляемой как «принятая практика», – и напомним, что решения о закупках принимаются исключительно на основе объективных и документально подтвержденных критериев. В случае возникновения такой ситуации я немедленно прекращу обсуждение и сообщу об этом своему руководителю, в юридический отдел или отдел нормативно-правового соответствия для получения их поддержки.



Сотрудник производственного подразделения готовит оборудование для срочной отправки зарубежному клиенту.

При подаче документов для затаможивания инспектор сообщает, что процедура может занять несколько дней в связи с большим количеством ожидающих обработки грузовых деклараций. Чтобы избежать задержки и удовлетворить запрос клиента, сотрудник рассматривает возможность конфиденциально передать таможенному инспектору некую денежную сумму с целью ускорить обработку документов.

Даже чтобы ускорить процесс, я никогда не выплачиваю деньги и не предоставляю иные выгоды сотрудникам таможни или иных официальных органов. Все процедуры должны быть прозрачными и соответствовать законодательству и корпоративным правилам.

Я немедленно сообщу об этом своему руководителю, в юридический отдел или отдел нормативно-правового соответствия, чтобы получить их поддержку.



[Процедура борьбы со взяточничеством \(на английском языке\)](#)



> Справедливая рыночная практика

Мы ведем честную конкурентную борьбу и способствуем повышению этических стандартов в своей отрасли.

Мы уважаем всех представителей отрасли, включая конкурентов. Мы относимся к ним так же, как хотим, чтобы они относились к нам. Мы заинтересованы в том, чтобы все компании в нашей отрасли применяли методы работы, достойные уважения. Роль отраслевого лидера обязывает нас подавать хороший пример и превосходить своих конкурентов, оставаясь в рамках закона и этических норм.

Мы не делаем преувеличенных заявлений и не даем рекламу, вводящую в заблуждение. Качество и уровень наших продуктов и услуг должны говорить сами за себя. Мы не позволяем себе некорректных или пренебрежительных комментариев о продуктах или услугах своих конкурентов.

Мы никогда не делимся с конкурентами конфиденциальной информацией, например о цене или условиях продажи. Мы никогда не заключаем никаких соглашений с конкурентами (официальных или неофициальных, письменных или устных):

- > для установления фиксированных цен или условий продажи;
- > с целью координации участия в торгах;
- > для распределения клиентов, территорий продаж либо линеек продукции.

Мы получаем данные о конкурентах исключительно законными способами: из отчетов, отраслевых журналов, публичных выступлений и со слов клиентов (чтобы предложить им более выгодную сделку).



Недавно я встретил на отраслевой выставке торгового агента наших конкурентов. Мы с ним старые приятели, так как знакомы уже почти 10 лет. По окончании выставки мы всегда с ним это отмечаем, пропуская по маленькой. При этом мы, естественно, обсуждаем самые разные вопросы, в том числе и наш бизнес. Это допустимо?

Вы можете дружить с сотрудниками конкурирующих компаний, но, обсуждая бизнес, внимательно следите за тем, чтобы не сообщить им информацию, разглашение которой может нарушить антимонопольное законодательство или законы о защите конкуренции. К такой информации относятся сведения о ценах, объемах, а также общих условиях продаж. Нарушение указанных законов может привести к серьезным санкциям в отношении нашей компании, а также к уголовным обвинениям против вас и вашего друга. Если сомневаетесь, обратитесь за советом в юридический отдел компании. Если у вас возникли подозрения в нарушении антимонопольного законодательства, немедленно сообщите об этом.

По ошибке клиент отправил мне электронное сообщение, предназначенное нашему конкуренту. В нем раскрываются все подробности установления цен на предстоящих торгах. Я хочу поделиться этой информацией с коллегами — это же ценные сведения! Я ведь их не украд — значит, это будет законно?

Вам не следует использовать конфиденциальную информацию, даже полученную по ошибке, поскольку это также считается нарушением антимонопольного законодательства и законов о защите конкуренции. Вы должны уведомить клиента об ошибке и удалить электронное письмо. Если сомневаетесь, обратитесь в юридический отдел компании.

Я — инженер-технолог, перехожу к конкуренту на аналогичную должность и собираюсь скопировать рабочие материалы, связанные с моей сферой ответственности, чтобы быстрее стать полезным на новом месте работы.

Информация, относящаяся к деятельности Компании, является конфиденциальной и принадлежит Компании. Ее нельзя копировать и (или) использовать для какой-либо другой деятельности за пределами Компании в период работы и после увольнения.



