

Glaston Corporation Номер нормативного документа: 001 <i>Кодекс поведения</i>	Дата вступления в силу 24 сентября 2020 года	Версия: 3.0
	Страница: 1 из 11	
На кого распространяется: Все подразделения организации	Кем издано: Юридический отдел Группы	
	Кем утверждено: Совет директоров Glaston Corporation	



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

Содержание

Вступление

I. Ответственный работодатель

- | | |
|---|---|
| 1. Соблюдение прав человека | 3 |
| 2. Охрана труда и производственная безопасность | 3 |
| 3. Отсутствие дискриминации, разнообразие и равные возможности | 4 |
| 4. Уважительная и свободная от преследований обстановка | 4 |
| 5. Личностный рост и развитие | 5 |
| 6. Защита персональных данных | 5 |
| 7. Учет и отчетность | 5 |
| 8. Интеллектуальная собственность и конфиденциальная информация | 5 |

II. Ответственный деловой партнер

- | | |
|---|---|
| 1. Конфликты интересов | 6 |
| 2. Ответственные деловые партнеры | 7 |
| 3. Борьба с коррупцией и взяточничеством | 7 |
| 4. Добросовестная конкуренция и соблюдение законодательства о конкуренции и антимонопольного законодательства | 7 |

III. Ответственный член общества

- | | |
|--|----|
| 1. Инсайдерская информация и злоупотребления на рынке | 8 |
| 2. Устойчивое развитие и экологическая ответственность | 9 |
| 3. Санкции | 9 |
| 4. Отмывание денег | 10 |

IV. Консультации и информирование о неправомерных действиях

- | | |
|---|----|
| 1. Консультирование по принятию решений | 10 |
| 2. Информирование о предполагаемом неправомерном поведении | 10 |
| 3. Политика недопустимости преследований за информирование о нарушениях | 11 |

Вступление

Группа Glaston стремится осуществлять свою деятельность в соответствии со всеми действующими законами и нормами, ответственным и этичным образом в любой коммерческой ситуации и сделке. Действуя ответственно, мы также закладываем основу для долгосрочного успеха и роста.

Кодекс поведения группы Glaston (Кодекс) устанавливает наши стандарты этичного и ответственного поведения. Он определяет, каким образом мы, сотрудники Glaston, должны вести себя в отношениях с коллегами, клиентами, сообществами, в которых мы работаем, и другими заинтересованными сторонами.

Кодекс был составлен и одобрен Советом директоров Glaston, который будет периодически пересматривать его и вносить изменения или уточнения по мере необходимости. Действие Кодекса распространяется на все компании группы Glaston и всех сотрудников, включая руководство, в каждой стране, в которой мы работаем. Glaston также рассчитывает, что ее деловые партнеры будут придерживаться аналогичных принципов.

Кодекс не заменяет местные законы и нормы, и его не следует рассматривать как документ, имеющий перед ними приоритет. Он представляет собой дополнительные этические стандарты и принципы поведения для всех сотрудников группы Glaston.

I. Ответственный работодатель

Профессиональность, преданность своему делу и здоровье сотрудников являются основой успеха Glaston. Glaston стремится постоянно повышать квалификацию своих сотрудников и обеспечивать им безопасную и вдохновляющую рабочую обстановку, в которой люди имеют возможность учиться и развиваться.

1. Соблюдение прав человека

Glaston соблюдает права человека, предусмотренные во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций, и основные трудовые права, определенные Международной организацией труда. Glaston не использует детский или принудительный труд и не заключает договоры с поставщиками или субподрядчиками, которые их применяют.

2. Охрана труда и производственная безопасность

Glaston стремится обеспечить здоровые и безопасные условия труда для всех. Мы соблюдаем все действующие местные законы и правила в области охраны труда и производственной безопасности и стремимся постоянно повышать

свои показатели в этом направлении. Наша цель — полное отсутствие несчастных случаев на производстве.

