



ГЛОБАЛЬНЫЙ  
КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЙ  
ЭТИКИ



Уважаемые коллеги,

Мы продолжаем придерживаться наших основных принципов - доверие, честность, уважение, равенство и прозрачность - в развитии компании "Арчелик". Мы продолжаем работать в рамках Кодекса корпоративной этики, разработанного в соответствии с нашими главными ценностями, как было заявлено основателем "Коч Групп" Вехби Коч: "Нашими основными принципами ведения дел являются честность, порядочность и высокий уровень деловой этики. Мы ведем свой бизнес на основе благих намерений, взаимной выгоды и справедливого отношения во всех наших взаимодействиях".

Принимая данные обстоятельства, мы обновили Глобальный Кодекс корпоративной этики, который поясняет, как нам следует вести себя, на что следует обратить внимание и какое поведение неприемлемо в бизнесе, чтобы адаптировать его к нашей постоянно растущей и изменяющейся структуре. Крайне важно принять эти универсально действующие общие принципы.

В соответствии с нашей корпоративной идеологией "Уважение к миру, уважаемые во всем мире" мы несем ответственность за дальнейшее укрепление этой осознанности, за улучшение нашего бизнеса, не идя при этом на компромисс с принципом честности, и за создание надежной цепочки ценностей.

Прошу Вас рассмотреть Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса, пересмотренные под девизом "Создан для Всех", в качестве руководства и надежного справочного материала. Мы продолжим создавать ценности с учетом ведущих практик, благодаря Вашим усилиям по полному внедрению и применению этих практик.

С уважением,

Хакан Булгурлу



## СОДЕРЖАНИЕ

4	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНЫЙ КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ</u></a>
8	<a href="#"><u>ПОЛИТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ</u></a>
14	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА УВЕДОМЛЕНИЯ О ПОДОЗРЕНИЯХ В СОВЕРШЕНИИ НЕПРАВОМЕРНЫХ ДЕЙСТВИЙ</u></a>
16	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО БОРЬБЕ С ВЗЯТОЧНИЧЕСТВОМ И КОРРУПЦИЕЙ</u></a>
20	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПОДАРКОВ И ЗНАКОВ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ</u></a>
24	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ АНТИМОНОПОЛЬНАЯ ПОЛИТИКА</u></a>
25	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОЖЕРТВОВАНИЙ И СПОНСОРСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</u></a>
30	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО БОРЬБЕ С ОТМЫВАНИЕМ ДЕНЕГ</u></a>
33	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ</u></a>
38	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЗАЩИТЫ И СОХРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ</u></a>
42	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗАКУПОК</u></a>
48	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА</u></a>
50	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА САНКЦИЙ И ЭКСПОРТНОГО КОНТРОЛЯ</u></a>
62	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА</u></a>
68	<a href="#"><u>ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРИТЕСНЕНИЯ</u></a>

## ГЛОБАЛЬНЫЙ КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

*"Нашими основными принципами ведения дел являются честность, порядочность и высокий уровень деловой этики. Мы ведем свой бизнес на основе благих намерений, взаимной выгоды и справедливого отношения во всех наших взаимодействиях. Мы стремимся всегда соответствовать самым высоким этическим и юридическим стандартам".*

*Вехби Коч*

Как отметил наш основатель Вехби Коч, наши сильные ценности, четкая политика и стандарты гарантируют, что наши сотрудники и акционеры всегда действуют в соответствии с высокими этическими стандартами.

Мы разработали Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса, чтобы внедрить высокие этические стандарты в структуру корпоративного управления и гарантировать, что наш способ ведения бизнеса соответствует нашим ценностям и применимым законам и нормативным актам в странах, в которых мы работаем, в соответствии с указаниями Вехби Коч.

Структура нашего Глобального Кодекса корпоративной этики основывается на трех основных принципах:

- Профилактика - мы работаем над внедрением культуры профессиональной добросовестности на всех уровнях, во всех регионах
- Выявление - мы поощряем сотрудников высказываться и озвучивать свое мнение относительно наших принципов деловой этики
- Ответные меры - мы обладаем инструментами, которые позволяют проводить расследование, и, при необходимости, применять штрафные санкции в отношении подтвержденных случаев нарушения стандартным и единым образом, а также применять то, что мы познаем в процессе постоянного усовершенствования.

Мы ведем свою деятельность честно и с уважением к правам человека и интересам наших сотрудников. Все наши сотрудники и деловые партнеры должны принять эти правила и действовать в соответствии с ними. Наше руководство с должной ответственностью подает личный пример своим отношением, руководя сотрудниками и принимая деловые решения в соответствии с Глобальным Кодексом корпоративной этики и соответствующими правилами Кодекса.

Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса направлены на то, чтобы создать наши собственные нормы поведения, бороться с коррупцией, гарантировать уважение к нашим сотрудникам и защиту информации, а также установить стандарты заинтересованного участия вне компании.

В любом случае, Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса не могут охватить всевозможные ситуации, особенно учитывая, что законодательство в разных странах отличается. Если отдельные ситуации не описаны, необходимо придерживаться духа Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса, руководствуясь здравым смыслом в свете объективных критериев.

### Соответствие требованиям законодательства

Мы признаем соблюдение всех действующих законов и нормативных актов в качестве минимального стандарта по всему миру.

### Сотрудники

Мы стремимся создать рабочую среду, которая поддерживает разнообразие и равные возможности, равную оплату за равный труд при взаимном доверии и уважении прав человека без дискриминации. Мы стремимся создать безопасные и здоровые условия труда для всех сотрудников. Мы привлекаем сотрудников, трудоустраиваем и продвигаем по службе исключительно на основе их квалификации и способностей. Мы прилагаем необходимые усилия для личного развития наших сотрудников. Ни при каких обстоятельствах мы не используем какие-либо виды принудительного, обязательного труда или труда лиц, ставших жертвами торговли людьми или детей. Мы уважаем свободу наших сотрудников на создание объединений и их право на вступление в профсоюзы.

### Потребители

Мы с заботой относимся по отношению ко всем нашим потребителям, стараясь правильно понимать их нужды и ожидания и удовлетворять их потребности в кратчайшие сроки. Мы относимся к потребителям с уважением, беспристрастно и в соответствии с правилами вежливости. Мы самым серьезным образом относимся к жалобам потребителей и предлагаем для них решения.

Наши товары точно и надлежащим образом маркируются, рекламируются и распространяются в соответствии с действующими требованиями законодательства. Все маркетинговые мероприятия (включая торговые марки, потребительское планирование, изучение рынка, торговую рекламу, маркетинговые материалы во всех формах) должны:

- Описывать эффективность наших товаров достоверно, точно и прозрачно,
- Обеспечивать потребителей достаточным количеством информации, с тем, чтобы они полностью понимали, как пользоваться товаром, и какие технические последствия следует ожидать от его использования,
- Гарантировать, что наша рекламная деятельность не носит оскорбительного характера и не содержит религиозной, этнической, культурной дискриминации, дискриминации на основе сексуальной ориентации, пола, возраста, инвалидности или по принадлежности к группе меньшинств,
- Не рекламировать нашу продукцию в средствах массовой информации, которые известны пропагандой насилия, порнографии или оскорбительного поведения.

### Акционеры

Мы стремимся защищать интересы всех наших акционеров. Мы стремимся создавать бизнес-модели, которые повысят нашу конкурентоспособность и потенциал роста. Мы осуществляем свою деятельность в соответствии с международно-признанными принципами надлежащего корпоративного управления.

### Деловые партнеры

Мы стремимся устанавливать взаимовыгодные отношения с нашими деловыми партнерами, включая поставщиков, дистрибьюторов, дилеров, авторизованных поставщиков услуг, агентов и консультантов. При ведении дел мы ожидаем, что наши партнеры будут действовать в соответствии с нашими принципами.

### Общество

Мы работаем над "устойчивым развитием" в социальных и экологических вопросах. Мы разрабатываем проекты, чтобы улучшить нормы общественной жизни, способствовать устойчивому экономическому росту и созданию новых рабочих мест. Учитывая принцип, что культура, искусство и спорт являются наиболее важными элементами развития общества, мы вносим вклад в развитие общества, в котором работаем, поддерживая различные культурные и художественные мероприятия.

В наших нововведениях, направленных на удовлетворение нужд потребителей, мы будем учитывать интересы наших потребителей и общества.

(Смотри также [Глобальная Политика Пожертвований и спонсорской поддержки](#))

## **Правительство и НПО**

Мы сотрудничаем с правительственными и другими организациями, напрямую или через такие институты, как торговые ассоциации, при разработке предлагаемых законопроектов и других нормативных актов, которые могут затрагивать законные деловые интересы. Мы не поддерживаем политические партии и не делаем вклады в фонды групп, деятельность которых направлена на продвижение интересов политических партий.

"Арчелик" стремится быть заслуживающей доверия компанией с высокой гражданской ответственностью и, будучи неотъемлемой частью общества, выполнять свои обязательства перед обществом, в котором действует. Мы поддерживаем наших сотрудников, чтобы они принимали участие в неправительственных организациях. В ситуациях, требующих социальной солидарности, мы считаем, что организация общественной помощи без учета коммерческой цели является частью социальной ответственности.

## **Окружающая среда**

Мы, "Арчелик", принимаем концепцию "Устойчивое развитие" и экологически сознательный подход в качестве требования к нашей философии управления. В соответствии с принятым нами принципом "Уважение к миру, уважаемые во всем мире" мы принимаем на себя имеющиеся обязательства в отношении изменения климата и сохранения биоразнообразия.

## **Конкуренция**

Мы верим в жесткую, но честную конкуренцию и поддерживаем разработку соответствующих законов о конкуренции. Все компании, деловые партнеры и сотрудники будут осуществлять свою деятельность в соответствии с принципами честной конкуренции и всеми применимыми законами и нормативными актами. Нарушение закона о конкуренции может иметь серьезные последствия как для компаний, так и для сотрудников, например, большие штрафы и иски о возмещении убытков. В некоторых странах сотрудники могут понести уголовную ответственность.

"Арчелик" в полном объеме сотрудничает с антимонопольными институтами, при этом последовательно и уверенно отстаивая свои законные интересы. Все контакты с антимонопольными институтами (включая, в соответствующих случаях, государственные суды) координируются Департаментом права и комплаенс, Менеджером по вопросам конкуренции компании "Арчелик".

(Смотри также [Глобальная антимонопольная политика](#))

## **Взяточничество и коррупция**

"Арчелик" не дает и не принимает, прямо либо косвенно, взятки или другие неправомерные преимущества для бизнеса или получения финансовой выгоды. Ни один сотрудник не может предлагать, производить или получать оплату, которая является или может быть истолкована как взятка. Любые требования или предложения о взятке должны быть немедленно отклонены и доведены до сведения руководства.

Мы не приемлем любой вид коррупции, присвоение имущества и любой вид вознаграждений за упрощение формальностей или взяточничество, независимо от вида и (или) способа его исполнения.

Все бухгалтерские записи и соответствующие документы должны точно описывать и отражать характер основных операций. Не допускается создавать или вести скрытые или неучтенные счета, фонды или активы.

(Смотри также [Глобальная политика по борьбе с взяточничеством и коррупцией](#))

## **Конфликт интересов**

Мы ожидаем, что наши сотрудники будут избегать реальных или потенциальных конфликтов интересов и не будут вступать в деловые отношения, которые противоречат или могут противоречить интересам нашей компании, такие как личные и финансовые интересы или деятельность вне компании.

(Смотри также [Глобальная политика в отношении подарков и знаков признательности](#))

## **Торговые ограничения**

Некоторые из стран, в которых мы работаем, накладывают ограничения на некоторые страны, компании или людей и существует риск серьезных санкций, таких как денежные штрафы, отзыв экспортных лицензий и вероятность тюремного срока в случае несоблюдения данных ограничений. Таким образом, мы строго соблюдаем торговые ограничения, экспортный контроль, бойкот, эмбарго и законы о коррупции и таможене и действуем в соответствии с применимыми законами и нормативными актами.

(Смотри также [Глобальная политика по борьбе с отмыванием денег](#))

## **Защита конфиденциальной информации**

Конфиденциальная информация защищается политикой нашей компании и применимыми законами в странах, в которых мы работаем. Мы строго придерживаемся политики и процедур компании для защиты конфиденциальной информации и не передаем конфиденциальную информацию третьим сторонам.

(Смотри также [Глобальная политика защиты и сохранения информации](#))

Мы, "Арчелик", используем личную информацию наших сотрудников, деловых партнеров и потребителей с целью усовершенствования деятельности и дальнейших процессов компании в той степени, в которой это разрешено действующим законодательством. Мы не делимся данной информацией с третьими сторонами без согласия отдельных лиц, либо способом, который нарушает местные законы.

(Смотри также [Глобальная политика защиты Персональных данных](#))

## **Контроль и отчетность**

Соблюдение этих принципов является неотъемлемым элементом успеха нашего дела. Ежедневная ответственность возложена на все высшее руководство действующих компаний. Они несут ответственность за внедрение этих принципов, при поддержке Комитета по этике. Сведения о любых нарушениях Глобального Кодекса корпоративной этики и/ или соответствующих правил Кодекса необходимо доводить до сведения руководства. Любое нарушение данной политики приведет к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения. Совет директоров "Арчелик" не будет критиковать руководство за любые убытки бизнеса, которые появились в результате соблюдения этих принципов и других обязательных политик.

(Смотри также [Политика применения Глобального Кодекса корпоративной этики](#))

Предусматривается, что сотрудники могут оставлять сообщения в конфиденциальном порядке и это не повлечет для них никаких негативных последствий.

(Смотри также [Глобальная политика уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий](#))

**Дата выпуска версии: 2.12.2019**

## 1. ПРИНЦИП РАБОТЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Так как требования Кодекса корпоративной этики относятся ко всему международному бизнесу "Арчелик", ежедневная ответственность за соблюдение Кодекса корпоративной этики лежит на руководителе каждого соответствующего географического региона и охватывает все деловые и функциональные действия в пределах этого региона, а Генеральный директор несет конечную ответственность и подотчетность за соблюдение Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса.

Данный "принцип работы Генерального директора" применяется к структуре Кодекса корпоративной этики; высшее руководство всех категорий, функций и действующих компаний должны полностью поддерживать такие принципы ведения деятельности.

## 2. ГЛОБАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПО ЭТИКЕ

Глобальный комитет по этике представляет собой совет, состоящий из Генерального директора (председателя), Финансового директора, Директора Департамента права и комплаенс, Директора по персоналу и соответствующих Помощников Генерального директора.

### а. Обязанности Комитета по этике

К обязанностям Комитета по этике относятся:

- Глобальный комитет по этике несет ответственность за решение всех вопросов, возникающих в Турции, включая вопросы, связанные с дочерними компаниями в Турции.
- Создание культуры этики на глобальном уровне,
- Создание механизмов этики и соблюдения норм,
- Управление вопросами этики и соблюдения норм, как один из важнейших элементов компании по всему миру,
- Стратегическое руководство долгосрочной деятельностью Компании по соблюдению норм. Программа по соблюдению норм Глобального Кодекса корпоративной этики во всех аспектах управляется и регулируется Глобальным комитетом по этике.

Комитет:

- Отслеживает и инспектирует деятельность, процессы и операции "Арчелик" с этической точки зрения.
- Обеспечивает оценку эффективности действий по соблюдению этики и норм в "Арчелик".
- Обеспечивает надлежащее и своевременное расследование предполагаемых нарушений Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса.
- Защищает корпоративных информаторов<sup>1</sup>.
- Пересматривает письменные правила и процедуры Компании в отношении этики и соблюдения норм, делает вклад в случае необходимости и вносит своевременные обновления.
- Участвует в обучении и воспитании морального сплочения и организации работы соответствующих сотрудников и органов управления.
- В случае возникновения вопроса этики, который не предусмотрен национальными или международными правилами, устанавливает правила или принципы, касательно затрагиваемого вопроса.

### б. Совещания

Глобальный комитет по этике встречается не реже четырех раз в течение каждого финансового года, минимум один раз в квартал. Совещания должны длиться не меньше часа.

---

<sup>1</sup>Пожалуйста, ознакомьтесь с Глобальной политикой уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий.



В случае возникновения ситуации повышенного риска совещание должно быть проведено безотлагательно.