> Представление и лоббирование

Каждый, кто действует от имени нашей компании и представляет наши интересы, должен придерживаться наших этических стандартов.

При решении важнейших бизнес-задач мы полагаемся на помощь целого ряда независимых организаций и посредников. Мы должны гарантировать этическое поведение этих партнеров, даже если они не являются частью нашей компании. Если они в чем-то поступят неэтично, это может навредить нашей репутации или навлечь на нас уголовную ответственность.

Но самое главное, нам необходимо сохранять максимальную осторожность при сотрудничестве с агентами и посредниками, помогающими в получении заказов и разрешений, включая:

- > торговых представителей;
- > таможенных агентов;
- > юристов;
- > лоббистов и
- > консультантов.

Мы никогда не нанимаем людей для «грязной работы» и всегда должны точно знать, что посредники делают от нашего имени.

Мы не участвуем в политической деятельности от имени компании либо на рабочем месте. Мы не выплачиваем никаких взносов на политические цели из корпоративных фондов.

Мы можем работать с органами государственной власти напрямую или опосредованно (например, через отраслевые ассоциации). Такая работа предполагает участие в публичном процессе принятия решений, касающихся правовых нормативов, которые могут повлиять на нашу деятельность. Цель этой работы — донести до лиц, принимающих решения, все последствия утверждаемых ими нормативов.

Вы можете показать данный Этический кодекс сторонним лицам и организациям и попросить их ознакомиться с ним.



[Процедура работы с торговыми агентами \(на английском языке\)](#)



Я хочу продавать нашу продукцию на новом рынке, и мне просто нужно пройти сертификацию в местном техническом бюро. Но этот процесс занимает больше времени, чем предполагалось, а мой руководитель торопит меня с выводом нашей продукции на рынок. Меня познакомили с посредником, который заверяет, что может ускорить процесс сертификации. Он говорит, что это будет стоить 80 000 евро, хотя обычная цена составляет всего 8 000 евро. Когда я поинтересовался причиной, он сказал, что это «обычный общепринятый порядок». Что мне делать?

Очевидно, что при работе с посредниками риск коррупции значительно возрастает (см. раздел «Коррупция и стимулирующие платежи», стр. 11). Вы должны всегда точно знать, что делает ваш агент от вашего имени. Небрежность или умышленная халатность не считаются смягчающими обстоятельствами в уголовном судопроизводстве. Вы должны проконсультироваться с руководителем и всегда придерживаться наиболее этичного подхода.

У нас есть торговый агент, с которым мы работаем уже более 20 лет. Он всегда демонстрировал очень хорошие результаты. Но меня просто поразил размер его комиссионного вознаграждения. В ходе консультации с сотрудниками юридического отдела выяснилось, что мы никогда не заключали никакого контракта с этим человеком. Но я боюсь, что если мы в этом плане что-то изменим, то можем его потерять. Как нам следует поступить?

Следует всегда подписывать договор с посредниками, в особенности с торговыми агентами. Именно через агентов проходит большинство взяток. Заключение договора, регулирующего отношения между агентом и компанией, защищает обе стороны. Ставки комиссионного вознаграждения и суммы, выплачиваемые агентам, должны соответствовать процедуре определения пределов полномочий, принятой в Группе.

Мэр нашего города собирается переизбираться. Один из членов его команды приехал на наше предприятие и попросил помочь финансово с этой кампанией. Он подчеркнул, что выделит крупную сумму денег — это в наших же интересах. Что мне ему на это сказать?

Мы никогда не используем средства компании для достижения политических целей. Это может быть расценено как попытка подкупа государственных служащих, что является уголовным преступлением (см. раздел «Коррупция и стимулирующие платежи», стр. 11). Кроме того, если служащий сам настойчиво требует пожертвования или в неявной форме угрожает вам, это также является уголовным преступлением — вымогательством. Столкнувшись с вымогательством, нужно дать отказ и проконсультироваться с юридическим отделом компании или с менеджером по CSR.



> Конфликты интересов

Мы всегда сообщаем о потенциальных конфликтах интересов.

Мы обязаны всегда действовать в интересах компании Delachaux. Конфликты интересов возникают в тот момент, когда наши личные интересы либо интересы наших родственников вступают в противоречие с интересами Delachaux.

Вы должны уметь вовремя выявлять и придавать огласке потенциальные конфликты интересов. Наличие конфликта интересов само по себе не обязательно является нарушением Этического кодекса. Однако сокрытие этого конфликта может навредить на вас санкции.

