





## Who We Are

*Мы — команда с широкими полномочиями*

*Мы непрерывно развиваемся и работаем сообща на благо клиента*

## WE Our Worldwide Engagement

“ 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

FRAUSCHER

CONDUCTIX  
wampfler

DCX CHROME



## 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 3000 сотрудников более чем в 35 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 ее 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 Делашо,
- > 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 сообщая стремясь к тому, чтобы устойчивый рост группы Delachaux продолжился и в новом столетии.

Спасибо за ваши усилия!

Ги Тальбурде,

Генеральный директор, группа компаний Delachaux, январь 2019 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 в 170 странах мира вокруг 10 общих принципов. Данные 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	
Справедливая рыночная практика .....10	
Коррупция и стимулирующие платежи .....11	
Представление и лоббирование .....12	
Конфликты интересов.....13	
Подарки и знаки гостеприимства .....14	
Environment .....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	



<b>Телефоны горячей линии по вопросам этики ..... 24</b>	
--	--



## > 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.

Данный Этический кодекс подлежит пересмотру раз в год.

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 нашей внутренней сети, перейдя по ссылке:

[INSIDE > RISK MANAGEMENT > GROUP 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:



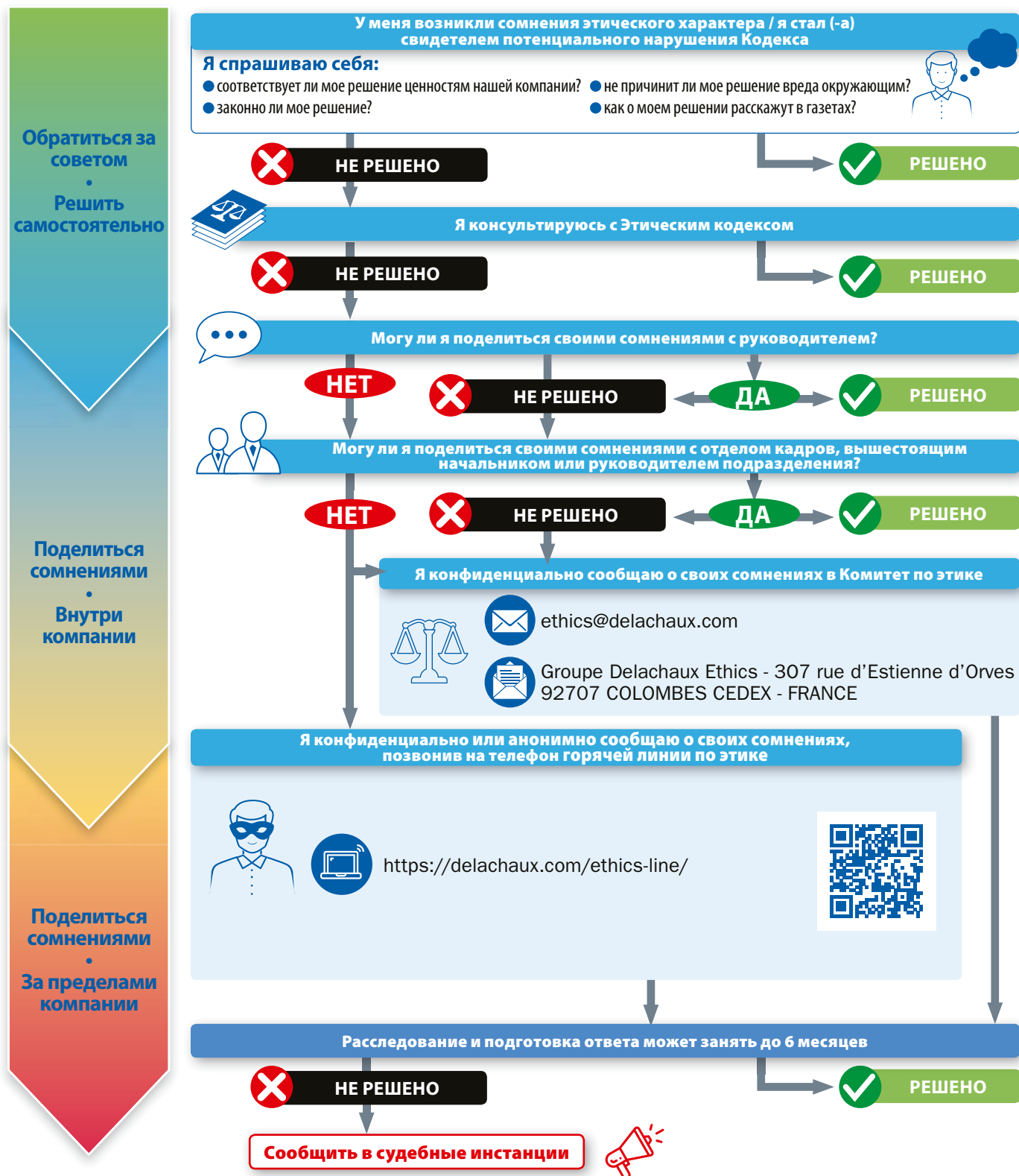
Это должно помочь вам понять, как поступить правильнее. Если у вас возникли сомнения, помните, что вы не одиноки. В компании Delachaux считается, что никогда не повредит:

- > 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](mailto:ethics@delachaux.com) или Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. Ваше письмо будет полностью конфиденциально.