Глобальный комплаенс-менеджер отвечает за проведение всех совещаний в качестве секретаря Комитета без права голоса. Повестка дня и любые соответствующие предварительные материалы распространяются до начала совещания. Протоколы совещаний являются строго конфиденциальными.

Необходимо участие большинства членов Комитета для кворума и принятия любых решений.

#### **c. Отчетность**

Директор Департамента права и комплаенс ежеквартально представляет отчеты, получая ежемесячные уведомления от Глобального комплаенс-менеджера, и незамедлительно доводит до сведения члена Совета директоров, ответственного за вопросы этики, об уведомлениях, которые отнесены к категории высокого риска.

#### **d. Конфиденциальность**

Члены Комитета по этике и все другие лица, которые присутствовали на собрании Комитета по этике, не имеют право разглашать информацию из отчетов, содержание обсуждений или конфиденциальную информацию касательно "Арчелик".

Данное требование о конфиденциальности остается в силе после завершения полномочий указанных лиц, а также после истечения срока полномочий Комитета по этике. Члены Комитета по этике должны обеспечивать, чтобы любой сотрудник, которому было поручено оказывать им поддержку, также соблюдал данные требования о конфиденциальности.

### **3. МЕСТНЫЕ КОМИТЕТЫ ПО ЭТИКЕ**

Глобальный комитет по этике принимает решения относительно сферы компетенции местных Комитетов по этике. Глобальный комплаенс-менеджер и соответствующие Комплаенс-офицеры обеспечивают своевременное принятие и выполнение решения. Как только будет сформирован местный Комитет по этике, он принимает все принципы, перечисленные в настоящем разделе Политики.

Соответствующий Комплаенс-офицер, который отвечает за местный Комитет по этике, будет периодически передавать все соответствующие документы своего Комитета - на английском языке – Глобальному комплаенс-менеджеру.


Местные Комитеты не могут решать вопросы, относительно своих вышестоящих менеджеров. Такие вопросы должны решаться на уровне Глобального комитета по этике.

### **4. КОМПЛАЕНС-ОФИЦЕР**

Для эффективного выполнения своих обязанностей каждый Комплаенс-офицер должен быть наделен соответствующими полномочиями и иметь необходимый стаж работы. Все члены Комитетов, как глобальных, так и местных, должны признавать независимость роли таких Офицеров и поддерживать их при выполнении ими своих обязанностей. Независимость, предоставляемая Комплаенс-офицерам, включает свободу следственных действий под руководством Комитетов по этике.

Обязанности Комплаенс-офицеров включают следующее:

- Обеспечение независимой оценки риска и делегирование соответствующему Комитету по этике вопроса, полученного в процессе уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий или обнаруженного в ходе обычной процедуры оценки риска, в течение максимум 6 рабочих дней.
- Внесение предложений по исправлению и улучшению бизнес-процессов в соответствии с Глобальным Кодексом корпоративной этики и соответствующими правилами Кодекса.
- Определение высоких рисков и незамедлительная переадресация вопросов руководству. Прямой процесс переадресации на более высокий уровень руководства для Глобального комплаенс-менеджера включает направление в адрес Директора Департамента права и комплаенс, для Комплаенс-офицеров – Глобальному комплаенс-менеджеру.

- 
- Принятие решений о действиях, которые необходимо предпринять под руководством Комитета по этике, и осуществление необходимых мер в течение 60 дней с подведением итогов.
  - Периодическая оценка политик компании в случае каких-либо изменений в процессах, с учетом национального и международного опыта, а также путем привлечения соответствующего Комплаенс-офицера для последующего контроля решения проблемы.
  - Контроль экспорта/ импорта: до установления и в ходе партнерских отношений Комплаенс-офицер(ы) должен убедиться в том, что новые партнеры по бизнесу не находятся в списке компаний, против которых применяются национальные или международные санкции и/ или стран, на которые наложено эмбарго.

## **5. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ РАССЛЕДОВАНИЙ И САНКЦИЙ**

### **а. Соразмерность и Прозрачность**

Санкции в отношении сотрудника могут быть применены только соразмерно тяжести нарушения, которое он(а) совершил(а). При определении взыскания должны приниматься во внимание все отягчающие и смягчающие обстоятельства<sup>2</sup>.

### **б. Конфиденциальность**

Крайне важно, чтобы все расследования проводились в условиях строгой конфиденциальности. Органы надзора и расследования, которые проводят расследование, обязаны обеспечивать беспристрастность в рамках процесса и предпринимать необходимые действия, если ими устанавливаются лица, нарушающие конфиденциальность расследования. Такое нарушение конфиденциальности будет являться наказуемым нарушением в соответствии с Глобальным Кодексом корпоративной этики.

### **в. Предотвращение двойной ответственности**

Сотрудник не может понести наказание дважды за одно и то же нарушение. Если такое нарушение повторяется, оно должно рассматриваться как отягчающий фактор.

### **г. Равенство и последовательность**

Нельзя налагать различные виды взысканий на сотрудников, которые совершают одинаковые действия, такие как доказанные нарушения Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса. Единственно возможное различие может возникнуть на основании конкретных фактов определенного инцидента при учете смягчающих и отягчающих обстоятельств.

Санкции, устанавливаемые настоящей Политикой, относятся исключительно к доказанным нарушениям Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса. Они не зависят от результатов оценки качества выполнения бизнеса.

## **6. САНКЦИИ**

Нарушение требований Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса может привести к расторжению трудового договора. При выявлении такого нарушения проводится его расследование и доказывание; характер произошедшего события и его повторяемость будут рассматриваться как отягчающие или смягчающие обстоятельства.

Последствия доказанного нарушения указаны ниже:

- а. Дальнейшие воспитательные работы и/ или инструктаж,
- б. Устное предупреждение, задокументированное и помещенное в личное дело сотрудника (в Отделе Кадров), Письменное предупреждение, помещенное в личное дело сотрудника (в Отделе

---

<sup>2</sup>См. Приложение 1

Кадров),

- c. Письменное предупреждение и соответствующие финансовые последствия в соответствии с законом; снижение рейтинга рабочей эффективности за год и соответствующий расчет премий,
- d. Расторжение трудового договора,
- e. Расторжение трудового договора и судебный иск против сотрудника(ов), нарушившего(их) Кодекс корпоративной этики.

Любой сотрудник, на которого наложены штрафные санкции в соответствии с настоящей Политикой, не может получать повышение по службе, или подавать заявление о переводе на другую должность. Иными словами, такие санкции замораживают все кадровые перемещения для данного лица в текущем году.

Расторжение договора – это санкция по умолчанию в случае доказанных нарушений Глобального Кодекса корпоративной этики. Решение применить более суровое или более мягкое наказание должно быть обосновано, и соответствующим образом задокументировано, посредством учета соответствующих смягчающих и отягчающих обстоятельств согласно Приложению I.

## **7. РАССЛЕДОВАНИЕ И ПРОЦЕДУРА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ**

После получения заявления, содержащего обвинение, оно должно быть незамедлительно рассмотрено, и соответствующий Комплаенс-офицер должен провести его первоначальный анализ. При необходимости, Комплаенс-офицер должен проконсультироваться с Глобальным комплаенс-менеджером, с тем чтобы определить, требуется ли расследование, и в случае положительного ответа, определить, кто должен входить в следственную группу.

Все расследования предполагаемых нарушений Кодекса корпоративной этики проводятся под руководством Комплаенс-офицера. Расследования могут проводиться Комплаенс-офицерами, Департаментом внутреннего аудита или путем привлечения внешних экспертных служб.

В случаях, когда лицо(а), подающее(ие) жалобу, и лицо(а), предположительно нарушившее(ие) Кодекс корпоративной этики, находятся в разных местах, применяется подход, при котором, по умолчанию, расследованием руководят Комплаенс-офицер и Комитет по этике из того региона, в котором находится лицо(а), предположительно нарушившее(ие) Кодекс корпоративной этики.

В случаях, когда обвинение касательно Глобального Кодекса корпоративной этики затрагивает вышестоящее руководство, расследование ведется непосредственно под руководством Директора Департамента права и комплаенс. Местные Комитеты по этике не могут заниматься делами, связанными с их вышестоящими руководителями.

Комплаенс-офицер(ы) должен(ны) предоставить в соответствующий Комитет по этике отчет о расследовании, в котором четко указано соответствующее(ие) заявление(ия), содержащее(ие) обвинение в нарушении Кодекса корпоративной этики с конкретными требованиями, обобщены доказательства, выводы и рекомендуемые меры наказания.

После этого Комитет определяет индивидуальные санкции. При определении, нарушил ли сотрудник Кодекс корпоративной этики или нет, Комитет, при поддержке Комплаенс-офицера, должен принять решение, насколько велика вероятность того, что было совершено нарушение. Во всех случаях, когда Комитет соглашается с тем, что нарушение Кодекса корпоративной этики является доказанным, Комитет определяет целесообразность наложения санкций, рекомендованных Комплаенс-офицером.

Принимая решение о санкциях, Комитет должен учитывать индивидуальные обстоятельства и связанные с ними отягчающие и смягчающие факторы. Хотя всегда присутствует элемент суждения, он должен применяться добросовестно, чтобы обеспечить прозрачный, достаточно объективный, последовательный и справедливый подход к определению санкций.

Непосредственные руководители, которые являются членами Комитета, могут принимать участие в рассмотрении дел и в процессе принятия решений, касающихся членов их команды. Любой член Комитета может, однако, выйти из разбирательства, если стороны согласятся, что его участие может неблагоприятно повлиять на данное разбирательство (например, из-за конфликта интересов).

Ни при каких обстоятельствах не учитываются следующие элементы при определении соответствующей санкции:

- a. высокая или низкая эффективность работы отдельного сотрудника в целом;
- b. факт, что сотрудник является членом или представителем профсоюза.

## 8. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ КОМИТЕТ

Дисциплинарные комитеты, созданные на основании коллективных трудовых договоров и/ или местных правовых требований, отвечают за то, чтобы дисциплинарные меры применялись в соответствии с местными нормативными актами, законами и коллективными трудовыми соглашениями. Когда/если возникают вопросы, которые также нарушают Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса, и решение которых находится в компетенции местных Дисциплинарных комитетов, Комплаенс-офицеры должны быть проинформированы о таких вопросах для обеспечения согласованности и прозрачности предпринимаемых мер.

Так как Комплаенс-офицеры являются сотрудниками Компании, назначаемыми Директором Департамента права и комплаенс "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании в рамках настоящей Политики, соответствующие Комплаенс-офицеры должны быть всегда в курсе решений Дисциплинарного комитета.

## 9. МЕСТНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Настоящая Политика будет применяться с учетом местных правовых требований, которые могут потребовать отклонений. Если возникает такое отклонение, его необходимо полностью объяснять в отчете о расследовании.

## 10. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Настоящая Политика публикуется Департаментом права и комплаенс "Арчелик", и Компания несет ответственность за то, чтобы все ее сотрудники соблюдали данную Политику.

Комплаенс-офицеры – это сотрудники Компании, назначаемые Директором Департамента права и комплаенс "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках настоящей Политики.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс, чтобы обеспечить соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1 -

Учитываемые элементы	Смягчающие факторы	Отягчающие факторы
Намерения и расчет	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие намерения совершить нарушение</li><li>• Действие отражает случайную оплошность или ошибку</li><li>• Принуждение руководством к действиям, нарушающим Кодекс корпоративной этики</li><li>• Был запрошен совет, но он не был получен, либо был неясный или неверный</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Явное намерение: умышленное и преднамеренное</li><li>• Действие было запланировано</li><li>• Принуждение другими лицами к действиям, нарушающим Кодекс корпоративной этики</li><li>• Угрозы ответных действий от других за озвучивание любых проблем</li><li>• Игнорирование полученного совета</li></ul>



<b>Службное положение и осведомленность о Кодексе</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Новичок в Компании [&lt;6 месяцев]</li><li>• Младший сотрудник без наделенных полномочий</li><li>• Сотрудник с большим стажем работы и незапятнанной репутацией</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Менеджер или вышестоящая должность с руководящими обязанностями</li><li>• Было установлено требование об обязательном обучении вопросам Кодекса корпоративной этики, но оно не было принято во внимание, либо было намеренно проигнорировано</li></ul>
<b>Поведение и сотрудничество</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Добровольно заявил о нарушении</li><li>• В полной мере сотрудничал с расследованием</li><li>• Признание личных просчетов: высокая степень раскаяния</li><li>• Первое нарушение Кодекса корпоративной этики</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Не первое нарушение</li><li>• Непризнание проблем</li><li>• Попытки помешать расследованию</li><li>• Отсутствие признания каких-либо личных просчетов или раскаяния</li><li>• Создает постоянный риск причинения вреда "Арчелик" или ее сотруднику(ам)</li></ul>
<b>Степень воздействия</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие финансовых убытков у "Арчелик"</li><li>• Никаких других негативных последствий для "Арчелик", ее сотрудников или третьих сторон</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Существенные финансовые последствия</li><li>• Личная выгода</li><li>• Негативные последствия для "Арчелик", ее сотрудников или третьих сторон, включая воздействие на внешнее расследование</li></ul>

Дата выпуска версии: 01.07.2021

# ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА УВЕДОМЛЕНИЯ О ПОДОЗРЕНИЯХ В СОВЕРШЕНИИ НЕПРАВОМЕРНЫХ ДЕЙСТВИЙ

## 1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

"Арчелик" стремится поддерживать максимально высокие этические стандарты и правовое поведение в рамках деятельности Компании. Для усиления и поддержания способности Компании эффективно управлять механизмом отчетности, любой сотрудник, который обоснованно полагает, что на рабочем месте потенциально нарушается Глобальный Кодекс корпоративной этики и соответствующие правила Кодекса, должен немедленно сообщить об этом на горячую линию по вопросам этики.

Механизм уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий может использоваться для охвата возможных противозаконных действий и неэтичных поступков, таких как:

Нарушение Глобального Кодекса корпоративной этики и соответствующих правил Кодекса,

Незаконные действия или приказы, требующие нарушения закона, служебного злоупотребления, злоупотребления текущим служебным положением, значительных угроз для здоровья или безопасности населения,

Несоблюдение установленных законом обязательств в странах, где работает "Арчелик",

Любая другая деятельность, которая подрывает работу Компании.

## 2. ПРИНЦИПЫ

### а. Определение корпоративного информатора

Корпоративный информатор - это любое лицо, которое выдвигает обвинение или предоставляет любую другую информацию, указывающую на действия, которые не соответствуют Глобальному Кодексу корпоративной этики и соответствующим правилам Кодекса.

### б. Защита корпоративных информаторов

Травля или преследование любого лица, проявляющего озабоченность к происходящему, недопустимы, а лица, предоставляющие информацию, сохраняют свою анонимность, если не соглашаются на иное. "Арчелик" не будет раскрывать личность анонимных информаторов.

Заявления с обвинениями и жалобы, о которых сообщается анонимно, должны справедливо и надлежащим образом рассматриваться Комплаенс-офицерами в соответствии с Глобальным Кодексом корпоративной этики и соответствующими правилами Кодекса.


Личность корпоративного информатора защищается Комплаенс-офицером, за исключением случаев, когда;

- Корпоративный информатор дает согласие на раскрытие своей личности,
- Идентификация необходима, чтобы дать возможность соответствующим сотрудникам правоохранительных органов провести расследование или эффективно отреагировать на предоставленные сведения;
- Идентификация требуется по закону.

Комплаенс-офицеры имеют право не раскрывать личность корпоративных информаторов, при их запросе о такой защите, даже членам Комитета по этике.

Мы всецело заинтересованы в защите корпоративных информаторов, и будем проявлять абсолютную нетерпимость к действиям, направленным на то, чтобы поставить корпоративных информаторов в неблагоприятное положение посредством любых действий или бездействий в отношении уведомлений о подозрениях в совершении неправомерных действий, в частности, касательно следующего:

- порядка приема на работу;
- образования, обучения или повышения квалификации;
- продвижения по службе, оценки, получения или потери должности;

- 
- дисциплинарных мер и взысканий;
  - рабочих условий;
  - расторжения трудового договора;
  - доходов, компенсации доходов;
  - выплаты премий и пенсионных пособий;
  - смещения или перевода с другим назначением;
  - неприятия мер по защите из-за травли со стороны других лиц;
  - направления на обязательное медицинское обследование или направления на обследование для оценки трудоспособности.