Потенциальные конфликты интересов можно обсудить:

- > с контактным лицом в отделе кадров;
- > со своим руководителем;
- > со своим юридическим консультантом или
- > позвонив на телефон вышеупомянутой горячей линии по вопросам этики.

Чтобы определить, нет ли у вас конфликта интересов, о котором необходимо сообщить, задайте себе нижеприведенные вопросы.

- > Влияют ли мои внешние интересы (действительно или на первый взгляд) на мою способность принимать деловые решения?
- > Не дает ли мне ситуация, в которой я нахожусь, возможность извлечь выгоду из нее? Не может ли подобную выгоду извлечь мой друг или родственник?
- > Может ли мое вовлечение в данную деятельность повлиять на мою способность выполнять свою работу?
- > Не заставляет ли меня данная ситуация ставить личные интересы выше интересов компании?
- > Не будет ли мне стыдно, если данная ситуация станет известна общественности? Не будет ли стыдно компании Delachaux?

Чаще всего конфликты интересов возникают в ситуациях, когда вы (или кто-то из ваших близких):

- > финансово заинтересованы в деятельности конкурирующей компании, поставщика или клиента;
- > участвуете в деятельности, которая вредит (или кажется, что вредит) интересам компании;
- > используете активы, информацию или ресурсы компании, чтобы извлечь выгоду для себя либо для других лиц;
- > нанимаете на работу либо являетесь начальником (непосредственным или опосредованным) своего родственника или человека, с которым вас связывают романтические отношения;
- > работаете на стороне, и эта работа негативно влияет на эффективность вашей деятельности в Delachaux либо мешает исполнению ваших профессиональных обязанностей.



В рамках тендера по закупкам сырья сотрудник компании, отвечающий за закупки по месту, получает несколько предложений от потенциальных поставщиков.

Среди кандидатов - компания, принадлежащая его близкому другу, о личной связи с которым ответственный за закупки не сообщил. На этапе оценки данный сотрудник пытается повлиять на решение в пользу именно этого поставщика, подчеркивая его технические преимущества и преуменьшая определенные риски, выявленные отделами качества и производства.

Выбор поставщика должен основываться исключительно на объективных и документально подтвержденных критериях. В такой ситуации я обязан(а) незамедлительно сообщить о любом возможном конфликте интересов своему руководителю или в отдел нормативно-правового соответствия.

«Близкие вам люди» — весьма широкое понятие. Что оно конкретно означает?

Выявление конфликта интересов зачастую требует максимально трезвой оценки. Однако под близкими вам людьми обычно понимаются

- > прежде всего ваши родственники и друзья,
- > а также любой человек, у которого с вами достаточно близкие отношения для того, чтобы:
 - повлиять на вашу способность принимать объективные решения;
 - влиять на ваши суждения.

В подчиненном мне финансовом отделе появилась вакансия бухгалтера. Одновременно выясняется, что мой племянник уже несколько месяцев активно ищет работу. Я найму его на эту должность, так как считаю, что могу ему помочь, и знаю его технические навыки. Он будет в моем прямом подчинении.

Даже если личные или профессиональные связи полезны для бизнеса, все вакансии должны заполняться посредством объективного отбора из числа сотрудников или независимых кандидатов. Прямое или косвенное подчинение между сотрудниками, связанными семейными или романтическими отношениями, создает конфликт интересов.



> Подарки и знаки гостеприимства

Мы никогда не даем и не принимаем подарков, если это может быть расценено как взятка или конфликт интересов.

Во многих странах мира партнерам по бизнесу принято дарить подарки или оказывать знаки гостеприимства (угощение, развлечения).

Однако некоторые подарки могут быть расценены как попытка повлиять на суждения и решения человека, их принявшего, чтобы получить от него какие-то неправомерные преимущества. Необходимо очень осторожно относиться к характеру, количеству, контексту и частоте подобных подарков.

Иначе они могут быть восприняты как взятка и навредить лично на вас и на всю компанию уголовную ответственность. Взяткой называют что-либо ценное, обещанное или переданное для того, чтобы приобрести необоснованное преимущество.

Каждый раз, прежде чем подарить или принять подарок, хорошо обдумайте ситуацию и задайте себе нижеприведенные вопросы.

- > Не дарю ли я этот подарок, чтобы получить то или иное преимущество?
- > Повлияет ли принятие этого подарка на мои деловые решения?
- > Как бы эту ситуацию восприняли окружающие, если бы она стала достоянием гласности?