Каждый сотрудник Glaston и все, с кем мы работаем, обязаны следовать данным правилам и инструкциям по безопасности, а также защищать себя, своих коллег, место работы, сообщество и окружающую среду, сообщая о неприемлемых условиях охраны труда или производственной безопасности, принимая профилактические меры и минимизируя возможный ущерб.

3. Отсутствие дискриминации, разнообразие и равные возможности

Все сотрудники Glaston должны пользоваться справедливым и равным отношением к себе со стороны руководства и коллег по работе. Группа Glaston привержена принципу равных возможностей, который запрещает дискриминацию любого вида.

Все решения, касающиеся отдельного сотрудника, должны основываться на его заслугах, например, способностях, компетентности, умениях и достижениях. Такие решения принимаются без учета пола, возраста, религии или убеждений работника, его семейного положения/гражданского партнерства, сексуальной ориентации, политических взглядов, национального или этнического происхождения, инвалидности или других аналогичных характеристик. Цель и намерение Glaston заключаются в том, чтобы назначать и подбирать сотрудников на должности, которые лучше всего соответствуют их возможностям.

Разнообразие поощряется и приветствуется. Мы ценим разнообразие в жизненном пути наших сотрудников, их таланте, знаниях, образовании и опыте и считаем, что это способствует нашему успеху и устойчивому развитию за счет повышения инновационности и гибкости.

Мы уважаем свободу объединений и признаем право на коллективные переговоры. Glaston уважает и ценит свободу каждого сотрудника выбирать политические взгляды. В то же время Glaston политически нейтральна, и поэтому ни названия, ни имущество Glaston нельзя использовать в интересах политических партий или кандидатов.

4. Уважительная и свободная от преследований обстановка

Все сотрудники группы Glaston должны поддерживать рабочую обстановку, в которой к людям относятся достойно, порядочно и уважительно. Эта обстановка характеризуется взаимным доверием и отсутствием каких-либо притеснений, дискриминации, запугивания, угнетения и эксплуатации. Оскорбительное или неподобающее поведение недопустимо.

Вышесказанное особенно относится к сексуальным домогательствам со стороны любых лиц, включая руководителей, коллег, клиентов или

поставщиков — это недопустимо ни при каких обстоятельствах.

5. Личностный рост и развитие

Glaston стремится постоянно повышать квалификацию своих сотрудников и обеспечивать им благоприятную рабочую обстановку, в которой они имеют возможность учиться и развивать свои таланты и потенциал и использовать свои новые умения и способности для дальнейшего повышения эффективности успешно работающих команд Glaston.

6. Защита персональных данных

Glaston обязуется защищать персональные данные. Персональные данные означают любую информацию, относящуюся к идентифицированному или идентифицируемому лицу. Любая обработка персональных данных сотрудника, клиента, поставщика или других лиц в Glaston должна быть законной, добросовестной и прозрачной по отношению к соответствующим лицам. Кроме того, персональные данные должны обрабатываться в соответствии с действующими политиками и правилами Glaston и требованиями законодательства.

Glaston гарантирует, что все лица, которые имеют доступ к персональным данным, принимают надлежащие меры предосторожности для их защиты и что персональные данные хранятся не дольше, чем это необходимо для достижения цели, для которой они были получены.

Более подробную информацию см. в Инструкциях по защите персональных данных группы Glaston.

7. Учет и отчетность

Документацию, относящуюся к деятельности Glaston, необходимо вести в соответствии с лучшей деловой практикой, общепринятыми принципами бухгалтерского учета и Правилами Хельсинкской фондовой биржи Nasdaq. Не допускается вносить какие-либо ложные или преднамеренно неточные записи в учетные материалы Glaston, а также делать какие-либо ложные или вводящие в заблуждение заявления ревизору или внешнему аудитору относительно счетов или финансового положения Glaston. Все выплаты скидок и комиссий должны быть полностью раскрыты в материалах бухгалтерского учета Glaston и должным образом подтверждены надлежащей документацией.