### **с. Каналы связи**

О заявлениях с обвинениями или жалобами можно сообщить на горячую линию по вопросам этики, которая управляется независимым сторонним поставщиком услуг с соблюдением условий конфиденциальности. Поставщики услуг горячей линии по вопросам этики информируют только соответствующих Комплаенс-офицеров, чтобы обеспечить надлежащее решение проблемы.

При сообщении на горячую линию по вопросам этики, через Интернет либо по телефону, корпоративный информатор может;

- По желанию не сообщать свое имя и контактную информацию, чтобы остаться анонимным,
- Сообщить свое имя и контактную информацию поставщику услуг и разрешить передачу информации в "Арчелик". В таком случае "Арчелик" может напрямую связаться с корпоративным информатором, чтобы запросить любую необходимую информацию во время расследования.
- По желанию сообщить свое имя и контактную информацию только поставщику услуг, но не передавать ее в "Арчелик". В таком случае "Арчелик" может связаться с поставщиком услуг, чтобы при необходимости запросить дополнительную информацию.

К каналам связи относятся электронная почта ([arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)), веб-сайт ([www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net)) и телефонные номера, специально предназначенные для стран-производителей.

### **3. НАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

Необходимо отметить, что горячая линия по вопросам этики не является линией экстренной связи. Ее не нужно использовать, чтобы сообщать о событиях, представляющих непосредственную угрозу жизни или имуществу. Заявления, поданные через этот сервис, могут не получить немедленного ответа. Если необходима экстренная помощь, следует связаться с местными властями и представителями Компании.

### **4. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ**

Настоящая Политика публикуется Департаментом права и комплаенс "Арчелик", и Компания несет ответственность за соблюдение данной Политики всеми ее сотрудниками. Любое нарушение настоящей Политики ведет к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Комплаенс-офицеры - это сотрудники Компании, назначаемые Директором Департамента права и комплаенс, ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках настоящей Политики.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс "Арчелик", с тем, чтобы обеспечить ее соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

Дата выпуска версии: 2.12.2019

Посредством настоящей Политики "Арчелик" стремится заявить о недопущении взяточничества и коррупции, соблюдении применимых законов о борьбе со взяточничеством, а также о принципах руководства при выявлении и предотвращении возможных случаев взяточничества и коррупционных действий с целью сохранения своей профессиональной добросовестности и репутации.

### 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Взяточничество:** Предложение передать или получить "что-либо ценное" с целью коррумпированного влияния или получения неправомерного преимущества в коммерческих сделках или отношениях.

**а.** Неправомерное преимущество - это преимущество, на которое "Арчелик" и/ или его деловые партнеры не имеют явного права.

**б.** Под коррумпированным влиянием подразумевается предложение, оплата или обещание с целью оказать влияние на других, чтобы они воспользовались своим официальным положением в интересах "Арчелик" или в интересах одного из деловых партнеров "Арчелик".

**Деловая привилегия:** Деловая привилегия - это любой вид подарка или знак признательности (угощения, путешествие или гостеприимство), предоставляемых для деловых целей или связанных с деловым мероприятием.

**Благотворительный взнос:** Добровольные взносы в любую организацию, в натуральном или денежном виде, без ожидания какой-либо выгоды.

**Вознаграждение за упрощение формальностей:** Чтобы ускорить обычное обслуживание, осуществляется неофициальный, ненадлежащий и небольшой платеж для обеспечения безопасности или ускорения законной работы платящей стороны.


**Спонсорство:** Любое действие, связанное с какой-либо наличной или безналичной оплатой за активности, организуемые физическим лицом, профессиональной организацией или юридическим лицом с намерениями принести пользу "Арчелик".

**Правительственный/ государственный служащий:** в своем широком понимании данный термин включает ряд физических лиц, включая, но не ограничиваясь следующими:

- Сотрудники, работающие в правительственных учреждениях (такие, как государственные должностные лица, полицейские)
- Сотрудники государственных коммерческих предприятий
- Сотрудники политических партий, политические кандидаты
- Любое лицо, занимающее законодательную, административную или судебную должность за рубежом
- Любое лицо, находящееся на государственной службе иностранного государства
- Судьи, присяжные заседатели или другие должностные лица, работающие в международных или наднациональных судах или судах иностранных государств;
- Члены международных или наднациональных парламентов; лица, выполняющие государственные обязанности за рубежом, включая государственные учреждения или государственные предприятия;
- Гражданин или иностранные арбитры, на которых возложена задача в рамках арбитражной процедуры, для разрешения юридического спора;
- Должностные лица или представители, работающие в международных или наднациональных организациях, которые были созданы на основе международного соглашения.

**Форма выражения ценности:** Форма выражения ценности, которая может способствовать даче или получению взятки, включая, но не ограничиваясь, следующие примеры:



- 
- Подарки и знаки признательности<sup>3</sup>
  - Наем на работу членов семьи государственных служащих - Многие законы и нормативные акты, касающиеся взяточничества или коррупции, могут воспринимать наем на работу члена семьи государственного служащего как взяточничество, когда прием на работу коррумпирует либо оказывает коррумпированное влияние на государственного служащего.
  - Пожертвование – может предоставляться под давлением, без намерения повлиять на какое-либо деловое решение или без какого-либо ожидания компенсации со стороны получателя в будущем.
  - Спонсорство – спонсорство может представлять собой форму выражения ценности, которую можно передать, чтобы получить ненадлежащую выгоду.
  - Прочие виды ценностей – билеты на спортивные мероприятия, скидки, образцы, бесплатные товары и прочие программы сбыта и продвижения товара на рынке.

## **2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ**

Компания "Арчелик", которая входит в состав "Коч Холдинг А.С.", является стороной, подписавшей Глобальный договор ООН, целью которого является борьба с коррупцией и взяточничеством во всем мире. Принимая во внимание этот факт, "Арчелик" не допускает и не приемлет взяточничество в любой форме. Независимо от местных практик или нормативных актов, "Арчелик" не допускает никаких взяток, коррупционных платежей, вознаграждений за упрощение формальностей, или ненадлежащих подарков и представительских расходов любому, кто вовлечен в цикл деловой активности "Арчелик".

"Арчелик" действует в соответствии со всеми применимыми законами о борьбе со взяточничеством, включая Закон США о борьбе с практикой коррупции за рубежом (FCPA), Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством (УКВА) и местные законы в каждой стране, в которой работает "Арчелик".

Все сотрудники "Арчелик" обязаны проходить обучение вопросам борьбы с взяточничеством на ежегодной основе.

Действия, противоречащие применимым законам по борьбе со взяточничеством, могут привести к тому, что на "Арчелик" могут быть наложены санкции посредством ряда мер, включая, помимо прочего, следующие: аннулирование лицензий, выданных государственными институтами; конфискация товаров, которые используются при совершении, или являются результатом преступления представителями юридического лица; также конфискация финансовых поступлений, возникающих в результате совершения преступления или предусмотренных для совершения преступления.

Настоящая Политика может быть дополнена местными обязательствами, более строгими, чем обязательства, указанные в настоящей Политике, в соответствии с местными законами или нормативными актами.

## **3. ПРАВИЛА**

### **а. Подарки, угощения, путешествия и знаки признательности**


Вручение или принятие подарков, угощений, организация путешествий или развлечений для неправомерного воздействия на какую-либо сторону, особенно на государственных служащих, в обмен на какую-либо ненадлежащую выгоду, строго запрещено. При определенных условиях предоставление подарка государственному служащему или принятие подарка от третьей стороны может быть допустимым, при условии соблюдения Глобальной политики в отношении подарков и знаков признательности<sup>4</sup>.

### **б. Наем на работу или привлечение к участию государственных служащих**

---

<sup>3</sup> Пожалуйста, ознакомьтесь с Глобальной политикой в отношении подарков и знаков признательности

<sup>4</sup> Пожалуйста, ознакомьтесь с Глобальной политикой в отношении подарков и знаков признательности.



Решения о трудоустройстве должны основываться на профессиональных качествах, и не должны оказывать неправомерного влияния на государственных служащих. Необходимо одобрение перед началом процесса найма, если известный член семьи или кандидат, номинированный от государственного служащего, хочет устроиться на работу в "Арчелик".

Государственные служащие могут быть наняты или привлечены для оказания услуг, имеющих законную деловую цель в "Арчелик" при условии, что:

- Нет поводов для предположения, что данное лицо будет удерживаться Компанией в обмен на какое-либо ненадлежащее действие или деловую выгоду со стороны правительства,
- Лицо(а) объективно квалифицировано(ы) в достаточной мере с точки зрения критериев, используемых для оценки соответствующей должности,
- Заработная плата или вознаграждение являются разумными и соответствуют работе и профессиональной квалификации соответствующего лица,
- Получено предварительное одобрение от Дирекции по устойчивому развитию и корпоративным делам, а также от Директора Департамента права и комплаенс.

#### **с. Гранты, пожертвования и спонсорская помощь**

Предоставление гранта/ пожертвования/ спонсорской помощи с целью ненадлежащего воздействия на государственного служащего или получения в обмен на любое ненадлежащее покровительство, запрещены данной Политикой.

#### **d. Отношения с Третьими сторонами**

Применимые законы, касающиеся взяточничества и коррупции, не допускают каких-либо неправомерных платежей, осуществляемых непосредственно сотрудниками Компании или косвенно через посредника, консультанта, дистрибьютора или любого другого представителя третьей стороны, действующего от имени или в интересах "Арчелик" (совместно именуемые «Третьи стороны»).

Третьи стороны должны всегда придерживаться этой Политики. Чтобы снизить риск взяточничества и коррупции, необходимо проводить комплексную юридическую проверку Третьих сторон как до, так и во время осуществления деловых отношений. Чтобы снизить риски, связанные с коррупцией, необходимо провести комплексную оценку рисков в отношении потенциальных партнеров по совместному предпрятию, целей приобретения и других стратегических инвестиций.

"Арчелик" должна привлекать Третьи стороны только в том случае, если;

- существует законная деловая потребность в услугах или предоставляемых товарах,
- цена услуг и товаров не выше рыночной стоимости,
- Третья сторона оценивается как соответствующая после комплексной юридической проверки с точки зрения борьбы со взяточничеством и коррупцией.

Не следует устанавливать никаких отношений с Третьей стороной, которая имеет или будет иметь тесное взаимодействие с государственными служащими от имени "Арчелик", не изучив перед этим сведения о прошлом опыте работы, квалификации и репутации Третьей стороны.

С Третьими сторонами, действующими от имени "Арчелик", должен быть заключен письменный договор на соответствующем языке, гарантирующий соблюдение всех применимых законов о борьбе со взяточничеством и коррупцией.

#### **e. Прозрачность и точность документации и отчетов**

Несоблюдение требований о ведении точной и прозрачной документации, а также финансовой отчетности противоречит законодательству многих стран, даже при отсутствии факта взятки. Таким образом, для каждой транзакции должны быть приняты во внимание принципы внутреннего контроля, финансовой отчетности, хранения документов, а также необходимо гарантировать, что "Арчелик" продемонстрировала соответствие антикоррупционным законам и нормативным актам. В этой связи:

- Все счета, счета-фактуры и прочие документы, возникающие в ходе работы с Третьими сторонами (клиентами, поставщиками и т.д.), должны своевременно и точно отражаться в бухгалтерских книгах, включая четкие пояснения, с тем, чтобы проверяющий Третьей стороны смог понять коммерческое обоснование транзакций.

Любые изменения, фальсифицирующие характер любой транзакции, запрещены в бухгалтерском учете или аналогичных коммерческих записях.

#### **4. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ**

Настоящая Политика публикуется Департаментом права и комплаенс "Арчелик", и Компания несет ответственность за соблюдение данной Политики всеми ее сотрудниками. Кроме того, необходимо постоянно учитывать возможность Компании в лице заинтересованных лиц применять корректирующие и/или предупредительные меры в отношении любых неприемлемых форм поведения, вплоть до увольнения.

Комплаенс-офицеры - это сотрудники Компании, назначаемые Директором Департамента права и комплаенс "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках настоящей Политики.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс компании "Арчелик", с тем, чтобы обеспечить ее соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

**Дата выпуска версии: 2.12.2019**

### 1. ПРИМЕНЕНИЕ

Данная Политика содержит правила, применимые ко всем сотрудникам "Арчелик", их близким родственникам и/ или третьим сторонам, которых затрагивает деятельность нашей компании, и которые оказывают влияние на нашу компанию своей деятельностью (то есть неправительственные организации, средства массовой информации, сотрудники, партнеры, акционеры, поставщики, уполномоченные поставщики услуг, агенты, консультанты), действующие от имени сотрудников "Арчелик".

### 2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

При определенных обстоятельствах обмен подарками и знаками признательности приемлемы и обычно используются для укрепления или поддержания деловых отношений между деловыми партнерами.

Данная политика применима к ситуациям, когда:

- Сотрудники "Арчелик" делают или принимают подарки Третьих сторон, чтобы представить "Арчелик" в деловом контексте (Личные подарки не являются предметом настоящей Политики)
- Сотрудники "Арчелик" приглашают лиц, не являющихся сотрудниками "Арчелик", на протокольные мероприятия, чтобы представлять "Арчелик" в деловом контексте, и когда сотрудники "Арчелик" получают протокольные приглашения от третьих сторон представлять "Арчелик" в силу своего служебного положения (личные знаки признательности и организация гостеприимства для сотрудников "Арчелик" не являются вопросом рассмотрения в рамках данной Политики).

В некоторых определенных обстоятельствах, организация или проведение банкетов, небольшие корпоративные мероприятия и билеты на спортивные и культурные мероприятия могут считаться приемлемыми, если они происходят не часто и не превышают определенную сумму порогового значения. В связи с этим мы признаем, что дилеры, авторизованные сервисы и дистрибьюторы могут быть приглашены на спортивные мероприятия, в отношении которых у нас заключены спонсорские соглашения для наших брендов, при условии, что эти приглашения оформлены в качестве вознаграждения, а список таких гостей должным образом передан соответствующему директору.

Однако, если предложения подарков, знаков признательности или поездок являются частыми или имеют значительную ценность, они могут привести к потенциальному конфликту интересов между сторонами или привести к несоблюдению местных или международных законов и нормативных актов. Таким образом, вручение (или получение) подарков и знаков признательности третьим(их) сторонам может быть приемлемым только в том случае, если не ожидается получение встречной выгоды.

При установлении отношений с третьими сторонами, включая, но не ограничиваясь: потребителями, поставщиками, необходимо учитывать следующие критерии (при необходимости ознакомьтесь с правилами, касающимся государственных служащих).

Подарок или знак признательности не может быть в форме наличных денег, их эквивалентов либо обещания трудоустройства.

Решения о вручении/ получении подарка или знака признательности **НЕ ДОЛЖНЫ:**

- воздействовать на любой процесс принятия решений, влияющих на бизнес "Арчелик";
- быть разработаны таким образом, чтобы обязать лицо действовать ненадлежащим образом в отношении бизнеса "Арчелик";
- оказывать влияние или обоснованно создавать видимость влияния на деловые отношения "Арчелик" с третьей стороной;
- влиять на независимость "Арчелик", его результаты деятельности и способность принимать решения;
- быть нацелены на получение или поддержание бизнеса, или предоставление неправомерного финансового преимущества "Арчелик" и/ или третьей стороне, такого как послабление налогового режима или поощрение/ поддержание бизнеса.

Подарок или знак признательности или их номинальная стоимость **НЕ ДОЛЖНЫ**:

- быть запрещены законом, нормативным актом (напр., FCPA, UKBA, местными законами) или Политикой по борьбе с взяточничеством и коррупцией "Арчелик" (ABC) (взятки, выплаты, подкупы и т.д.);
- наносить ущерб деловой репутации и надежности деловых отношений "Арчелик" с третьей стороной;
- причинять ущерб репутации "Арчелик" при их обнародовании;
- передаваться или вручаться в ходе тендера или конкурсных торгов;
- восприниматься как подкуп<sup>5</sup> или комиссия;
- выглядеть как предоставление привилегированного положения в процессе решения определенной задачи.

### 3. ПОДАРКИ

При вручении или получении подарков всегда необходимо уведомлять об этом непосредственных руководителей по корпоративной электронной почте.