Если вы сомневаетесь в уместности предлагаемых подарков или развлечений, обсудите этот вопрос со своим руководителем и убедитесь, что принятое вами решение совершенно прозрачно.

Дарение подарков и оказание знаков гостеприимства должно быть санкционировано и отражено в финансовой отчетности. Подарки в виде наличных денег или их эквивалентов (подарочные сертификаты) вне зависимости от суммы строжайше запрещены.

Имейте в виду, что, предлагая государственному служащему даже самый простой подарок или угощение, вы можете нарушить закон. Спросите разрешения у своего руководителя или обратитесь за советом к юристу, прежде чем приглашать куда-либо государственного служащего. Определение термина «государственный служащий» см. в разделе «Коррупция и стимулирующие платежи», стр. 11.



Я встречаюсь с клиентом, чтобы обсудить намечающийся крупный проект. Мне бы хотелось пригласить его после встречи пообедать в ближайшем ресторане. Я знаю, что должен быть весьма осторожен в подобных вопросах, поэтому выбрал очень скромный ресторан. Это же нормально?

Ценность подарка может определяться далеко не только его материальной стоимостью. Большое значение имеет время дарения. Во время участия в тендерах следует избегать любого поведения, которое может быть расценено как дача взятки. Мы советуем вам отложить приглашение на обед до тех пор, пока не будет принято окончательное решение.

Я веду с клиентом переговоры о новом контракте. Но он не хочет рассматривать наше предложение, ссылаясь на то, что наши конкуренты оказывают ему больше «знаков внимания». Я думаю, что он хочет от меня чего-то, но ни о чем конкретном он так и не попросил. Что мне делать?

В первую очередь следует поделиться своими сомнениями с руководителем и попросить у него (нее) совета. Очень похоже на то, что этот человек хочет получить компенсационную взятку («откат») или другое необоснованное преимущество. У вас также может возникнуть желание сообщить о неоднозначном поведении этого человека его руководителю, поскольку такое поведение противоречит закону. В любом случае не поддавайтесь искушению, чтобы избежать обвинений в даче взятки. Здоровая атмосфера переговоров предполагает, что все решения основываются исключительно на качестве нашей продукции и на ее ценности для клиентов, а не на готовности дарить подарки предполагаемым партнерам.

Один из наших поставщиков всегда присылает нам на Рождество коробку шоколадных конфет. Должны ли мы отказываться?

Во многих западных странах принято дарить подарки на Рождество. Вы можете принять подарок, если только этот поставщик в данный момент не участвует в тендере. Если вам кажется неудобным принять даже коробку шоколадных конфет, вы можете:

- > поделиться конфетами с коллегами;
- > разыграть подарок в лотерею;
- > отослать коробку с подарком назад, объяснив причину отказа.



[Политика в отношении подарков и приглашений \(на английском языке\)](#)



> Корпоративные ресурсы

Мы честно и эффективно используем ресурсы компании.

К ресурсам относятся как физические, так и неосязаемые активы.

Вы должны использовать корпоративные ресурсы исключительно для достижения законных коммерческих целей, а также защищать их от хищения, утраты, повреждения или нецелевого применения. Ненадлежащее использование корпоративных ресурсов вредит всем нам и негативно влияет на деятельность и финансовые показатели Delachaux.

Даже если вы временно или постоянно используете некоторые из этих ресурсов (ноутбук, телефон, ксерокс) за пределами офиса, помните, что они принадлежат компании.

Важно проводить границу между работой и личной жизнью и использовать корпоративные ресурсы только в рабочие часы.



Можно ли мне проверять на рабочем ноутбуке свою электронную почту или просматривать веб-сайты в личных целях?

Использовать служебный ноутбук в личных целях можно лишь изредка, по уважительной причине и только если это не мешает вашей работе.

Рядом с фабрикой сложено множество деревянных поддонов, которые должны отправиться на свалку. Я знаю, кто их может купить. Могу ли я заняться их реализацией за соответствующее комиссионное вознаграждение?

Отходы всегда лучше переработать, чем отвезти на свалку. Вам следует обсудить эту возможность с начальником объекта и проверить, нет ли законодательных преград для ее реализации. Вместе с тем помните, что эти товары принадлежат компании, а значит, вам нельзя продавать их самостоятельно либо получать комиссионные за их продажу.