Вся отчетность Группы соответствует Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) и действующим политикам и правилам Glaston.

8. Интеллектуальная собственность и конфиденциальная информация

Интеллектуальная собственность Glaston является одним из ее самых ценных активов, и сотрудники Glaston обязаны защищать патенты, товарные знаки, авторские права, коммерческие тайны и другую конфиденциальную

информацию Glaston. В то же время каждый сотрудник Glaston должен уважать права интеллектуальной собственности других лиц и не допускать незаконного приобретения, раскрытия или использования интеллектуальной собственности других компаний или физических лиц.

Коммерческие тайны и другая служебная информация Glaston и ее деловых партнеров считаются конфиденциальной информацией, причем интеллектуальную собственность необходимо защищать и хранить с должной тщательностью и использовать честно, эффективно и только в законных деловых целях.

Обязанность каждого работника относиться к коммерческим тайнам как к конфиденциальной информации остается в силе даже после прекращения трудовых отношений, как определено в действующем местном законодательстве. Glaston принимает меры против любого несанкционированного раскрытия и неправомерного использования коммерческой тайны. Любое использование имущества Glaston, включая компьютерное и коммуникационное оборудование, должно быть ответственным и профессиональным и соответствовать политике компании.

Более подробную информацию см. в Политике информационной безопасности Glaston.

II. Ответственный деловой партнер

В компании Glaston знают, что лучшие деловые отношения основываются на уважении и взаимной выгоде. Где бы мы ни работали, мы соблюдаем все действующие законы и непредвзято и честно относимся ко всем, с кем взаимодействуем на рынке. Это касается наших заказчиков, агентов, дистрибьюторов, конкурентов, поставщиков, подрядчиков и других деловых партнеров.

1. Конфликты интересов

Все сотрудники Glaston обязаны принимать деловые решения и осуществлять всю деятельность исключительно в интересах Glaston. Сотрудники Glaston должны проявлять лояльность и избегать всех конфликтов интересов. Конфликты интересов возникают, когда сотрудник позволяет финансовым или иным личным интересам или мотивам влиять на решения, принимаемые им на работе, таким образом, что это противоречит интересам компании.

Сотрудники Glaston должны отказаться от участия в процессе принятия решений, в котором конфликт интересов может быть воспринят как реально существующий, и сообщить об этом своему руководителю для того, чтобы обеспечить честность и лояльность в отношении Glaston.

2. Ответственные деловые партнеры

Glaston ожидает от своих поставщиков и других деловых партнеров такого же уровня порядочности, честности и этического поведения, который они могут ожидать от нас.

Мы сотрудничаем с поставщиками и другими деловыми партнерами, с которыми мы можем строить взаимовыгодные отношения. Glaston закупает материалы, товары и услуги на основании разумных экономических критериев и ожидает от своих поставщиков товаров и услуг компетентности в вопросах качества, общей стоимости, инноваций и надежности.

Мы рассчитываем, что все наши партнеры будут следовать всем действующим законам и нормам и соблюдать отдельно принятый Кодекс поведения поставщиков Glaston.

3. Борьба с коррупцией и взяточничеством

Предоставление и получение подарков, знаков гостеприимства и развлечений является неотъемлемой частью обычной деловой практики. Однако они всегда должны быть разумными и соразмерными, а также соответствовать действующим законам и нашей внутренней политике.

Glaston соблюдает все действующие законы в сфере борьбы с коррупцией и взяточничеством. Мы никогда не принимаем, не предоставляем и не предлагаем взятку или стимулирующих выплат, непосредственно или косвенно через третье лицо, с целью повлиять на деловое решение или иным образом получить коммерческую выгоду. Несоблюдение антикоррупционных законов и практик может иметь серьезные последствия для Glaston и соответствующих лиц. Помимо крупных штрафов, отмены или задержки сделок, нарушение этих законов может также причинить серьезный ущерб репутации и авторитету Glaston как делового партнера.