**а. Денежный лимит в отношении подарков:** При вручении и получении подарков сотрудники должны убедиться, что стоимость подарков не превышает 50 долларов США из одного источника<sup>6</sup> и, что они всегда носят разовый характер (не чаще одного раза в год) или не являются постоянными по своему характеру.

**б. Получение подарков сверх лимита:** Если сотрудник получает подарок стоимостью более 50 долларов США, он должен немедленно проинформировать об этом соответствующего Комплаенс-офицера. Комплаенс-офицер вместе с получателем подарка примут решение, вернуть ли отправителю подарок или изъять его у получателя, сохранить и должным образом поставить на баланс. Если приемлемо, отправителю, вместе с благодарственным письмом, необходимо предоставить информацию о правилах вручения подарков и знаков признательности, установленных в компании "Арчелик".

**с. Вручение подарков сверх лимита:** Если сотруднику нужно вручить подарок стоимостью выше 50 долларов США, ему/ей необходимо получить предварительное одобрение от соответствующего Комплаенс-офицера. В первую очередь необходимо рассмотреть возможность дарения мелких бытовых приборов от имени "Арчелик".

### 4. ЗНАКИ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

**а. Общие положения:** Знак признательности в бизнесе иногда играет ключевую роль в укреплении деловых отношений с деловыми партнерами. Сотрудники "Арчелик" могут принимать или оказывать знаки признательности для разрешенных коммерческих целей, таких как укрепление деловой репутации и улучшение взаимоотношений с деловыми партнерами.

Оказание или принятие знаков признательности разрешено только в том случае, если такие знаки признательности:

- являются нерегулярными (например, посещение спортивных, театральных или других культурных мероприятий)
- не оказываются/ принимаются как взятка, плата или подкуп
- не создают ощущение того, что лицо, оказавшее знак признательности, имеет право на льготный режим или скидку
- соответствуют любым конкретным ограничениям, определенным в соответствии с данной политикой, если только местными законами и нормативными актами не установлены для этого пороговые значения

---

<sup>5</sup> Пожалуйста, ознакомьтесь с Глобальной политикой по борьбе с взяточничеством и коррупцией.

<sup>6</sup> "Один источник" охватывает всех аффилированных лиц, включая, но не ограничиваясь, клиентов, поставщиков, уполномоченных представителей, их менеджеров или сотрудников.

**б. Запреты:** Следующие виды знаков признательности не должны приниматься от третьих сторон или оказываться третьим сторонам:

- знак признательности, который можно воспринимать как чрезмерный во время делового мероприятия,
- мероприятия, которые не соответствуют Глобальному Кодексу корпоративной этики и соответствующим правилам Кодекса или культуре стран, в которых вручаются подарки, знаки признательности, которые не соответствуют местным/ национальным законам и применимым нормативным актам в странах, где Вы оказываете знаки признательности или принимаете их,
- знак признательности, который может быть воспринят как чрезмерный незаинтересованной третьей стороной,
- знак признательности, который был оказан для получения личной выгоды или для выгоды сотрудника, члена семьи или близкого партнера,
- знак признательности, который превышает любые конкретные ограничения, определенные в настоящей Политике, если только нижние пределы не установлены местными законами и нормативными актами.

**с. Денежный лимит для знака признательности:**

- Вышестоящее руководство: 200 долларов США на человека
- Все остальные сотрудники (за исключением вышестоящего руководства)

- i. Турция: 300 турецких лир на человека
- ii. Остальные страны: 70 долларов США на человека

**д. Ведение бухгалтерского учета:** Сотрудники должны вести собственные учетные записи для проверки и обеспечивать наличие подтверждающих расходных документов, связанных с любым знаком признательности, который оказан от имени и по поручению компании "Арчелик". Учетные записи, связанные со знаками признательности, должны включать имена участников и названия организаций, и представляться для целей аудиторской проверки.

**е. Одобрение:** Необходимо получить предварительное одобрение от непосредственного руководителя посредством корпоративной электронной почты до того, как оказание знака признательности произошло. Кроме того, если знак признательности превышает лимит, необходимо также получить одобрение от непосредственного руководителя.

## **5. ПОДАРКИ ВНЕ СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДАННОЙ ПОЛИТИКИ**

Некоторые поставщики, клиенты и другие деловые партнеры компании "Арчелик" довольно часто дарят или получают не представляющие никакой ценности подарки, например, сувениры в виде рекламных держателей ключей общей стоимостью ниже предела, установленного для получения и вручения подарков, сотрудникам в рамках деловых отношений. При вручении или получении этих подарков необходимо убедиться, что они не были подарены с целью повлиять на принятие решения сотрудником или, что их можно воспринимать так, что они могут повлиять на принятие их решения.

Сотрудники "Арчелик" могут вручать подарки третьим сторонам и принимать от них подарки, при условии, что подарок:

- не создает впечатление, что сторона, которая вручает подарок, получает тем самым особый и отличный от других режим, поощрение для бизнеса, лучшие цены или выгодные условия продажи,
- подарок не предназначен для личной выгоды или выгоды сотрудника, члена семьи или близкого партнера.

Сотрудники должны делиться подарками в виде продуктов питания с членами своей команды и потреблять их на рабочем месте.

Цветы считаются подарками вне сферы применения данной политики.

## **6. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖАЩИЕ И ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

Так как в большинстве стран, в которых работает "Арчелик", запрещено предлагать что-либо ценное

государственным служащим <sup>7</sup> или Влиятельным политическим лицам (PEP) <sup>8</sup> с целью получения преимущественного положения или поддержки бизнесу, необходимо всегда проявлять максимальную осторожность.

Вручение подарка или знака признательности государственному служащему разрешается **ТОЛЬКО** в случае, если;

- такое действие соответствует местным законам и нормативным актам,
- подарок или знак признательности не является или не будет восприниматься как взятка, выплата или подкуп,
- причина вручения подарка или знака признательности подробно описана и задокументирована с указанием предварительного одобрения, надлежащим образом полученного от Директора по устойчивому развитию и корпоративным вопросам и Комплаенс-офицера
- Комплаенс-офицеры обязаны проинформировать Глобального комплаенс-менеджера до принятия одобрительного решения на уровне страны.
- стоимость и частота вручения подарков или знаков признательности должна быть символической и не чрезмерной,
- операция должна быть надлежащим образом отражена в бухгалтерских книгах и учетных записях.

## 7. ФУНКЦИИ И ОБЯЗАННОСТИ

Политика в отношении подарков и знаков признательности публикуется Департаментом права и комплаенс "Арчелик", и Компания несет ответственность за обеспечение соблюдения данной Политики всеми ее сотрудниками. Любое нарушение данной политики ведет к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Кроме того, необходимо постоянно учитывать возможность Компании действуя через заинтересованных лиц применять корректирующие и/ или предупредительные меры в отношении любых неприемлемых форм поведения, вплоть до увольнения.

Комплаенс-офицеры назначаются Директором Департамента права и комплаенс "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках данной Политики.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс, с тем, чтобы обеспечить ее соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

**Дата выпуска версии: 2.12.2019**

---

<sup>7</sup> Правительственный/ государственный служащий: в своем широком понимании данный термин включает ряд физических лиц, включая, но не ограничиваясь следующими::

- Сотрудники, работающие в государственных учреждениях (таких, как государственные должностные лица, полицейские)
- Сотрудники государственных коммерческих предприятий
- Сотрудники политических партий, политические кандидаты
- Любое лицо, занимающее законодательную, административную или судебную должность за рубежом
- Любое лицо, находящееся на государственной службе иностранного государства
- Судьи, члены жюри или другие должностные лица, работающие в международных или наднациональных судах или судах иностранных государств;
- Члены международных или наднациональных парламентов; лица, выполняющие государственные обязанности за рубежом, включая государственные учреждения или государственные предприятия;
- Гражданин или иностранные арбитры, на которых возложена задача в рамках арбитражной процедуры, для разрешения юридического спора; и
- Должностные лица или представители, работающие в международных или наднациональных организациях, которые были созданы на основе международного соглашения.

<sup>8</sup> Лицо, которому поручена или была поручена публичная должность в высшем органе власти.

Нарушение законов о защите конкуренции может иметь серьезные последствия, как для Компании, так и сотрудников, например, высокие штрафы, выплата компенсаций и подорванная репутация. В некоторых странах сотрудники могут понести уголовную ответственность. По этим причинам мы, "Арчелик", ожидаем, что все наши сотрудники и деловые партнеры будут соблюдать законы о защите конкуренции. Основные примеры действий, нарушающих законы о защите конкуренции, приведены ниже:

Монополистические соглашения или обсуждения с конкурентами или сторонами, такими, как клиенты, поставщики услуг, которые работают на другом уровне производственной или распределительной цепочки,

Обмен с конкурентами информацией, представляющей особую ценность с точки зрения конкуренции,

Злоупотребление доминирующим положением.

### **1. РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Данная Политика дополнена Руководством по соблюдению антимонопольного законодательства, которое содержит подробную информацию.

### **2. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ**

Нарушение настоящей Политики ведет к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Менеджер по вопросам конкуренции является сотрудником Компании, назначаемым Директором Департамента права и комплаенс компании "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках настоящей Политики.

Настоящая Политика и Руководство по соблюдению антимонопольного законодательства изучаются Менеджером по вопросам конкуренции на предмет их соответствия новым или пересмотренным законам и практике.

Дата выпуска версии: 2.12.2019





# ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОЖЕРТВОВАНИЙ И СПОНСОРСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

## 1. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Целью настоящей Политики в отношении Пожертвований и Спонсорской поддержки («**Политика**») является установление стандартов, принципов и правил, которые подлежат соблюдению компанией Arçelik («Арчелик») и Входящими в группу компаниями в отношении Пожертвований и Спонсорской поддержки. В соответствии с нашим твердым убеждением, что содействие сообществу является крайне важной основой для построения успешного бизнеса, «Арчелик» и Входящие в группу компании рассматривают Пожертвования и Спонсорскую поддержку в качестве способа поддержки сообществ в юрисдикциях, где они осуществляют свою деятельность.

Все сотрудники, директора и должностные лица компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний (например, компании группы Koç («Коч»)) обязаны соблюдать настоящую Политику, которая является неотъемлемой частью Глобального кодекса корпоративной этики «Арчелик». Компания «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы все её Деловые партнеры (в соответствующей степени) соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящим документом.

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**«Деловые партнеры»:** поставщики, дистрибьюторы, авторизованные поставщики услуг, представители, независимые подрядчики и консультанты.

**«Пожертвование»:** добровольные взносы в денежной или натуральной форме (в т. ч. товары или услуги и т. д.) физическим лицам или благотворительным организациям (например, фондам, ассоциациям и прочим некоммерческим организациям); университетам и иным учебным заведениям; а также прочим частным или государственным юридическим лицам или организациям и т. д. в целях благотворительности, служения общественным интересам и помощи в достижении социальных целей без получения вознаграждения взамен.

**«Входящие в группу компании»:** предприятия, в которых Компания прямо или косвенно владеет более чем 50% акционерного капитала.

**«Группа компаний «Коч»:** Koç Holding A.Ş. («Коч Холдинг А. Ш.») и компании, которые прямо или косвенно, совместно или индивидуально контролируются «Коч Холдинг А. Ш.» и совместные предприятия, указанные в консолидированном финансовом отчете компании.

**«Спонсорская поддержка»:** вклад в денежной или натуральной форме (в т. ч. товары или услуги и т. д.), предоставленный организации или группе для осуществления художественной, социальной, спортивной или культурной деятельности и т. д. в обмен на институциональную выгоду, отраженную в форме обеспечения видимости для целевой аудитории, в соответствии с соглашением о Спонсорской поддержке или соглашением под любым другим названием, в степени, соответствующей характеру отношений, как определено в настоящем документе.

### 3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В процессе Пожертвования и оказания Спонсорской поддержки компания «Арчелик» и Входящие в группу компании гарантируют следующие положения:

- Процессы соответствуют учредительным документам компании (включая, помимо прочего, её устав), а также ограничениям и границам, установленным Генеральной Ассамблеей и/или Советом директоров или аналогичным органом компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний;
- Компании соблюдают все применимые положения законодательства в юрисдикциях, где компания «Арчелик» и Входящие в группу компании осуществляют свою деятельность; включая, помимо прочего, соответствующее законодательство о рынках капитала, коммерческий кодекс и налоговое законодательство в той степени, в которой они применимы;
- Они не противоречат ценностям или коммерческим интересам компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний и соответствуют принципам настоящей Политики и Глобального кодекса корпоративной этики «Арчелик».
- Пожертвования и Спонсорская поддержка подлежат документированию в соответствии с законодательством.
- Пожертвования и Спонсорская поддержка могут быть предоставлены в виде денежных или материальных ресурсов, произведенных или принадлежащих компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний.

Пожертвования и/или Спонсорская поддержка:

- надлежащим образом задокументированы, и эти операции никогда не осуществляются в обмен на получение неправомерного преимущества или выгоды и не используются в коррупционных целях в какой-либо форме;
- не предлагаются в связи с любым предложением, продлением контракта или предоставлением возможности для деловой деятельности;
- не предназначены для политических целей каких-либо политиков, политических партий или политических групп, муниципалитета или должностного правительственного лица, либо напрямую, либо косвенно с привлечением третьей стороны<sup>9</sup>;
- не осуществляются в пользу какого-либо предприятия или организации, которой свойственна дискриминация по признаку этнической принадлежности, национальности, пола, религии, расы, сексуальной ориентации, возраста или степени трудоспособности; или
- не используются прямо или косвенно для нарушения прав человека или животных, рекламы табака, алкоголя и запрещенных наркотических веществ, а также для нанесения ущерба окружающей среде.

Помимо вышеперечисленных условий, «Арчелик А. Ш.», будучи компанией, зарегистрированной на территории Турции, также должна гарантировать, что верхняя граница Пожертвований определяется Генеральной Ассамблеей, а Пожертвования, осуществлённые в течение года, должны быть представлены Генеральной Ассамблее.

### 4. РЕАЛИЗАЦИЯ

В случае первичного совершения компанией «Арчелик» и Входящими в группу компаниями сделки по Пожертвованию или Спонсорской поддержке в пользу какой-либо третьей стороны, следующие шаги подлежат выполнению до момента подписания контракта и принятия уполномоченными лицами на себя обязательств в соответствии с подписным циркуляром соответствующей компании и/или уставом компании:

<sup>9</sup> См. Глобальный кодекс корпоративной этики «Арчелик» и Политику глобального противодействия взяточничеству и коррупции.

- 
- В случае инициации сделки Департаментом, отличным от Департамента бренд-коммуникации и спонсорской поддержки письменное предложение с описанием запланированного использования средств и информации в отношении соответствующей организации (название, адрес, высшее руководство) необходимо представить в Департамент глобальных коммуникаций для оценки репутации компании и влияния на марку в виде формы оценки Спонсорской поддержки и Пожертвования. (Если соответствующую оценку проводит Департамент бренд-коммуникации и спонсорской поддержки, её исключают из процедуры. Пример: Наша компания спонсирует футбольную команду под маркой Веко («Беко»)).
  - Департамент глобальных коммуникаций проводит предварительную экспертизу и комплексную юридическую проверку<sup>10</sup> такой стороны в рамках определённой области применения, а также изучает корпоративную историю, информацию о заинтересованных сторонах и негативных публикациях из открытых источников для предварительного изучения;
  - Если запрос и результат оценки были сочтены удовлетворительными, процедура Пожертвований выполняется в соответствии с таблицей утверждения, указанной ниже.
  - Однако в случае осуществления операции по Пожертвованию или Спонсорской поддержке, способной оказать существенное влияние на марку «Коч» и корпоративный имидж группы компаний «Коч», помимо вышеперечисленных этапов, необходимо также направить запрос в корпоративный Департамент бренд-коммуникации и спонсорской поддержки «Коч Холдинг А. Ш.» через Департамент глобальных коммуникаций «Арчелик»;
  - В отношении Спонсорской поддержки стороны должны заключить письменное соглашение с подробным указанием всех условий;
  - Для осуществления Спонсорской поддержки спонсируемая организация должна предоставить в Департамент глобальных коммуникаций документацию по итогам мероприятия (например, фотографии, видео или отчет и т. д., в зависимости от обстоятельств) или иные документы или материалы, подтверждающие соблюдение спонсорского соглашения (насколько практически возможно) по завершении спонсируемого мероприятия или проекта. Однако, если в соглашении о Спонсорской поддержке спонсируемое мероприятие указано как повторяющееся мероприятие, в нём также должны быть указаны содержание и частота отчетности);
  - Подтверждающие документы (например, квитанции и счета-фактуры) подлежат хранению в Департаменте бухгалтерии, а финансовые операции требуют регистрации в соответствии с действующим законодательством;
  - Порядок комплексной юридической проверки, одобрения, выполнения и последующего наблюдения подлежит документированию для использования в целях аудита и экспертизы соответствия нормативным требованиям (если необходимо);
  - Департамент глобальных коммуникаций «Арчелик» ежегодно направляет отчёт с указанием операций по Пожертвованию и Спонсорской поддержке (с указанием целей, организации и результатов комплексной юридической проверки) в Департамент права и комплаенс «Коч Холдинг».
  - Компания «Арчелик» и Входящие в группу компании обязаны пройти следующие этапы утверждения в зависимости от суммы Пожертвования.