Один из наших поставщиков разработал приложение для лучшего отслеживания продукции. Вы считываете при помощи смартфона QR-код и получаете доступ к блокам информации о происхождении и экологическом воздействии данной продукции. К сожалению, у меня нет рабочего смартфона. Мой начальник посоветовал мне воспользоваться моим личным смартфоном. Это же нормально?

Работодатель обязан обеспечить вас всеми ресурсами, необходимыми для выполнения вашей работы. Руководитель не должен просить вас использовать личные ресурсы для решения рабочих задач. Если это приложение необходимо для вашей работы, попросите руководителя найти решение, которое позволит вам выполнить ее (получить корпоративный смартфон, установить приложение на ПК и т. д.).



> Передача информации

Мы защищаем репутацию своей компании.

В современном мире все держится на обмене информацией. Компания Delachaux поощряет регулярный обмен информацией внутри компании на совещаниях, по телефону и через новостные рассылки.

Не забывайте, что любая информация имеет ценность. Несанкционированное разглашение конфиденциальной информации может повредить нашей репутации и серьезно повлиять на наш бизнес.

Конфиденциальной информацией называют любую непубличную информацию, используемую нами в коммерческих, рекламных, промышленных или финансовых целях, из которой наши конкуренты могут извлечь преимущества.

Общаться с прессой или сообщать финансовую информацию могут лишь специально назначенные представители компании. Если к вам обратились журналисты, направьте их к начальнику своего объекта, руководителю либо в отдел по связям с общественностью.

Вы можете сообщать лишь ту информацию о Delachaux Group, которая находится в публичном доступе, то есть опубликована на сайте компании, содержится в ее официальной презентации или в годовом отчете.

Соблюдайте осторожность при использовании соцсетей, таких как LinkedIn, Facebook или Twitter. Используя личный аккаунт в социальной сети, дайте ясно понять, что вы не говорите от лица компании и выражаете только свое персональное мнение. Не следует публиковать в соцсетях фотографии и видео, которые принадлежат компании, если у вас нет на это права.



Меня попросили выступить и рассказать о моей работе в школе/институте, где я раньше учился. Должен ли я отклонить эту просьбу, поскольку не являюсь официальным представителем своей компании?

Конечно, вы можете выступить с докладом! Это всегда большая честь и отличная возможность поговорить о компании. Вместе с тем помните, что вы можете использовать только ту информацию, которая находится в публичном доступе.

Будьте осторожны и не раскрывайте никакой конфиденциальной информации — ни о будущих проектах, ни о продуктах, ни о финансовых показателях. Если у вас есть сомнения, обратитесь в отдел по связям с общественностью.

Я прочел, что такое конфиденциальная информация, но это понятие кажется мне довольно расплывчатым.

Масштабы конфиденциальной информации могут сильно варьироваться в зависимости от контекста. Мы рекомендуем каждый раз спрашивать себя, есть ли у вас право раскрыть ту или иную информацию, и пытаться представить возможные последствия такого поступка. Если сомневаетесь, обратитесь за советом к своему руководителю или в отдел по связям с общественностью.

Наш маркетолог предложила нам присоединиться к группе нашей компании в LinkedIn. Она попросила нас активно задействовать функции лайков и репостов, но мне не хочется этого делать, так как придется разглашать свои персональные данные. Что мне делать?

Ваши аккаунты в социальных сетях носят исключительно личный характер и не принадлежат компании. Поэтому лишь вам решать, хотите ли вы перепостить у себя ту или иную запись из корпоративного аккаунта.



[Политика передачи информации \(на английском\)](#)





People Development

Развитие человеческого потенциала (People Development) — это забота о благополучии и развитии как наших сотрудников, так и жителей окружающих нас сообществ.



Права человека

Мы всегда уважаем права человека и оперативно реагируем на любые случаи их нарушения.



Личностное многообразие и учет индивидуальных особенностей

Наша компания нанимает сотрудников, учитывая их индивидуальные особенности и предоставляя всем кандидатам равные возможности. Принимая нового сотрудника на работу, мы учитываем его навыки, профессионализм и эффективность.



Противодействие оскорблениям

Мы относимся ко всем с одинаковым уважением и не унижаем человеческого достоинства. Мы боремся с любыми проявлениями оскорблений, травли или насилия.



Конфиденциальность

Каждый сотрудник имеет право на конфиденциальность и должен проявлять осторожность при использовании персональных данных.



Благотворительные дары

Мы играем активную и позитивную роль в жизни окружающих нас сообществ.



> Права человека

Мы всегда уважаем права человека и оперативно реагируем на любые случаи их нарушения.