### 2. Внешняя

Перейти по ссылке <https://delachaux.com/ethics-line/> либо позвонить на горячую линию. 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?

- Все внутренние сообщения поступают менеджеру по вопросам корпоративной социальной ответственности (CSR) группы компаний Delachaux. Затем они перенаправляются в Комитет по этике группы компаний Delachaux, который состоит из членов Delachaux Group COMEX и работает при поддержке менеджера по CSR. Комитет решает, каким образом проводить расследование.

- Внешние сообщения поступают независимому эксперту. Специалист задаст вам необходимые вопросы и отправит доклад в Комитет по этике, который примет решение о проведении расследования.

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. Не бойтесь передавать вопросы в вышестоящие инстанции, обращаясь за помощью к внутренним экспертам или собственному руководителю.



## Каковы санкции за несоблюдение Этического кодекса?

Любое нарушение данного Этического кодекса может поставить под удар лично вас и всю компанию. Несоблюдение Этического кодекса может в конечном счете привести к наказанию за нарушение закона либо нанести урон репутации компании как уважаемого делового партнера.

Любое поведение, противоречащее Этическому кодексу, повлечет за собой санкции, предусмотренные правилами местного отдела кадров. Это могут быть следующие санкции:



- > устный выговор;
- > письменный выговор;
- > временное отстранение от работы или
- > увольнение.



[Процедура CSR \(на английском\)](#)



## 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.



### Справедливая рыночная практика

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



### Коррупция и стимулирующие платежи

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



### 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.



### Environment

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



### 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.*





## > 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 украл — 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 принял на работу человека, работавшего ранее на одного из наших конкурентов. Масштабы нашей отрасли весьма скромные, и в ней всегда найдутся люди, переходящие из одной компании в другую. Могу ли я попросить этого человека рассказать кое-что о конкуренте?

*Нет. При найме сотрудника следует учитывать прежде всего наличие необходимых навыков, а вовсе не то, что этот человек может располагать конфиденциальной информацией о конкуренте.*





## > 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.



В наш офис явился представитель трудовой инспекции с неожиданной проверкой. Он нашел определенные нарушения законодательства в своей области. Он заявил, что может приостановить работу нашего предприятия, если не получит от нас 1000 евро наличными. У нас довольно плотный производственный график, поэтому мы не можем допускать простоя. Могу ли я дать деньги этому человеку?

*Нет! Представитель трудовой инспекции входит в число государственных служащих, и платеж ему считается противозаконным действием. Его требования также могут быть расценены как вымогательство. Адекватной реакцией будет максимальная открытость: поговорите со своим руководителем, обратитесь к руководителю этого человека. Если вас вынудили заплатить, попросите платежную квитанцию или расписку в получении.*

По вашим словам, мы должны бороться с любыми проявлениями коррупции. Звучит прекрасно, но в реальной жизни иногда приходится «пачкать руки», чтобы твой бизнес не отошел к конкурентам! Всем известно, как это бывает.

*Люди приводят множество оправданий коррупции. Это может быть связано:*

- с самоуверенностью («Мы всегда так поступали...»);
- с культурными нормами («Так ведутся дела в нашей стране...»);
- с менталитетом «осадного положения» («Вы не сможете конкурировать, если не...»).

*При этом правда заключается в том, что вы нарушаете закон и в то же время поддерживаете коррупцию. Вы НИКОГДА не одиноки и ВСЕГДА можете найти альтернативу коррупции. Почувствовав себя некомфортно, обратитесь за советом к руководителю или эксперту по борьбе со взяточничеством.*

На днях нам было отказано в крупном контракте с местной железнодорожной компанией. Я слышал, что наши конкуренты неоднократно устраивали банкеты для руководства этой компании и даже давали им какие-то деньги наличными. А вот мы не можем делать ничего подобного из-за нашей политики борьбы со взяточничеством. Это нечестно!

*Все мы стремимся соблюдать принципы честной конкуренции. В случае неудачи необходимо постараться понять ее причины, прежде чем обвинять конкурентов в неэтичном поведении. Если у нас есть доказательства того, что конкурент нарушил закон, мы должны обратиться за советом к юристам и выработать верный план действий.*



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



## > 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. Комиссионные не должны превышать 7 %.*

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 жертвования 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 навлечь 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.