---

<sup>10</sup>Комплексную юридическую проверку необходимо проводить в соответствии с Глобальной политикой «Арчелик» в отношении санкций и экспортного контроля и Глобальной политикой по борьбе со взяточничеством и коррупцией. Кроме того, соответствующую документацию предоставляют в требуемом объёме другим Департаментам (в т. ч. для проверки соблюдения требования законодательства, налоговых требований и требований рынков капитала).

РАЗМЕР ПОЖЕРТВОВАНИЯ	ПРОЦЕСС УТВЕРЖДЕНИЯ
<p><b>Суммы ниже эквивалента 5 000 долл. США</b></p>	<p><b>Турция:</b> Утверждения директора соответствующего бизнес-подразделения, направляющего запрос, и Директора Департамента права и комплаенс.</p> <p><b>Иностранная дочерняя компания:</b> Совместное одобрение Руководителя странового отделения и высшего руководства финансового и бухгалтерского Департаментов соответствующей иностранной дочерней компании.</p>
<p><b>Суммы, превышающие эквивалент 5 000 долл. США и более</b></p>	<p><b>Турция:</b> Утверждения Директора соответствующего бизнес-подразделения, направляющего запрос, и Директора Департамента права и комплаенс, Финансового директора и соответствующего помощника Генерального директора.</p> <p><b>Иностранная дочерняя компания:</b> Утверждения Руководителя странового отделения соответствующей дочерней компании, Регионального директора (при наличии), члена управленческой группы, ответственного за соответствующую дочернюю компанию, и Финансового директора.</p>

- Для осуществления Пожертвований на общую сумму 1 000 000 турецких лир и более или эквивалентную сумму, выраженную в иной валюте, необходимо получить одобрение со стороны Совета директоров. За фактическим достижением этой суммы следит бухгалтерский «Арчелик».
- Финансовый директор и член руководства, ответственный за соответствующее дочернее предприятие, должны быть уведомлены, если сумма Пожертвований за год зарубежной дочерней организации превышает 25 000 долл. США или эквивалент этой суммы. Такое уведомление направляет высшее руководство финансовых и бухгалтерских Департаментов иностранных дочерних компаний, а в Турции такое уведомление направляет руководитель Департамента бухгалтерии.
- Обо всех Пожертвованиях сообщается глобальному руководству по нормативно-правовому обеспечению при Департаменте права и комплаенс. Высшее руководство финансового и бухгалтерского Департамента каждой дочерней компании информирует глобальное руководство по нормативно-правовому обеспечению о Пожертвованиях иностранных дочерних компаний.
- Департамент права и комплаенс информирует Департамент глобальных коммуникаций «Арчелик» об одобренных Пожертвованиях.

## 5. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Все сотрудники и руководство компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний несут ответственность за соблюдение данной Политики. «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы все её Деловые партнеры (в соответствующей степени) соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящей Политикой. Совет директоров и руководство Департамента страны, где осуществляется операция по Пожертвованию и Спонсорской поддержке, несут ответственность за риски, возникшие в результате таких операций.

Настоящая Политика была подготовлена в соответствии с политикой Пожертвований и Спонсорской поддержки группы компаний «Коч». При обнаружении несоответствий между местными нормативно-правовыми актами, применимыми в странах, где компания «Арчелик» и Входящие в группу компании осуществляют свою деятельность, и настоящей Политикой (при условии, что такая практика не является нарушением соответствующих местных законов и постановлений) преимущественную силу имеют более строгие положения.

Если Вам станет известно о каких-либо действиях, которые, по Вашему мнению, противоречат положениям настоящей Политики, применимого законодательства или Глобального кодекса корпоративной этики «Арчелик»,

сообщите об этом инциденте, воспользовавшись одним из указанных ниже способов связи:

**Сайт:** [www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net)

**Эл. почта:** [arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)

Номера телефонов горячей линии указаны на сайте:

<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/global-code-of-conduct/>

Департамент права и комплаенс отвечает за организацию, периодический обзор и пересмотр Глобальной политики Пожертвований и Спонсорской поддержки (при необходимости). Сотрудники компании «Арчелик» и Входящих в группу компаний могут проконсультироваться с Департаментом права и комплаенс компании «Арчелик» по вопросам, связанным с настоящей Политикой и ее применением. Нарушение данной Политики сотрудником может повлечь серьезные дисциплинарные взыскания, в т. ч. увольнение. Если какое-либо третье лицо, которое, как ожидается, обязано соблюдать настоящую Политику, действует в нарушение настоящей Политики, соответствующие контракты могут быть расторгнуты.

**Дата редакции: 22.03.2021 г.**

Целью данной политики является установление руководящих принципов для недопущения и активного контроля отмывания денег и финансирования терроризма или финансовых преступлений, с которыми "Арчелик" и его дочерние компании (далее – "Компания") и все третьи стороны могут столкнуться в рамках своей коммерческой деятельности. В рамках данной концепции все операции Компании осуществляются в соответствии с ключевыми принципами программы, которая включает в себя: идентификацию и проверку клиентов и третьих сторон; контроль активности клиентов; оповещение и расследование необычных и подозрительных действий; обучение персонала в отношении вопросов предотвращения и выявления процесса отмывания денег; назначение офицеров, ответственных за ведение отчетности, касающейся вопросов отмывания денег.

Настоящая Политика была подготовлена в соответствии с Глобальным Кодексом корпоративной этики и местными законами и нормативными актами, которые применимы в странах, в которых работает "Арчелик", для обеспечения приверженности всем соответствующим местным и международным законам и нормативным актам (например, Закон о финансировании террористической деятельности, Закон о доходах от преступной деятельности, Закон о легализации денежных средств и иного имущества, полученных преступным путем). Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников "Арчелик", которые обязаны соблюдать все применимые законы и нормативные акты о борьбе с отмыванием денег и финансированием террористической деятельности в странах, в которых "Арчелик" осуществляет свою деятельность. Невыполнение этого требования может привести к серьезным уголовным, гражданским и нормативным взысканиям для "Арчелик" и его сотрудников.

### 1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Отмывание денег** – сокрытие или утаивание финансовых активов, полученных незаконным путем. Это попытка незаконным путем узаконить преступные доходы и скрыть истинное происхождение активов, обычно путем обмена мелких денежных купюр на крупные, сокрытия источников денег и внедрения в законную экономику. Отмывание денег может осуществляться путем сознательного участия в финансовой операции с получением дохода от преступления или намеренного игнорирования тревожных признаков необычной или подозрительной деятельности в отношении клиента или операции.


**Финансирование террористической деятельности** относится к деятельности, которая обеспечивает финансовую поддержку террористов, законных или незаконных лиц, групп, организаций или сторонников терроризма. Терроризм может финансироваться за счет незаконной деятельности, такой как мошенничество с кредитными картами, незаконная торговля оружием и наркотиками, а также другими видами преступной деятельности. Финансирование террористической деятельности может также включать использование законно полученных средств. В обоих случаях целью финансирующей террористов стороны является сокрытие источника и конечного способа использования финансов. Как и в случае с отмыванием денег, видимость связи, прямой или косвенной, с терроризмом повышает для компании "Арчелик" риск несоблюдения закона и риска подрыва репутации до неприемлемо высокого уровня.

**Влиятельные политические лица (PEP)** – лица, которым поручаются или были поручены высшие общественные должности внутри страны или в другой стране. Например, Главы государств или Главы правительств, высокопоставленные политики или государственные служащие, судебные или военные должностные лица, руководители государственных корпораций, видные представители политических партий.

**Нестабильные страны** – страны, в которых наблюдаются изъяны в стратегическом противодействии отмыванию денег и финансированию террористической деятельности, которые не достигли необходимого прогресса в устранении этих изъянов, или не разработали план действий в соответствии с Международной организацией по противодействию отмыванию преступных доходов (FATF).

**Потенциально нестабильные клиенты** – физические или юридические лица, имеющие деловые отношения с нестабильными странами.

**Вознаграждение за упрощение формальностей** осуществляется в отношении «обычных административных процедур», не предполагающих свободу усмотрения должностного лица. Примеры «обычных административных процедур» включают обработку виз, обеспечение полицейской защиты или почтовых услуг, также предоставление таких коммунальных услуг, как телефонная связь, электро-



и водоснабжение. Обычные административные процедуры не включают в себя принятие решения о присуждении государственного заказа новой компании или продолжение деловых отношений с определенной стороной. Сюда также не входят действия, которые остаются на усмотрение должностного лица или которые представляют собой злоупотребление служебным положением должностным лицом. Таким образом, выплата должностному лицу небольшой суммы за включение электроснабжения на фабрике может быть вознаграждением за упрощение формальностей.

Если у вас остались какие-либо дополнительные вопросы касательно вышеупомянутого, просим проконсультроваться с Глобальным комплаенс-менеджером.

## **2. ПОДОЗРИТЕЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ**

Сотрудники "Арчелик" должны быть бдительны в отношении возможных признаков отмывания денег, и сообщать о любых подозрительных действиях местным Комплаенс-офицерам. В качестве руководства ниже приведен неполный список событий с возможными признаками:

- Поставщики, клиенты или третьи стороны, которые не предоставляют полную информацию, предоставляют ложную или подозрительную информацию, или проявляют нежелание соблюдать требования отчетности или ведения отчетов,
- Клиенты, которые намеренно соглашаются платить выше рыночных цен,
- Клиенты или поставщики, которые просят провести платежи наличными деньгами или в их эквиваленте,
- Операции, относящиеся к странам с высоким уровнем риска, как определено FATF,
- Необычные денежные переводы, несовместимые с коммерческим обоснованием определенной транзакции,
- Многократные денежные переводы, дорожные чеки или большие суммы наличных денег,
- Осуществление платежей не в той валюте, которая указана в соглашении,
- Платежи, запрашиваемые для или со стороны третьих сторон, которые не указаны в соответствующих договорах,
- Необычное одобрение транзакции, совершенной от имени определенного физического или юридического лица, когда неизвестно происхождение средств,
- Платежи физическим или юридическим лицам, которые проживают в странах, известных как "налоговый рай" или на счета в "фиктивном банке", либо необычные переводы средств, не связанных с определенной транзакцией, между иностранными государствами,
- Платежи юридическим лицам или от них, в которых невозможно определить структуру акционерного капитала или конечных бенефициаров.

При возникновении сомнений, просим обращаться за помощью в Департамент права и комплаенс.

## **3. ПРИНЦИП "ЗНАЙ СВОЕГО КЛИЕНТА" (KYC)**

"Арчелик" и ее сотрудники должны проявлять осторожность и должную осмотрительность при работе с клиентами, чтобы избежать намеренного игнорирования в отношении отмывания денег или других подозрительных действий. В соответствии с этим, "Арчелик" и его сотрудники должны придерживаться следующих принципов:

- Должно быть предоставлено достаточное количество информации о деловой среде и целях предполагаемого бизнеса третьих сторон,
- Риски отмывания денег, связанные с третьими сторонами, должны оцениваться с целью контроля деятельности третьих сторон,
- Должны быть оценены профессиональная добросовестность потенциальных клиентов и других деловых взаимоотношений,
- Владелец, управляющий и ключевые руководители, должны быть проверены на предмет нахождения в списках розыска и безупречности репутации, путем обращения к местным специалистам,
- Необходимо изучать материалы СМИ на английском языке, а также на местном языке касательно владельца, управляющего и ключевых руководителей,
- Необходимо проводить постоянный контроль на основе профиля рисков клиентов, поставщиков и дистрибьюторов,
- Об ожиданиях соответствия "Арчелик" необходимо постоянно сообщать акционерам,

В случае, если есть основания подозревать деловых партнеров в правонарушениях, связанных с деловыми отношениями, взаимодействиями, транзакциями с "Арчелик", об этих подозрениях следует немедленно сообщать Глобальному комплаенс-менеджеру для дальнейшего расследования.

#### **4. ФУНКЦИИ И ОБЯЗАННОСТИ**

Все сотрудники должны следовать требованиям, указанным в данной Политике. Данная Политика публикуется Финансовым Департаментом, который применяет любые корректирующие и/ или предупредительные меры в отношении любых неприемлемых форм поведения, вплоть до увольнения. Комплаенс-офицеры являются сотрудниками Компании, назначаемыми Директором Департамента права и комплаенс "Арчелик", ответственным за мониторинг операций Компании, подлежащих изучению в рамках настоящей Политики.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс компании "Арчелик", с тем, чтобы обеспечить ее соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

**Дата выпуска версии: 2.12.2019**



## 1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

"Арчелик" и его филиалы и дочерние компании (вместе – "**Компания**", "**мы**") обязуются защищать конфиденциальность всех, с кем мы работаем, включая наших клиентов, поставщиков, сотрудников и подрядчиков. Признавая это, Компания приняла настоящую Политику защиты Персональных данных ("**Политика**").

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Применимые законы о защите данных** – все соответствующие законы о конфиденциальности, защите данных или связанные с ними законы в Турции (Закон о защите персональных данных) в Европейском экономическом пространстве (ЕЭЗ), в Великобритании и Швейцарии, которые применяются к обработке личных данных, включая, но, не ограничиваясь, Генеральный регламент ЕС о защите персональных данных 2016/679.

**Персональные данные** - любые данные, относящиеся к идентифицированному или прямо или косвенно идентифицируемому физическому лицу ("**Субъект Данных**"); идентификация может происходить путем ссылки на идентификатор, такой как имя, идентификационный номер, данные о местоположении, онлайн-идентификатор или на один или несколько факторов, специфичных для физической, физиологической, генетической, психической, экономической, культурной или социальной идентичности лица.

**Персонал** – сотрудники, служащие, временные работники, работающие на условиях полной или частичной занятости или нанятые в качестве сторонних консультантов, а также временный персонал, действующий от имени любого юридического лица "Арчелик", подпадающего под действие настоящей Политики.

**Обработка** или **Обработка** означают любую операцию или комплекс операций, которые выполняются с Персональными данными, как например, сбор, запись, организация, упорядочение, хранение, адаптация или изменение, извлечение, просмотр, использование, раскрытие, распространение или открытие доступа иным образом, международная передача, систематизация или комбинирование, блокирование, удаление или уничтожение.

**Обработчик (Процессор)** – любое лицо, которое обрабатывает Персональные данные от имени любого юридического лица "Арчелик", подпадающего под действие настоящей Политики.

**Нарушение безопасности** – нарушение режима безопасности, ведущее к случайному или незаконному уничтожению, утрате, изменению, несанкционированному разглашению или доступу к Персональным данным.

**Меры безопасности** – меры, в том числе правовые, организационные и технические меры, направленные на обеспечение постоянной целостности, доступности и конфиденциальности личных данных, а также на предотвращение, уменьшение степени опасности или устранение нарушений безопасности.

**Конфиденциальные персональные данные** – любые Персональные данные, относящиеся к расовому или этническому происхождению лица, политическим взглядам, религиозным или философским убеждениям, членству в профсоюзе, генетическим характеристикам, биометрии, состоянию здоровья, половой жизни, сексуальной ориентации или судимостей.