Мы защищаем и продвигаем фундаментальные права человека на рабочем месте и во всей нашей цепочке создания ценности.

Мы выступаем против детского труда и при приеме на работу соблюдаем ограничения минимального возраста, установленные основополагающими конвенциями Международной организации труда: минимум 15 лет и минимум 18 лет для любого вида работ, который может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростков.

Для нас неприемлемы принудительный труд, рабство и торговля людьми.

Мы оперативно реагируем на любые признаки нарушения прав человека в нашей цепочке создания ценности.



[Правила приема на работу \(на английском языке\)](#)

Delachaux Group соблюдает:

- > Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий;
- > Установленные ООН Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека;
- > Основополагающие конвенции Международной организации труда об обычном возрасте приема на работу (конвенция C138), принудительном труде (конвенции 29 и 105), детском труде (конвенция 182).



14-летний сын моей коллеги был принят на временную работу в торговом зале на летний период. Это наша обычная практика. Может ли это рассматриваться как эксплуатация детского труда?

Установившаяся практика не обязательно законна. Нанимать на работу лиц моложе 15 лет запрещено, за исключением некоторых четко определенных обстоятельств, предусмотренных законодательством соответствующей страны. С любыми вопросами обращайтесь в свой отдел кадров.

У меня появился новый сотрудник, попавший к нам через агентство по трудоустройству. В его резюме указано, что ему 19 лет, но он выглядит моложе. Что мне делать?

Вы обязаны проверять личность своих новых сотрудников независимо от того, наняты ли они вашим филиалом или работают по договору с агентством по подбору временного персонала, субподрядчиком или поставщиком услуг. По всему миру работают более 150 миллионов детей: проявляйте осторожность при найме новых сотрудников, особенно в развивающихся странах.

По вашим словам, мы должны бороться с рабством. Но это скорее относится к XIX веку! Актуален ли данный вопрос сегодня?

На сегодняшний день по всему миру около 50 миллионов человек пребывают в современном рабстве! Наиболее распространенной формой рабства является кабальное рабство (рабство за долги).

Оперативно реагируйте на любые признаки современного рабства в нашей компании или в цепочке поставок. Задайте себе несколько простых вопросов, перечисленных ниже.

- > Есть ли у нового сотрудника паспорт?
- > Может ли он (она) свободно перемещаться?
- > Получает ли он (она) хоть какую-то плату за свой труд?



> Личностное многообразие и учет индивидуальных особенностей

Наша компания нанимает сотрудников, учитывая их индивидуальные особенности и предоставляя всем кандидатам равные возможности. Принимая нового сотрудника на работу, мы учитываем его навыки, профессионализм и эффективность.

Личностным многообразием называют сумму всех наших уникальных характеристик (см. изображение ниже).

Когда любая из этих характеристик влияет на прием человека на работу или на его карьерный рост, речь идет о дискриминации.

Мы нетерпимо относимся к любым проявлениям дискриминации, включая дискриминацию, основанную на:

- > поле;
- > состоянию здоровья;
- > сексуальной ориентации;
- > семейном положении;
- > религиозных убеждениях;
- > политических взглядах;
- > активном участии в деятельности профсоюзов;
- > физической внешности;
- > возрасте;
- > этническом, социальном, культурном или национальном происхождении.

Мы стремимся привлекать на работу, развивать и удерживать сотрудников, столь же разнообразных, как и мир вокруг нас. Мы стараемся создавать такую рабочую среду, в которой наши различия оказываются нашим преимуществом.

Мы соблюдаем законы и нормативные акты о дискриминации, действующие в тех странах, где мы работаем.

Delachaux Group также соблюдает требования основополагающих конвенций Международной организации труда в отношении принципов недискриминации (конвенции 100 и 111).

Мы гарантируем равный доступ к трудоустройству, обучению, зарплате и карьерному росту.

Мы всячески приветствуем сотрудников, обладающих разнообразными навыками, опытом и прочими качествами, которые могут служить примером для подражания.



В отделе кадров мне предложили включить в состав моей рабочей группы инвалида. Я понимаю, насколько важно личностное многообразие, но меня беспокоит, что этот человек часто будет уходить на больничный, а остальные начнут возмущаться по этому поводу. И еще я боюсь, что мне придется уделять этому человеку особое внимание, а другие будут завидовать.

Это предубеждения. Опыт показывает, что присутствие на рабочем месте людей с ограниченными возможностями не оказывает существенного влияния на отношения между коллегами. При найме на работу людей с ограниченными возможностями следует обращать внимание только на их навыки. Единственное различие состоит в том, что такому сотруднику необходимо систематически проходить проверку на соответствие занимаемой должности. В редких случаях могут потребоваться некоторые меры по адаптации.