Glaston не имеет дела с консультантами, агентами, поставщиками или любыми другими деловыми партнерами, которые не разделяют эти принципы и не соблюдают антикоррупционные законы и нормы.

Более подробную информацию см. в Антикоррупционной политике Glaston.

4. Добросовестная конкуренция и соблюдение законодательства о конкуренции и антимонопольного законодательства

Glaston убеждена, что добросовестная и открытая конкуренция в наибольшей степени отвечает интересам нашей компании, акционеров, клиентов, наших сотрудников и общества в целом. Добросовестная конкуренция стимулирует эффективность и инновации, которые являются основой успешно функционирующей рыночной экономики.

Мы не допускаем никаких нарушений законодательства о конкуренции, антимонопольного законодательства или соответствующих нормативных актов. Мы не договариваемся с конкурентами о фиксировании цен, распределении рынка или клиентов, мошенничестве на торгах, бойкоте или ограничении производства, а также не обсуждаем и не обмениваемся с ними конфиденциальной деловой информацией. Мы также не участвуем в соглашениях или коммерческой практике с клиентами, дистрибьюторами, поставщиками или другими деловыми партнерами, которые ограничивают конкуренцию. Если мы занимаем доминирующее положение на рынке, мы не злоупотребляем им.

Более подробную информацию см. в Правилах конкуренции Glaston

III. Ответственный член общества

1. Инсайдерская информация и злоупотребления на рынке

Инсайдерская информация — это информация о компании, которая не была публично раскрыта, и которая может повлиять на цену финансовых инструментов, таких как акции Glaston. Примерами того, что может представлять собой инсайдерскую информацию, являются, в частности, финансовая информация, существенные приобретения или существенные проекты.

Операции с использованием инсайдерской информации строго запрещены; это означает, что использование инсайдерской информации при покупке или продаже финансовых инструментов незаконно и нарушает политику Glaston, независимо от того, совершена ли сделка сотрудником Glaston или другим лицом, получившим соответствующую информацию от сотрудника. Другими словами, использованием инсайдерской информации считается попытка извлечь выгоду с помощью инсайдерской информации. Помимо использования инсайдерской информации, незаконное раскрытие инсайдерской информации и манипулирование рынком также являются нарушением правил рынка.

Сотрудники Glaston, владеющие инсайдерской информацией, обязаны соблюдать законодательство об использовании инсайдерской информации при купле-продаже акций Glaston и взаимодействии с другими лицами по этому вопросу.

Более подробную информацию см. в Политике раскрытия информации и Правилах использования инсайдерской информации Glaston.

2. Устойчивое развитие и экологическая ответственность

Для Glaston экологическая ответственность означает осуществление деятельности и предоставление продуктов и услуг таким образом, чтобы свести к минимуму воздействие на окружающую среду и способствовать наступлению более экологичного будущего.

Наша цель состоит в том, чтобы минимизировать потребление энергии и внести свой вклад в развитие альтернативных источников энергии, таких как солнечная энергия. Мы всегда стремимся предлагать экологически эффективные, безопасные и высококачественные продукты, решения и услуги для удовлетворения потребностей наших клиентов. Glaston постоянно совершенствует свои процессы с учетом принципов устойчивого развития. Управление жизненным циклом машин Glaston, а также минимизация количества создаваемых отходов имеют важное значение для Glaston. Glaston стремится разрабатывать долговечные экологически чистые продукты, которые также играют ключевую роль в обеспечении безопасной обстановки на работе и дома.

3. Санкции

Компания Glaston соблюдает законы и правила всех стран, в которых осуществляет свою деятельность, а также все действующие законы в сфере международной торговли, в том числе по вопросам противодействия бойкоту и торговых санкций. Компания Glaston не сотрудничает прямо или косвенно с каким-либо лицом или организацией, которые включены в качестве запрещенных лиц в какие-либо санкционные списки ЕС или Управления по контролю за иностранными активами США, и не ведет бизнес прямо или косвенно с какой-либо страной или регионом, подпадающими под санкции.