У нас есть вакансия специалиста по продажам. Один мой друг работает в агентстве по трудоустройству таких специалистов. Могу ли я рекомендовать это агентство нашему отделу кадров? Присутствует ли здесь конфликт интересов?

*Даже если вы можете воспользоваться своими личными или профессиональными связями на благо компании, рекомендация кандидата на вакансию может оказаться конфликтом интересов. Нижеприведенные вопросы помогут вам выяснить, нет ли конфликта интересов в подобной ситуации.*

- > Вы работаете в отделе продаж?
- > Вы лично заинтересованы в сотрудничестве с данным агентством?
- > Заставляет ли вы свой отдел кадров работать с этим человеком?

«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.

Один из наших поставщиков зарегистрирован на фондовой бирже. Это солидная компания с превосходной продукцией, инвестирование в которую, на мой взгляд, — хорошее вложение денег. Можно ли мне это сделать?

*Даже если вы участвуете в той или иной ситуации исключительно финансово, все равно может возникнуть конфликт интересов в зависимости от вашего положения в компании.*

Вы...

- > контактируете с ними напрямую?
- > работаете в отделе закупок?

*Задайте себе эти вопросы, а затем обсудите ситуацию со своим руководителем или обратитесь за советом к юристу.*





## > 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 навлечь 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 строгойше 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.*

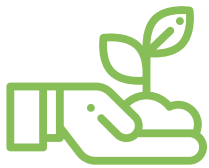
Я веду с клиентом переговоры о новом контракте. Но он не хочет рассматривать наше предложение, ссылаясь на то, что наши конкуренты оказывают ему больше «знаков внимания». Я думаю, что он хочет от меня чего-то, но ни о чем конкретном он так и не попросил. Что мне делать?

*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.



### > 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!*

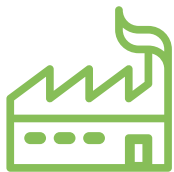


Я прочитал в местной газете, что недавно созданная компания налаживает производство плитки для пола из отходов. На нашем заводе в отходы попадает множество использованных песочных форм. Следует ли мне подробнее изучить этот вопрос?

*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!*







## > 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, которая находится в публичном доступе — то есть опубликована на сайте компании, содержится в ее официальной презентации, в последнем выпуске TRAME 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 против детского труда и не принимаем на работу никого моложе 18 лет, за исключением разрешенных законом программ (например, стажировка для подростков старше 16 лет).

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 \(на английском языке — будут опубликованы в 2019 году\)](#)

Группа компаний Delachaux соблюдает:

- > Конвенции ООН (Международную конвенцию по правам ребенка от 20 ноября 1989 года);
- > конвенцию Международной организации труда (конвенция C138), устанавливающую минимальный возраст приема на работу (18 лет) и запрещающую использование принудительного труда.



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?

*Важно не то, насколько нормальной выглядит практика, — важна ее законность. Лиц моложе 18 лет можно нанимать на работу лишь в некоторых определенных законом обстоятельствах. 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?

*Принимая на работу нового сотрудника, обязательно проверьте его (ее) удостоверение личности. 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 40 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.

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.*

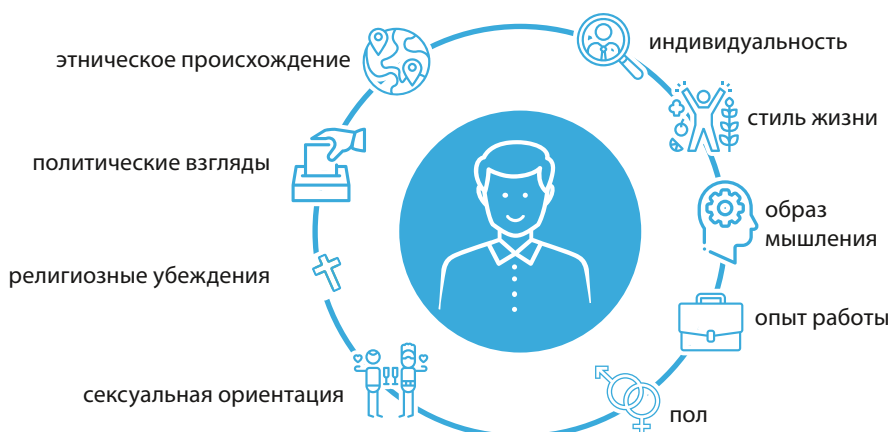
**Означает ли «личностное многообразие», что я должен нанимать на работу или поощрять исключительно женщин и представителей национальных меньшинств?**

*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 \(на английском языке — будут опубликованы в 2019 году\)](#)





### > 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.



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



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.*





## > 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.*



[Правила защиты общих данных \(на английском языке — будут опубликованы в 2019 году\)](#)





## > 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.