## 3. ОБЯЗАННОСТИ

a. Персонал несет ответственность за соблюдение настоящей Политики, когда обрабатывает Персональные данные в процессе текущей работы.

b. Старшее руководство в Компании несет ответственность за обеспечение соблюдения настоящей Политики, включая поддержание соответствующей структуры управления и распределение ресурсов, необходимых для обеспечения соответствия и соблюдения.

c. Персонал должен незамедлительно уведомить Глобального специалиста по защите данных,

если подозревает или знает о том, что данная Политика противоречит любым местным юридическим или нормативным требованиям, или, что конкретная деятельность Компании нарушает данную Политику.

**d.** Компания может применять дополнительные политики, процедуры или практики, которые могут потребоваться для обеспечения соответствия данной Политике, или для соблюдения требований применимых местных законов о защите данных. "Арчелик" не может принимать или внедрять такие политики, процедуры или практики без предварительной консультации и одобрения Глобального специалиста по защите данных.

#### **4. ОБЩАЯ ПОЛИТИКА**

**a.** Компания стремится обрабатывать Персональные данные в соответствии с данной Политикой и применимыми законами о защите данных. Если применимые законы о защите данных предусматривают более высокий уровень защиты, чем данная Политика, то Компания должна придерживаться таких законов или нормативных актов.

##### **b.** Основные принципы

###### **i.** Правомерность и целевое ограничение

Компания должна обрабатывать Персональные данные исключительно на законных основаниях, справедливо и для определенных, явно выраженных и законных деловых целей и с соответствующим обоснованием (законным основанием) в соответствии с применимыми законами о защите данных. Этим обоснованием может быть согласие Субъектов Данных, выполнение соглашения или принятие мер до заключения соглашения, юридическое обязательство или законный интерес Компании, важность которого не превышает интересов или основных прав и свобод Субъектов Данных. Если в соответствии с применимым законодательством или внутренними политиками от Компании требуется запрашивать и получать согласие Субъектов Данных до обработки определенных Персональных данных, то Компания запрашивает такое согласие и действует на его основании. Компания должна вести учет согласий, которые она получает и внедрять эффективные механизмы, чтобы Субъекты Данных имели возможность отзыва своего согласия.

###### **ii.** Минимизация данных

Компания ограничивает обработку Персональных данных минимальным объемом информации, необходимой для достижения установленных целей или задач. По возможности, Компания ссылается на информацию, которая не идентифицирует Субъектов Данных.

Компания должна минимизировать степень обработки, доступа к Персональным данным и их хранения настолько, насколько это будет необходимо для установленных целей или задач. Доступ должен быть ограничен принципом служебной необходимости. За исключением особых случаев, личные данные должны быть доступны только ограниченному числу лиц.

###### **iii.** Поддержание целостности и качества

Компания должна постоянно поддерживать целостность ИТ-процессов, связанных с Персональными данными, и принимать разумные меры для обеспечения точности, полноты, актуальности и надежности личных данных для их предполагаемого использования.

###### **iv.** Сохранение и удаление Персональных данных

Компания не должна хранить Персональные данные дольше, чем это необходимо. Персональные данные должны быть уничтожены или обезличены в соответствии с применимыми политиками Компании и графиками хранения записей, включая Политику хранения записей Компании. Данные политики и графики хранения записей Компании учитывают деловые потребности Компании, ее юридические обязательства, а также научные, статистические или исторические исследовательские соображения.

##### **c.** Прозрачность

**i.** Компания должна предоставить Субъектам Данных четкую информацию, как минимум о

следующем:

- идентификационная информация и контактные данные компании, выполняющей функции контролера Персональных данных, и Глобального специалиста по защите данных, если такой существует, либо местного Специалиста по защите данных;
- категории Персональных данных, относящиеся к тем Субъектам Данных, которые обрабатывает Компания;
- цели, для которых обрабатываются Персональные данные, и обоснования такой обработки Компанией;
- раскрытие Персональных данных третьим сторонам;
- права Субъектов Данных в отношении их Персональных данных, включая право подать жалобу в орган надзора;
- сведения о передаче Персональных данных за пределы Турции, ЕЭЗ, Великобритании и Швейцарии и правовые гарантии, применяемые к таким передаваемым Персональным данным;
- срок хранения или критерий, используемый для определения срока хранения Персональных данных;

- является ли предоставление Персональных данных обязательным, а также возможные последствия в случае, если физическое лицо не предоставит Персональные данные; а также
- наличие автоматизированного процесса принятия решений, который имеет правовые или аналогичные последствия, и информация о применяемом алгоритме, где это уместно.

ii. Субъектам Данных должна быть предоставлена любая дополнительная информация, требуемая местными применимыми законами о защите данных.

iii. За исключением ограниченного числа случаев, информация, изложенная выше, должна предоставляться Субъектам Данных во время получения их Персональных данных.

iv. Все сообщения в адрес Субъектов Данных об обработке их Персональных данных должны быть одобрены местным Специалистом по защите данных и, при необходимости, Глобальным специалистом по защите данных на основе шаблонов Компании.

v. Применимые законы о защите данных могут предусматривать отступления от требований прозрачности в исключительных случаях, например, когда предоставление такой информации становится несоразмерно обременительным. На такие отступления нельзя полагаться без предварительной консультации с Глобальным специалистом по защите данных.

#### **d. Права Субъектов Данных**

i. Компания должна рассмотреть любой запрос от Субъектов Данных в отношении их прав доступа, исправления, ограничения, переносимости данных, удаления или возражения, или любого четкого указания на то, что Субъекты Данных хотят отозвать свое согласие. Такие запросы должны быть бесплатными.

ii. Компания должна отвечать на такие запросы в течение одного месяца и прилагать все усилия, чтобы удовлетворить запросы в течение этого срока в соответствии с Политикой Компании в отношении прав Субъекта Данных.

iii. Компания не обязана удовлетворять запрос, если она не может юридически соотнести Персональные данные с физическим лицом, которое делает запрос, или когда запрос является явно необоснованным или чрезмерным из-за его повторяющегося характера.

#### **e. Поддержание должного уровня безопасности и уведомления о нарушениях безопасности**

i. Компания должна принять меры безопасности для защиты Персональных данных, в частности, в случае передачи Персональных данных по сети или хранения Персональных данных на портативных устройствах или носителях. Эти меры безопасности должны учитывать риски, связанные с обработкой, характером соответствующих личных данных, современным уровнем и стоимостью реализации мер безопасности.

ii. Меры безопасности должны быть изложены в письменных политиках и процедурах безопасности.

iii. Персонал должен незамедлительно сообщать о нарушениях в системе безопасности Глобальному специалисту по защите данных и Департаментам информационной безопасности и телекоммуникаций "Арчелик" и вести учет нарушений в системе безопасности в соответствии с Политикой Компании в отношении утечек данных.

#### **f. Раскрытие личных данных**

i. Компания должна раскрывать Персональные данные только третьим сторонам, которые специальным образом уполномочены в соответствии с действующим законодательством Турции, ЕЭЗ, Великобритании или Швейцарии или иным образом в соответствии с применимыми законами о защите данных, таким как правоохранительные органы или суды, деловые партнеры, поставщики или клиенты.

ii. Если Компания полагается на Обработчиков, она должна тщательно выбирать Обработчиков и подвергать их контролю в рамках договора в целях защиты конфиденциальности и безопасности

соответствующих Персональных данных и соответствия требованиям применимого законодательства о защите данных.

**g. Международная передача Персональных данных**

i. Компания передает Персональные данные в страны за пределами Турции, ЕЭЗ, Великобритании и Швейцарии только в соответствии с требованиями, изложенными в применимых законах о защите данных.

ii. За исключением некоторых случаев соответствии с применимыми законами о защите данных, Компания должна установить соответствующие меры предосторожности такие, как соглашения о передаче, для преодоления ограничений на международную передачу Персональных данных в соответствии с применимыми законами о защите данных.

iii. Компания может полагаться на исключения в соответствии с применимыми законами о защите данных в отношении ограничений на международную передачу только после рассмотрения и одобрения Глобальным специалистом по защите данных.

**h. Обучение**

Сотрудники, обрабатывающие Персональные данные в рамках своей роли или функции, должны регулярно проходить обучение вопросам соблюдения настоящей Политики. Обучение должно быть адаптировано к роли или функции соответствующего персонала.

**i. Контроль и отчетность**

i. Глобальный специалист по защите данных и местные Специалисты по защите данных должны проводить периодические проверки и аудиты для обеспечения соответствия данной Политике.

j. Компания должна вести учет операций обработки. Учетные документы должны быть предоставлены контролирующим органам по запросу.

**j. Соответствие требованиям и освобождение от обязательств**

i. Требования, налагаемые настоящей Политикой, могут быть отменены только в каждом конкретном случае в исключительных обстоятельствах и на определенных условиях после одобрения Глобальным специалистом по защите данных.

ii. Любой сотрудник, не соблюдающий данную Политику, может быть подвергнут дисциплинарным мерам, вплоть до увольнения.

**5. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

Компания распространяет настоящую Политику среди персонала и может делать ее перевод на местные языки в информационных целях. В случае расхождений между версиями на местном и английском языках преимущественную силу имеет версия Политики на английском языке. Вопросы или замечания, касающиеся данной Политики или вопросов конфиденциальности более общего характера, следует направлять специалистам Глобального офиса по защите данных (связаться по телефону +90 212 314 34 34 или электронной почте по адресу [compliance@arcelik.com](mailto:compliance@arcelik.com)).

Дата выпуска версии: 2.12.2019

### 1. ВИДЫ ЗАПИСЕЙ

Политика распространяется на информацию, которая содержится в следующих учетных записях:

- На бумажных носителях,
- В электронных файлах, включая, но не ограничиваясь, базы данных, текстовые документы, презентации в PowerPoint, электронные таблицы, веб-страницы и электронные письма,
- В виде фотографий, отсканированных изображений, CD-ROM дисков и карт памяти.

Политика распространяется на все типы учетных записей, создаваемых Компанией, таких как:

- Все документы по корпоративному управлению, такие, как материалы Совета директоров и коллегиального органа управления, протоколы заседаний,
- Все документы и информация, которые должны храниться в течение установленного законом срока хранения в соответствии с требованиями местного законодательства и нормативных актов, применимых в странах, в которых работает "Арчелик",
- Договоры,
- Все документы, относящиеся к исследованиям и разработкам/ интеллектуальной собственности и коммерческой тайне,
- Лицензии на технологическое программное обеспечение и соответствующие соглашения,
- Маркетинговые и торговые документы,
- Счета на оплату,
- Все учетные записи сотрудников,
- Электронные письма.

### 2. КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАПИСЕЙ

Существующий бизнес-процесс необходим для определения значимости учетных данных. В рамках такого процесса необходимо рассмотреть и дать оценку всем категориям записей в соответствии с их:

- Правовой значимостью
- Операционной значимостью
- Исторической значимостью

Соответственно, записи и документы классифицируются на "общедоступные, личные и конфиденциальные". Порядок хранения в Компании разработан и установлен с учетом классификации учетных записей в соответствии с необходимостью выполнения юридических, административных, финансовых и / или исторических обязательств.

### 3. УРОВНИ КЛАССИФИКАЦИИ

**а. Общедоступные:** документ/ учетная запись, которые публикуются уполномоченными отделами корпоративных коммуникаций. Такая информация содержит общедоступную информацию, которая может быть раскрыта без ущерба для "Арчелик". Это не противоречит принципу тайны частной жизни, знание данной информации не подвергает "Арчелик" или ее филиалы каким-либо финансовым или репутационным потерям или не угрожает безопасности активов "Арчелик".

**б. Личные:** документ/ учетная запись, состоящий из личных данных (для личного пользования, не связанного с бизнесом) сведений и/ или информации, включая личные электронные письма, таблицы и любые другие документы, принадлежащие частным лицам.

**с. Конфиденциальные:** все виды информации, которые не являются общедоступными или не были сделаны доступными "Арчелик", считаются конфиденциальными, включая, помимо прочего, техническую, операционную и финансовую информацию.

Конфиденциальная информация охватывает все виды информации, которая относится к учетным записям клиента или поставщика, фактическим и бывшим сотрудникам, третьим сторонам, с которыми у Компании есть деловые отношения, а также информацию о национальной безопасности, которая хранится для целей выполнения сотрудниками своих обязанностей в связи занимаемыми

должностями.

#### **4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ, КАСАЮЩИЕСЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ**

В рамках своей коммерческой деятельности и отношений с третьими сторонами "Арчелик" может обрабатывать Конфиденциальную информацию по следующим основаниям:

- Регуляторные основания для выполнения существующих обязательств,
- Технические основания, чтобы разрабатывать и поддерживать качество продукции,
- Договорные основания, чтобы выполнять или управлять бизнес-процессами или обосновывать, исполнять или оспаривать иски, требования,
- Взаимодействие с клиентом или поставщиком, относящееся к деловым операциям "Арчелик" с целью предоставления ответов или осуществления запросов,
- Транзакционные основания, такие как отгрузка, доставка, транспортировка и услуги поддержки,
- Финансовые вопросы, включая, но, не ограничиваясь, процессы обработки платежей, учета, аудита, мониторинга, выставления счетов и сбора платежей,
- Основания, связанные с проверкой клиента, поставщика или третьей стороны в рамках процедуры должной осмотрительности, включая корпоративное расследование, исследования рынка, сравнительный анализ продуктов и анкетирование,
- Соображения безопасности для защиты и поддержки продуктов, услуг, веб-сайтов и рабочих мест "Арчелик".

Сотрудники "Арчелик" признают, что нарушение конфиденциальности во время и после приема на работу и раскрытие конфиденциальной информации третьим сторонам без дачи разрешения может поставить Компанию в крайне невыгодное положение по отношению к конкурентам, одновременно нанося Компании неизмеримый финансовый, юридический и другие виды ущерба. Обязательство не распространять и не разглашать конфиденциальную информацию применяется, даже если соответствующая информация не может быть точно идентифицирована или помечена как конфиденциальная.

Что касается обязательств "Арчелик", касающихся Конфиденциальной информации, во внимание должны быть приняты как минимум следующие критерии:


- Конфиденциальная информация не может быть использована для сознательного преобразования деловых возможностей Компании для личного использования,
- Не разрешается торговать акциями Компании или акциями любой другой компании, основываясь на конфиденциальной информации,
- Разглашение конфиденциальной информации третьим сторонам, чтобы они могли торговать акциями, запрещено,
- Поиск, принятие или использование конфиденциальной информации или данных от конкурента "Арчелик" является незаконным.

Распространение и передача конфиденциальных данных осуществляется по следующим критериям:

- С учетом стремления "Арчелик" соблюдать все правила и нормативные акты стран, в которых она осуществляет свою деятельность, конфиденциальная информация может передаваться правоохранительным или регуляторным органам, при получении на то законного разрешения в любое время,
- Конфиденциальная информация может быть передана поставщикам услуг "Арчелик" по контракту, если конфиденциальность защищена условиями контракта или соглашениями о неразглашении, которые действуют исключительно по указанию "Арчелик".

#### **5. МИНИМАЛЬНЫЙ СРОК ХРАНЕНИЯ**

Используя критерии оценки значимости учетных записей, Компания разрабатывает рекомендуемый срок хранения и процедуру составления графика для каждой категории учетных записей и документов в соответствии с необходимостью всестороннего выполнения административных, финансовых и/или исторических обязательств. Рекомендуемый график для минимального срока хранения разрабатывается Компанией для каждой категории учетных записей и документов с учетом требований местных и международных законов и нормативных актов.



"Арчелик" хранит учетные записи и документы в соответствии с графиком и порядком хранения Компании. Если какой-либо конкретный закон или нормативный акт не предусматривает более долгий или более короткий срок хранения, чем график хранения "Арчелик", Компания должна следовать инструкциям графика хранения "Арчелик".

До тех пор, пока запись и/ или документ не были определены как постоянные, срок хранения определяется в соответствии с графиком хранения. Контроль "постоянного хранения" определяется и планируется в рамках процедуры определения срока хранения.

## **6. УТИЛИЗАЦИЯ**

Каждый отдел отвечает за обеспечение графика хранения.

Когда срок хранения истек, учетная запись и/ или документ рассматриваются соответствующим Директором (или их уполномоченным лицом) после обсуждения с соответствующими заинтересованными сторонами, такими как Руководитель ИТ-отдела, Директор Департамента права и комплаенс и/ или другие старшие менеджеры, а также после согласования "плана действий по утилизации".