Нарушения этих законов влекут за собой строгие гражданские и уголовные наказания для физических лиц и компании и могут причинить серьезный ущерб не только репутации Glaston, но и обществу.

Компания Glaston должна обеспечить знание этих законов всеми сотрудниками, участвующими в зарубежных операциях компании. Эти сотрудники должны быть уверены в том, что ни они, ни компания не нарушают никаких соответствующих законов. В тех случаях, когда возникают вопросы или опасения в связи с соблюдением действующих санкций, режимов экспортного контроля или местных законов или норм, необходимо обратиться за консультацией к Генеральному юрисконсульту группы Glaston.

Более подробную информацию см. в Процедура соблюдения санкций группы Glaston

4. Отмывание денег

Glaston не приемлет, не содействует и не участвует в отмывании денег или финансировании террористической, военной или преступной деятельности ни в каком виде. Мы осуществляем свою деятельность таким образом, чтобы быть уверенными в том, что наши продукты и услуги будут использоваться только в законных целях за счет средств, полученных из законных источников.

IV. Консультации и информирование о неправомерных действиях

1. Консультирование по принятию решений

Для того, чтобы следовать настоящему Кодексу поведения, все сотрудники Glaston должны понимать, как он применяется на практике и отражается на их работе. Директора, менеджеры и руководители могут предоставить дополнительную информацию и консультации по реализации нашего Кодекса поведения. В случае неуверенности в правильности действия, решения или планируемой сделки, всем сотрудникам Glaston рекомендуется обратиться за консультацией.

По вопросам, касающимся настоящего Кодекса, можно также обращаться к Генеральному юрисконсульту Glaston по адресу электронной почты compliance@glaston.net. Если сотрудник Glaston предполагает, что произошло или в настоящий момент происходит нарушение нашего Кодекса поведения, ему необходимо следовать изложенным в настоящем документе правилам информирования о предполагаемом неправомерном поведении.

2. Информирование о предполагаемом неправомерном поведении

Поскольку вы являетесь сотрудником Glaston, то, независимо от вашего статуса или категории, вы обязаны сообщать о предполагаемом или известном неправомерном поведении своему руководителю, руководителю своего руководителя или директору вашей функции или направления. Если вам неудобно это сделать, вы можете сообщить о предполагаемом или известном неправомерном поведении Генеральному юрисконсульту по адресу электронной почты compliance@glaston.net или через канал Glaston Whistle-blower в интранете. Использование канала Glaston Whistle-blower позволяет вам сохранить полную анонимность.

Glaston оперативно и конфиденциально проведет проверку по любым вопросам, о которых вы сообщили, и примет соответствующие меры по ее результатам. Этот процесс обеспечивает справедливость для всех участников, и лицо, которое добросовестно информирует о возможном нарушении, не может быть за это наказано. Аналогичным образом, в отношении лица, подозреваемого в нарушении правил, никакие действия не будут приниматься

до завершения тщательной проверки. Тем не менее, если в ходе проверки будет установлено, что имело место нарушение нашего Кодекса поведения, компания Glaston примет все необходимые дисциплинарные меры, вплоть до увольнения сотрудника, допустившего нарушение.

Если вы являетесь менеджером или директором, вы обязаны обеспечить проведение надлежащей проверки по сообщениям о предполагаемых или известных фактах неправомерного поведения.

3. Политика недопустимости преследований за информирование о нарушениях

Glaston не допускает никаких форм преследования сотрудников, которые добросовестно сообщают о предполагаемых нарушениях. «Добросовестно» означает, что, по вашим сведениям, и представлениям, все, о чем вы сообщаете, соответствует действительности, и что вы сообщаете все, что знаете. Любой сотрудник, виновный в преследовании за информирование, будет подвергнут дисциплинарному взысканию. Если вы считаете, что подверглись преследованию за информирование, вы должны сообщить об этом как о предполагаемом неправомерном поведении.