Означает ли «личностное многообразие», что я должен нанимать на работу или поощрять исключительно женщин и представителей национальных меньшинств?

Нет, мы ждем от вас не этого. Мы отбираем кандидатов по их достоинствам, поэтому вам следует выбрать того, кто лучше всего подходит для данной вакансии. Не забывайте, что личностное многообразие не ограничивается половыми и этническими различиями. Дискриминация часто затрагивает и другие социальные группы, например, пожилых людей.



[Правила начисления заработной платы и премий \(на английском языке\)](#)
[Правила приема на работу \(на английском языке\)](#)



> Противодействие оскорблениям

Мы высоко ценим право каждого на уважение его человеческого достоинства. Мы боремся с оскорблениями и насилием в любых формах.

Оскорблениями называют любое нежелательное поведение на рабочем месте, не несущее никакой профессиональной функции. Подобное поведение направлено на запугивание, унижение и третирование других людей. Что именно считается оскорблениями (сексуальными и/или моральными) — определяется законодательством вашей страны.

В частности, сексуальные оскорбления могут включать вербальное, визуальное или физическое поведение сексуального характера, которое нежелательно и заставляет другого человека чувствовать себя некомфортно.

Стресс от оскорблений влияет на эффективность работы, создавая запугивающую и враждебную атмосферу на рабочем месте. Поэтому выявлять и предотвращать любые оскорбительные действия — это наша коллективная обязанность.

Неважно, по какой причине один человек оскорбляет другого. Важны лишь чувства человека, подвергшегося оскорблению. Поэтому если вы подозреваете, что кто-то вас оскорбляет, не нужно бояться говорить об этом или просить совета у окружающих. Вы также можете сообщать об оскорбительных действиях против ваших коллег.



Мой начальник может быть иногда очень грубым. Я понимаю, что такое обращение с нами продиктовано его желанием добиться от нас хороших результатов работы, и вообще-то он хороший человек, несмотря на всю его вспыльчивость. Однако бывает, что он просто унижает людей, и это всем очень неприятно. Можно ли считать это оскорблением?

Ваш руководитель должен мотивировать свою команду на качественную работу. А значит, он (она) имеет право критиковать или комментировать работу своих подчиненных. Однако от любого руководителя требуется уважительное и тактичное отношение к подчиненным. Если вы полагаете, что вас критикуют не по делу и обижают, поговорите со своим руководителем, обратитесь в отдел кадров или к начальнику своего объекта.

В наш коллектив пришел новый начальник, который, как мне кажется, намерен меня выжить. Он только и делает что ругает мою работу. Я теперь боюсь допустить малейшую ошибку, мне страшно даже ходить на работу. Разве это нормально?

Оскорбления могут принимать разные формы. Это может быть намеренное провоцирование человека на ошибку или его физическая либо социальная изоляция. Прежде всего следует открыто обсудить ситуацию со своим руководителем или поговорить с представителем отдела кадров. В любом случае вы не должны приходить на работу напуганным или рисковать собственным здоровьем.



Вы можете узнать в отделе кадров или у своего руководителя, какие законы, применимые в данном случае, действуют в вашей стране.



> Конфиденциальность

Каждый сотрудник имеет право на конфиденциальность и должен проявлять осторожность при использовании персональных данных.

Delachaux необходимо хранить и обрабатывать персональные данные — например, для административных целей или для поддержания базы данных о клиентах.

Персональными данными называют любую информацию, имеющую прямое или косвенное отношение к человеку и потенциально включающую закрытые сведения.

У каждого сотрудника компании Delachaux есть ряд прав, связанных с конфиденциальностью и персональными данными. Сотрудник местного отдела кадров (или специалист по защите данных в странах ЕС) сможет дать вам все необходимые пояснения и ответить на любые вопросы.

Необходимо проявлять максимальную осторожность при обработке персональных данных других сотрудников, клиентов и поставщиков. Следует всегда быть в курсе того, где именно хранятся персональные данные и для каких целей они используются. Собирайте персональную информацию, только если это необходимо.

Следует убедиться, что любые сторонние организации, с которыми вы делитесь персональными данными, соблюдают стандарты конфиденциальности.



Мой рабочий ноутбук был украден. Там были персональные данные клиентов и наших сотрудников. Что мне делать?