"План действий по утилизации" предполагает одно из двух:

- Дальнейшее хранение учетной записи или документа в "Арчелик"
- Уничтожение учетной записи или документа.

Рассмотрение учетных записей и документов должно проводиться как можно скорее после истечения срока их хранения. Решение об утилизации принимается с учетом:

- Постоянной деловой необходимости в ведении отчетности (включая аудит)
- Действующего законодательства

Если запись и документ имеют долгосрочную историческую или исследовательскую значимость:

- необходимо произвести оценку расходов, связанных с долгосрочным хранением в сравнении с затратами на уничтожение
- необходимо произвести анализ правовых, политических и репутационных рисков, связанных с хранением, уничтожением или потерей контроля над учетными записями/ документами.

Отчеты об утилизации должны храниться в отделе утилизации для целей будущих аудитов.

### **а. Дальнейшее хранение записей и документов**

Независимо от Политики хранения записей Компании, если возникла необходимость в учетной записи и/ или документе для какой-либо части бизнеса, а также после получения уведомления о судебном иске, государственном расследовании или другом судебном деле против "Арчелик", учетные записи и документы подлежат защите и сохранению. В противном случае Компания применяет следующие действия по утилизации.

### **б. Уничтожение бумажных/ электронных записей и документов**

Уничтожение должно проводиться таким образом, чтобы сохранить конфиденциальность учетных записей/ документов и соответствовать соглашениям о неразглашении. Все копии, включая резервные или сохраненные копии, должны быть удалены в одно и то же время одинаковым путем.

Политика хранения учетных записей требует удаления электронных копий бумажных/ электронных записей в соответствии с процедурой, принятой ИТ-отделом. Учитывая тот факт, что удаление электронной копии файлов не считается достаточным, эта процедура должна соответствовать процедурам, принятым ИТ-отделом.

Уничтожение любых записей, которые определяются как конфиденциальные, должно соответствовать местным законам и нормативным актам, применимым в странах, в которых действует "Арчелик".



## 7. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Настоящая Политика публикуется Департаментом права и комплаенс "Арчелик", и Компания несет ответственность за соблюдение настоящей Политики всеми ее сотрудниками. Любое нарушение данной политики приведет к дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться уполномоченным Департаментом права и комплаенс, с тем, чтобы обеспечить ее соответствие новым или пересмотренным законам и нормативным актам.

Дата выпуска версии: 2.12.2019

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со своим видением «Уважение к миру, уважаемые во всем мире», компания «Арчелик» стремится удовлетворить требования своих клиентов, предоставлять продукты и услуги универсального качества, соответствующие стандартам, при эффективном использовании ограниченных природных ресурсов, а также вносить свой вклад в социально-экономическое развитие. Таким образом компания стремится стать символом доверия, преемственности и уважения к своим клиентам, акционерам, сотрудникам, поставщикам, дилерам и авторизованным службам — в целом, ко всем заинтересованным сторонам — на национальном и глобальном уровнях.

Компания «Арчелик» является частью группы компаний «Коч», подписавшей Глобальный договор ООН. В этой конвенции изложено 10 принципов в области прав человека, труда, окружающей среды и борьбы с коррупцией. «Арчелик» также является одной из первых компаний, подписавших Кодекс корпоративной этики, опубликованный Home Appliance Europe (APPLiA).

В соответствии с настоящей Политикой «Арчелик» гарантирует, что поставщики компании действуют в соответствии с Декларацией Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Всеобщей декларацией прав человека Организации Объединенных Наций, Глобальным договором Организации Объединенных Наций и Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций.

В соответствии со своими ценностями, прозрачной политикой и стандартами, компания «Арчелик» всегда ожидает от своих сотрудников и деловых партнеров ведения деятельности в соответствии с высокими этическими ценностями и при соблюдении всех соответствующих законов и нормативных актов в странах, в которых они осуществляют свою деятельность. В настоящей Политике изложены этические и юридические стандарты, которые все поставщики компании «Арчелик»<sup>11</sup> обязаны соблюдать в рамках любых деловых операций.

Поставщики обязаны принять и соблюдать настоящую Политику в рамках пункта «Окружающая среда и деловая этика» закупочного контракта компании «Арчелик А. Ш.», который «Арчелик А. Ш.» подписывает со своими поставщиками. В случае нарушения данной Политики «Арчелик А. Ш.» оставляет за собой право расторгнуть соответствующий закупочный контракт.

## 2. ЦЕЛЬ, ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И ОСНОВАНИЯ


Настоящая Политика разработана для обеспечения соответствия деловой практики поставщиков ценностям «Арчелик», применимым законам и нормативно-правовым актам, и подлежит соблюдению всеми поставщиками.

Кандидаты, желающие стать поставщиками компании «Арчелик», обязаны пройти процедуру «Утверждение/оценка поставщика». В рамках указанной процедуры поставщики оценивают таким образом, чтобы рассмотреть множество этапов, в т. ч. оценить поставщика с точки зрения Политики ответственных закупок компании «Арчелик». Если компания «Арчелик» сочтет это необходимым, она вправе провести аудит своего поставщика на месте или поручить его независимым аудиторским компаниям в рамках настоящей Политики.

Программа данной Политики основана на трёх ключевых элементах работы:

- **Профилактика** — поставщик работает над внедрением культуры добросовестности на всех уровнях во всех странах, где компания ведет свою деятельность.
- **Выявление** — сотрудникам поставщиков рекомендуется говорить о ценностях «Арчелик» и давать им огласку.
- **Ответ** — компания «Арчелик» обладает необходимой инфраструктурой для расследования нарушений. При необходимости «Арчелик» применяет санкции к подтвержденным нарушениям на основании стандартного и единообразного подхода и использует полученные знания для непрерывного совершенствования.

<sup>11</sup> Поставщики «Арчелик» далее именуются поставщиками.



Компания «Арчелик» осуществляет все операции на честных основаниях при уважении прав человека и защите интересов своих сотрудников, и ожидает от всех своих поставщиков принятия этих правил и ведения деятельности в соответствии с ними.

Помимо установления стандарта поведения, настоящая Политика содержит правила борьбы с коррупцией, гарантирует, что сотрудники поставщиков работают в рабочей среде, построенной на принципах уважения, устанавливает стандарты защиты информации и данных и даёт поставщикам «Арчелик» рекомендации по модели поведения, которую компания ожидает от них при принятии решений во внешних отношениях.

Политика ответственных закупок компании «Арчелик» может не отвечать на все конкретные вопросы и проблемы. Если конкретные ситуации прямо не рассмотрены в настоящем документе, следует руководствоваться здравым смыслом и справедливым суждением при одновременном соблюдении цели настоящей Политики и использовании объективных критериев.

### **3. ПОСТАВЩИКИ — ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА**

#### **1. Соблюдение закона**

Поставщик должен соблюдать соответствующие законы и нормативно-правовые постановления (по обработке и защите персональных данных, борьбе с коррупцией, конкуренции, окружающей среде, охране труда и безопасности, правам интеллектуальной собственности и т. д.), а также объем договорных соглашений, установленных в рамках текущих договорных отношений.

Поставщики обязаны соблюдать применимое трудовое законодательство стран, на территории которых они осуществляют свою деятельность, в отношении рабочего времени и прав на ежегодный отпуск. Заработная плата, выплачиваемая сотрудникам поставщика, сверхурочная работа и права, связанные с заработной платой, должны соответствовать применимому трудовому законодательству стран, где поставщики осуществляют свою деятельность.

#### **2. Сотрудники**

Поставщики уважают и принимают этническое и культурное разнообразие и принимают меры по защите и продвижению такого разнообразия, а также обязуются создавать рабочую среду, характеризующуюся равными возможностями, взаимным доверием и уважением прав человека без какой-либо дискриминации.

Поставщики нанимают своих сотрудников только с учетом их квалификации и способностей и прилагают необходимые усилия для их развития. Недопустимым является использование поставщиками принудительного, обязательного, незаконного или детского труда в какой-либо форме в нарушение действующего законодательства. Поставщики принимают необходимые меры для обеспечения здоровья и безопасности своих сотрудников. Поставщики демонстрируют абсолютное недопущение нарушения конфиденциальности сотрудников поставщика в любой форме физического, психологического и/или эмоционального притеснения или сексуального домогательства на рабочем месте или в любом другом месте, связанным с ведением сотрудником трудовой деятельности.

Поставщики уважают право своих сотрудников на создание профсоюзов и их решение вступить в профсоюз, а также их право на организацию и ведение коллективных переговоров в соответствии с законом.

### 3.3 Права человека

Поставщики защищают и уважают права человека, человеческое достоинство и неприкосновенность частной жизни сообществ, на которые они влияют посредством своей коммерческой деятельности.

Поставщики также гарантируют осуществление всей своей коммерческой деятельности без применения насилия или жестокого обращения, при воздержании и недопущении участия в каких-либо правонарушениях, связанных с нарушениями прав человека.

Ожидается, что поставщики будут действовать в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека Организации Объединенных Наций, Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и требованиями международных конвенций страны, на территории которой они ведут свою деятельность.

### 3.4. Деловые партнеры

Установление взаимовыгодных отношений со всеми деловыми партнерами — принцип «Арчелик». Компания «Арчелик» ожидает, что все деловые партнеры будут вести деятельность в соответствии со своими собственными ценностями в рамках деловых отношений, и, соответственно, также ожидает достижения своими поставщиками профессионального взаимопонимания со своими деловыми партнерами.

В соответствии с «Руководством ОЭСР по комплексной юридической экспертизе ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска» поставщики, поставляющие компании «Арчелик» компоненты, содержащие олово, тантал, вольфрам и золото, которые считаются конфликтными минералами:

- должны удостовериться, что они осуществляют закупки только из бесконфликтных источников;
- должны сообщить об этом требовании всей цепочке поставок для обеспечения надлежащей поставки;
- должны соответствовать политике компании «Арчелик» в отношении конфликтных минералов.

### 3.5 Нормативно-правовые положения в отношении окружающей среды и её защита

Компания «Арчелик» осознает свою социальную ответственность за охрану окружающей среды и ожидает от своих поставщиков взятия на себя обязательств по созданию систем экологического менеджмента, их постоянному совершенствованию и защите окружающей среды в соответствии с применимыми национальными и международными законами и нормативно-правовыми постановлениями для улучшения своих экологических показателей, согласующихся с принципами устойчивого развития и экономики замкнутого цикла. Наряду с работой «Арчелик» в соответствии с принципами приоритизации устойчивого развития и борьбы с климатическим кризисом, компания ожидает от своих поставщиков принятия Экологической политики «Арчелик» в качестве ориентира и становления партнером в рамках такого обязательства.

В рамках этого обязательства все поставщики «Арчелик», без ограничений, должны:

- обеспечить эффективное использование природных ресурсов во всех процессах;
- управлять своими процессами в соответствии с подходом экономики замкнутого цикла;
- гарантировать, что предотвращение воздействия на окружающую среду и риски у источника в рамках всех процессов на протяжении всего жизненного цикла;
- учитывать принципы перехода к низкоуглеродной экономике в своих инвестициях и при выборе машинного оборудования;
- сократить объём отходов и сточных вод, выбросов парниковых газов, использования химикатов и прочих способов воздействия на окружающую среду за счет повторного использования, переработки или замещения процессов в продукте, при производстве, транспортировке, хранении и в остальных операциях;
- обеспечить отдельный сбор отходов у источника в соответствии с установленными категориями на основании их типа, а также их переработку в соответствии с соответствующими требованиями действующего законодательства;
- обеспечить соответствие всей своей деятельности требованиям законодательства в области окружающей среды;

- 
- поддерживать актуальность всех экологических разрешений, лицензий и прочей документации и следить за их соответствием требованиям действующего законодательства;
  - выявить химикаты, которые представляют угрозу для окружающей среды, и контролировать их надлежащим образом для обеспечения безопасной обработки, маркировки, транспортировки, хранения, использования, повторного использования, переработки или утилизации таких химикатов;
  - соблюдать все применимые законы, нормативно-правовые акты и требования клиентов относительно запрета или ограничения использования определенных веществ, в т. ч. использовать этикетки с указанием информации о переработке и утилизации;
  - соблюдать все применимые законы, нормативно-правовые акты, требования клиентов и процедуры компании «Арчелик» в отношении запрета на использование или ограничения использования опасных химикатов, которые могут применяться в материалах, частях, компонентах изделий;
  - соблюдать условия охраны окружающей среды, указанные в «Спецификациях соответствия компании «Арчелик» по химическим веществам», разработанных «Арчелик» и опубликованных на странице: [«https://supplier.arcelik.com/en/environment»](https://supplier.arcelik.com/en/environment) (обновляется периодически);
  - Отправлять в «Арчелик» информацию, документы и отчеты о соблюдении экологических требований в соответствии с данной спецификацией.

### **3.6 Законодательство о конкуренции**

Мы в «Арчелик» поощряем добросовестную конкуренцию и поддерживаем развитие антимонопольного законодательства в рамках осуществления своей деятельности. В данном контексте все наши поставщики должны действовать в соответствии с законодательством о конкуренции. В противном случае нарушение Закона о конкуренции может привести к применению чрезвычайно суровых санкций в отношении как компании, так и её сотрудников.

Хотя поставщики «Арчелик» решительно защищают свои законные интересы, они полноценно сотрудничают с антимонопольными органами.

### **3.7 Борьба со взяточничеством и коррупцией**

Поставщики не допускают ненадлежащего поведения (например, получения или дачи взяток или предоставления иных неправомерных преимуществ бизнесу, а также финансовой выгоды). Ни один сотрудник поставщика не может предлагать, дарить или получать подарки или платежи, которые могут быть восприняты как взятка. Коррупция, хищение, любые виды упрощения формальностей или взяточничество, независимо от их типа или характера, недопустимы в деловой практике поставщиков «Арчелик». Все бухгалтерские записи и подтверждающие документы поставщиков должны точно и ясно описывать и отражать характер лежащих в основе финансовых операций. В финансовых системах поставщиков должны отсутствовать нераскрытые или незарегистрированные счета, фонды или активы.

### **3.8 Управление конфликтами интересов**

Сотрудники поставщика должны избегать ситуаций, когда их личные интересы вступают в противоречие с интересами поставщиков, с которыми они работают. Поставщики и их сотрудники принимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы их отношения с «Арчелик» не противоречили их личным интересам и обязанностям поставщика перед «Арчелик» в рамках требований, установленных «Арчелик».

### **3.9 Подарки и развлечения**

При определенных обстоятельствах обмен подарками и знаки гостеприимства приемлемы для укрепления или поддержания деловых отношений между деловыми партнерами.

Поставщики не должны получать или дарить какие-либо подарки, несовместимые с законом, кроме коммерческих традиций и рекламных материалов, и должны избегать гостеприимства, выходящего за рамки его цели.

### 3.10 Торговые ограничения

В некоторых странах, где наши поставщики осуществляют свою деятельность, могут быть установлены ограничения в отношении других стран, компаний или лиц. При необходимости поставщики соблюдают законы о торговых ограничениях, экспортном контроле, эмбарго, бойкоте, антикоррупционном и таможенном законодательстве в отношении своей деятельности и обязываются действовать в соответствии с такими законами и постановлениями.

Поставщики осознают, что нарушение таких ограничений могут обусловить такие чрезвычайно серьезные последствия, как денежные штрафы, аннулирование экспортных лицензий и вероятность тюремного заключения.

### 3.11 Защита информации

Все виды информации, которые не являются общедоступными или не были обнародованы «Арчелик», считаются конфиденциальными, включая, помимо прочего, техническую, операционную и финансовую информацию. Конфиденциальная информация защищена политиками «Арчелик» и действующим законодательством стран, на территории которых мы ведём свою деятельность. Наши поставщики должны строго соблюдать политику и корпоративные процедуры по защите конфиденциальной информации и не передавать конфиденциальную информацию третьим лицам.

Поставщики обязаны создавать, регистрировать и хранить всю связанную с бизнесом информацию точно и в полном соответствии с требованиями применимого законодательства. Они также обязаны обрабатывать личную информацию своих сотрудников, деловых партнеров и клиентов для совершенствования процессов и деятельности компании в той степени, в которой это разрешено законодательством. Им запрещено передавать такие персональные данные третьим лицам без согласия владельцев данных.