Это нарушение защиты персональных данных. Вам необходимо обратиться к местному специалисту по защите данных (в странах ЕС) или к в местный отдел кадров.

Я сделал фото наших сотрудников на недавнем благотворительном мероприятии. Я хотел бы его опубликовать в ближайшем выпуске TRAME и в социальных сетях. Можно ли мне это сделать?

Фотография также считается персональными данными. Поэтому вы должны получить согласие человека, прежде чем использовать его фотографию во внутренних или внешних коммуникациях. Форму заблаговременного согласия можно найти в интранете группы Delachaux или в отделе по связям с общественностью.



> Благотворительные дары

Мы играем активную и позитивную роль в жизни окружающих нас сообществ.

Спонсорские или благотворительные пожертвования — отличная возможность изменить мир к лучшему или поддержать неправительственные организации в их начинаниях.

Мы побуждаем своих сотрудников быть ответственными гражданами и участвовать в общественной деятельности. Если поддерживаемое вами начинание согласуется с нашими принципами WHO WE ARE и OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (см. стр. 2), вы можете организовать сбор пожертвований на рабочем месте. Если сомневаетесь, обратитесь за советом к своему руководителю или в отдел кадров.

Мы можем использовать корпоративные фонды для поддержки правительственной или общественной инициативы, основанной на ценностях, не противоречащих нашему Этическому кодексу. Мы смотрим на благотворительность как на долгосрочное обязательство. Все действия вне зависимости от масштаба должны предприниматься на основании ясного плана долгосрочного партнерства.

Благотворительные пожертвования могут оказаться замаскированными взятками. Следует внимательно следить за тем, чтобы величина, частота или контекст этих пожертвований не могли быть интерпретированы как подкуп или пожертвование на политические цели (см. раздел «Представление и лоббирование» на стр. 12).

Перед тем как совершить пожертвование или договориться о партнерстве, следует проконсультироваться с экспертом по корпоративной социальной ответственности.



Я участвую в тендере на новый правительственный контракт. В процессе переговоров один из министров попросил меня оказать благотворительную помощь местным школьным учреждениям. Общий размер такой помощи относительно небольшой в сравнении с размером планируемого нами бизнеса. А деньги пойдут на благое дело, что позволит нам поднять свой имидж. Можно ли мне согласиться?

В целом благотворительные пожертвования — это хорошо, но благотворительные организации могут быть коррумпированными либо использоваться в качестве коррупционных механизмов. Вам следует тщательно изучить деятельность данной благотворительной организации и убедиться, что денежные средства не пойдут другим бенефициарам.

Более того, поскольку вы находитесь в процессе переговоров, пожертвование может быть расценено как взятка с целью расположить министра к вашему бизнесу.

Имейте в виду, что любые пожертвования, связанные с маркетинговой деятельностью, всегда сопряжены с риском и потому нежелательны. Вот почему так важно иметь долгосрочный план сотрудничества с благотворительной организацией.

Я являюсь волонтером организации, выступающей в поддержку образования. Мы организуем марафон для сбора средств, о чем мне хотелось бы сообщить сотрудникам нашей компании. Могу ли я разместить соответствующее уведомление на нашей доске объявлений?

Конечно! Более того, если данное начинание согласуется с нашими этическими ценностями, вы должны обсудить со своим руководителем возможность более широкого участия компании в спонсировании данного мероприятия или даже заключения партнерского соглашения с данной неправительственной организацией. Вы можете выступить в качестве корпоративного спонсора данного проекта и разработать долгосрочную совместную программу. Большой путь часто начинается с маленького шага!

Помните, что всегда лучше иметь долгосрочный план и развивать партнерские отношения, которые сочетают:

- > денежную помощь;
- > неденежные пожертвования;
- > пожертвования сотрудников;
- > квалифицированную помощь специалистов компании.



А. Общие персональные данные

- > Идентификационные данные (напр., имя, адрес...)
- > Профессиональные данные (напр., резюме...)
- > Время, дата или длительность звонка
- > ИНН
- > Фотографии (включая данные видеомониторинга)
- > Информация о партнерах

В. Закрытые персональные данные

- > Политические или религиозные взгляды
- > Членство в профсоюзе
- > Финансовые данные
- > Зарплаты
- > границы физических возможностей
- > Данные о состоянии здоровья
- > Информация о ДНК
- > Биометрические данные
- > Цифровая или электронная подпись
- > Сексуальная ориентация
- > Данные об уголовных обвинениях и судимости
- > Информация о детях