### 3.12 Права интеллектуальной собственности

Компания «Арчелик» не передает своим поставщикам лицензии, патенты, промышленные образцы или авторские права. Связанные поставщики обязаны оплатить все расходы, убытки и дополнительные расходы (в т. ч. штрафы сторон (компании «Арчелик», прочих поставщиков и потребителей)), если ущерб вызван нарушением поставщиком интеллектуальных и промышленных прав.

### 3.13 Охрана труда и производственная безопасность

В отношении охраны труда и производственной безопасности (ОТ и ПБ) компания «Арчелик» ожидает от своих поставщиков следующего:

- соблюдение юридических условий и требований, установленных компаний «Арчелик»;
- определение организации, роли и обязанностей, а также распространение информации о них среди своих сотрудников;
- осуществление и обеспечение экспертной оценки рисков по охране труда, а также предотвращение возможных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний путем принятия необходимых мер предосторожности;
- обеспечение контроля, измерения, изучения и исследования рисков;
- предоставление ресурсов, инструментов и оборудования для работ, а также проведение периодического технического обслуживания и контроля;
- создание безопасных и здоровых рабочих мест для сотрудников, стажеров, посетителей и представителей особых групп риска, а также обеспечение наблюдения за их здоровьем;
- проведение необходимых измерений, испытаний и анализов на рабочем месте;
- повышение осведомленности сотрудников в области ОТ и ПБ посредством обучения и информирования в соответствии с законодательством;

- принятие мнений и предложений сотрудников, а также поддержание их заинтересованности;
- проведение непрерывного исследования по подготовке к чрезвычайным ситуациям и мерам реагирования;
- мониторинг и аудит соблюдения мер по охране труда и производственной безопасности, а также обеспечение устранения несоответствий.

#### 4. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

В аудитах поставщиков компания «Арчелик» рассматривает соблюдение ими правил, изложенных в настоящей Политике, и ожидает, что несоответствия устранят посредством принятия корректирующих и предупреждающих мер; улучшения проверяют в рамках последующих аудитов.

Компания «Арчелик» может потребовать от любого из своих поставщиков увольнения сотрудника, действующего в несоответствии с применимыми законами и постановлениями или с нарушением таких нормативно-правовых положений, или расторгнуть договор с таким поставщиком.

Компания «Арчелик» призывает и ожидает от сотрудников поставщика сообщения о любых действиях, не соответствующих настоящей Политике. Для сообщения о подозрительном поведении, противоречащем настоящей Политике или нарушении положений, изложенных в настоящей Политике воспользуйтесь следующими способами связи:

Сайт: [www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net) Эл. почта: [arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)

Тел.:

Бангладеш	09610-998483	ЮАР	0-800-995-840	Румыния	0800 360 146	Таиланд	085-980-2086
КНР	400-120-8539	Пакистан	00800-90-033-040	Россия	8-800-301-37-64	Турция	0850 281 61 18

Компания «Арчелик» гарантирует проведение всех расследований при обеспечении полной конфиденциальности и защите информаторов. «Арчелик» обязуется защищать конфиденциальность лица, сообщившего о подозрительном поведении поставщика, не соответствующем настоящей Политике, или о возможном нарушении деловой этики, и не осуществит никаких репрессивных действий в отношении такого лица.

В случае пересмотра данной Политики «Арчелик» поставщики обязуются принять такую обновленную Политику и адаптировать Глобальный кодекс корпоративной этики и связанные с Политикой Кодексы, а также соблюдать принципы, указанные в настоящем документе.

#### Справочные материалы

Спецификации соответствия компании «Арчелик» по химическим веществам (<https://supplier.arcelik.com/en/enviroment>)

Глобальный кодекс корпоративной этики «Арчелик»

(<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/our-global-ethical-codes/>)

Политики «Арчелик» ( <https://www.arcelikglobal.com/en/company/policies/>)

Декларация конвенций Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда

ISO 14001

ISO 45001

Рекомендации ОЭСР для многонациональных предприятий

Руководство ОЭСР по комплексной юридической экспертизе

(Руководством ОЭСР по комплексной юридической экспертизе ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска)

SA8000

Глобальный договор ООН

Руководящие принципы предпринимательской деятельности и прав человека Организации Объединенных Наций Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций


Дата редакции: 22.04.2021 г.

## ГЛОБАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

В рамках видения «Уважение к миру, уважаемые во всем мире» — нашего видения в качестве компании «Арчелик» и видения сотрудников компании — наши обязательства в отношении постоянного совершенствования нашей системы экологического менеджмента и защиты окружающей среды для улучшения наших экологических показателей во всех наших процессах в соответствии с принципами устойчивого развития и экономикой замкнутого цикла соответствуют национальным и международным правовым положениям и постановлениям и заключаются в следующем:

- соблюдение национальных и международных правовых норм и прочих обязательств в отношении окружающей среды в регионах, где мы ведём свою деятельность;
- связь и сотрудничество с соответствующими учреждениями и организациями при разработке правовых норм, прочих требований, политик и стандартов, касающихся управления окружающей средой в регионах ведения нами деловой деятельности;
- внедрение в нашу продукцию и производство норм, строже регламентированных национальных и/или международных экологических стандартов;
- отслеживание мировых разработок, научных исследований и технологий с точки зрения управления окружающей средой;
- установление целей по улучшению экологических показателей, планирование действий, отслеживание результатов и обращение особого внимания на постоянное улучшение нашей продукции, производственной деятельности и поставщиков;
- оценка воздействия на окружающую среду новых инвестиций, слияний и поглощений, обеспечения создания экологически безопасных объектов при реализации настоящей Политики, защиты окружающей среды, управления чрезвычайными ситуациями и экологическими рисками;
- осуществление мероприятий по борьбе с климатическим кризисом и содействие переходу к низкоуглеродной экономике, учитывая связанные с климатом риски и возможности нашей деятельности;
- внедрение подходов «Арчелик» в отношении устойчивого развития во все этапы деловых операций и жизненного цикла продукта;
- контроль воздействия наших продуктов на окружающую среду на протяжении всего их жизненного цикла и проведение исследований по снижению этого воздействия посредством разработки экологически чистых продуктов;
- разработка и производство экологически чистых продуктов, которые являются более энерго- и водосберегающими, долговечными, подлежащими восстановлению и пригодными для вторичной переработки;
- сосредоточение на сокращении потребления энергии, воды, потребления ресурсов и химикатов за счет использования наилучших доступных методов и технологий более экологически чистого производства и эффективного использования природных ресурсов;
- стремление к увеличению числа исследований в области энергоэффективности, а также использования возобновляемых источников энергии;
- определение водных рисков, возникающих в нашем секторе и географических регионах, где мы ведём свою деятельность, а также проведение исследований для управления этими рисками;
- приоритизация предотвращения образования отходов, сокращения отходов, увеличения повторного использования, рециркуляции, рекуперации, пересмотра процессов проектирования с учетом этих принципов и использования отходов в качестве ресурса (если возможно) в соответствии с принципами экономики замкнутого цикла;
- контроль выбросов в атмосферу для предотвращения загрязнения воздуха;
- сосредоточение внимания на защите экосистем, мест обитания, всех видов (в частности, видов, находящихся под угрозой исчезновения, и эндемичных видов), предотвращении деградации земель, поддержании, постоянном улучшении и развитии потенциала природных экосистем, а также стремление к устойчивому управлению воздействием на биоразнообразие;



- 
- стремление стать лидером в области окружающей среды в нашем секторе, где мы ведем свою деятельность, создание синергии, распространение передовой практики, развитие и расширение сотрудничества, интеграция принципов и стандартов передовой практики в бизнес-процессы;
  - осуществление действий по реализации настоящей Политики нашими сотрудниками, дилерами, дистрибьюторами, дочерними компаниями, авторизованными службами, поставщиками (сырья, компонентов, логистических услуг и т. д.), подрядчиками (предприятиями по переработке отходов, переработчиками, строительными компаниями и т. д.), субподрядчиками, совместными предприятиями, партнерами по аутсорсингу и прочими заинтересованными сторонами в рамках операционной деятельности; стимулирование наших деловых партнеров снижать воздействие на окружающую среду, повышать и улучшать экологические показатели;
  - повышение осведомленности общества и всей нашей производственно-сбытовой цепочки в области окружающей среды для формирования чистой и здоровой окружающей среды для будущих поколений.

Следуя вышеупомянутым принципам, мы прилагаем все усилия, чтобы стать ведущей компанией в нашем секторе благодаря управлению нашей деятельностью, интегрированному с нашими системами качества, энергетики, охраны труда и производственной безопасности, системами управления парниковыми газами, подходом к устойчивому развитию, Глобальным кодексом корпоративной этики и соответствующими политиками, а также экологической политикой группы компаний «Коч».

## **1. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Экологическая политика публикуется при сотрудничестве с управлением по окружающей среде компании «Арчелик», при необходимости подлежит пересмотру и обновлению и утверждается высшим руководством компании «Арчелик».

Обязанности и ответственность в отношении реализации экологической политики описаны в Руководстве по системе управления компании.

Нарушение данной Политики может повлечь за собой различные санкции, вплоть до увольнения.

## **2. СПРАВОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

Подробные пояснения относительно данной Политики и ее реализации можно найти в Справочнике по системе управления компанией.

**Дата редакции: 11.05.2021 г.**

# ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА САНКЦИЙ И ЭКСПОРТНОГО КОНТРОЛЯ

## 1. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Целью настоящей Политики в отношении санкций и экспортного контроля («Политика») является определение правил, которые должны учитываться «Арчелик» («Компания») в глобальном масштабе для обеспечения соблюдения экономических санкций и обязательств по экспортному контролю путем установления минимальных стандартов и критериев.

Если применимо к деловой деятельности, одним из основных принципов Компании является полное соблюдение экономических санкций, введенных следующими образованиями: Турецкая Республика, Организация Объединенных Наций («ООН»), правительство Соединенных Штатов Америки («США») и Европейский Союз («ЕС») (соответственно, «Санкции Турции», «Санкции ООН», «Санкции США» и «Санкции ЕС»); а также экономических санкций и экспортного контроля, установленных в прочих юрисдикциях (в совокупности именуемые «Санкции»).

Компания обязуется вести свою деятельность в соответствии со всеми применимыми законами, нормативно-правовыми правилами и положениями, а также поддерживать самые высокие этические стандарты в отношении своей коммерческой деятельности.

Компания внедрила систему соблюдения санкций для обеспечения соблюдения всех применимых Санкций и возможности выявления и снижения рисков Санкций, с которыми она сталкивается в рамках своих деловых операций.

Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников Компании, Входящих в группу компаний (как указано ниже) и её Деловых партнеров. При возникновении противоречия между местными законами и нормативно-правовыми актами, применимыми в странах, где Компания ведёт свою деятельность, и настоящей Политикой, преимущественную силу имеют более строгие положения.

Все сотрудники Компании и Входящих в группу компаний обязаны соблюдать настоящую Политику. В случае, если сотруднику Компании и Входящих в группу компаний стало известно о каких-либо действиях, которые он/она считает противоречащими настоящей Политике, применимому законодательству или Глобальному кодексу корпоративной этики «Арчелик», или в случае существования какого-либо требования о прямом или косвенном контакте с Объектом санкций он/она должны будут немедленно обратиться за рекомендациями. В таком случае ему/ей следует при необходимости связаться со своими непосредственными руководителями и с Департаментом права и комплаенс.

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ


**«Деловые партнеры»:** поставщики, дистрибьюторы, авторизованные поставщики услуг, представители, независимые подрядчики и консультанты.

**«DPS»:** проверка запрещенных лиц, представляющая собой процесс определения того, включены ли Деловые партнеры Компании и Входящих в группу компаний в международные списки запрещённых лиц, стран, на которые распространяется эмбарго, и компаний, которые принадлежат таким запрещенным организациям.

**«Эмбарго»:** общий термин, который используется для обозначения государственного запрета на экспорт или импорт всех или определенных продуктов в конкретную страну по экономическим или политическим причинам.

**«ЕС»:** Европейский Союз.

**«Санкции ЕС»:** Санкции, принятые Советом ЕС и применяемые странами-членами.



**«Правила экспортного контроля»:** законы и постановления по регулированию и ограничению импорта, экспорта и реэкспорта технологий, информации, товаров и услуг по причинам, связанным с торговлей, внешней политикой и национальной безопасностью.

**«Входящие в группу компании»:** предприятия, в которых Компания прямо или косвенно владеет более чем 50% акционерного капитала.

**«Международная организация»:** организация с международным членством, сферой деятельности или международным присутствием.

**«Группа компаний «Коч»»:** Koç Holding A.Ş. («Коч Холдинг А. Ш.») и компании, которые прямо или косвенно, совместно или индивидуально контролируются «Коч Холдинг А. Ш.» и совместные предприятия, указанные в последнем консолидированном финансовом отчете компании.

**«Отмывание денег»:** деятельность, которая связана с получением преступных доходов и сокрытием их незаконных источников в ожидании использования таких преступных доходов для совершения законных и незаконных действий.

**«ОFAC»:** Служба регулирования зарубежных активов Министерства финансов США.

**«ЗИ»:** запрос информации.


**«Санкции»:** термин имеет значение, присвоенное ему согласно Разделу 1 («Цель и область применения») настоящей Политики.

**«Обязательства по санкциям»:** любое договорное денежное или моральное обязательство, представленные или взятые в письменной, устной или иной форме и т. д., включая, помимо прочего, ссуду, кредитную линию и другие соглашения, обязательства, формы открытия банковского счёта и т. д.

**«Объект санкций»:**

- любое физическое или юридическое лицо, судно или правительство, которое является объектом Санкций (совместно именуемые «Лица, внесенные в список») (например, OFAC и список лиц особой категории);
- компании, 50% или более которых прямо или косвенно принадлежат Лицам, внесённым в список;
- физические лица или компании, которые являются резидентами, инкорпорированы, зарегистрированы или расположены в таких странах или на таких территориях, как Крым, Куба, Иран, Северная Корея, Судан и Сирия, на которые распространяется всеобъемлющее страновое или территориальное эмбарго на дату утверждения настоящей Политики (т. е. «Страны, на которые распространяется эмбарго»),
- лица или компании, принадлежащие или контролируемые или выступающие в качестве агентов правительств Стран, на которые распространяется эмбарго, или правительства Венесуэлы.

**«Список лиц особой категории» (SDN) :** список групп и организаций (например, террористов и торговцев наркотиками), опубликованный OFAC и одобренный в соответствии с программами без привязки к конкретной стране. В рамках своих мер по обеспечению соблюдения требований OFAC публикует список лиц и компаний, принадлежащих или контролируемых или выступающих от имени или в интересах стран-объектом санкций. В совокупности такие лица и компании называются «лицами особой категории» (ориг. Specially Designated Nationals, SDN).



**«Идентификационный список секторальных санкций», Sectoral Sanctions Identifications (SSI):** список, опубликованный OFAC для идентификации лиц, работающих в секторах российской экономики, определенных Министром финансов в соответствии с Распоряжением № 13662. Директивы, указанные в списке, содержат описание запретов на определенные отношения с указанными лицами. Санкции из SSI применимы к лицам, включенным в SSI, а также к компаниям, на 50% или более принадлежащих лицам, внесенным в SSI. Однако SSI не является частью списка лиц особой категории (SDN), и поэтому блокирующие санкции не применяются к лицам из SSI, кроме случаев, когда они также входят в список лиц особой категории или на 50% или более принадлежат лицам особой категории.

**«Турецкие санкции»:** санкции и эмбарго, вводимые Турецкой Республикой и администрируемые Министерством иностранных дел.

**«Санкции ООН»:** экономические Санкции, введенные Советом Безопасности ООН и применяемые странами-членами ООН. Экономические санкции, введенные Организацией Объединенных Наций, направлены на достижение различных целей путем ослабления страны или организации, являющейся объектом санкций, а также принуждения и наказания такой страны или организации. Члены ООН применяют санкции в соответствии со своим национальным законодательством. Все члены ООН обязаны подчиняться санкциям ООН<sup>12</sup>.

**«Санкции США»:** Санкции, введенные Государственным департаментом США.

### 3. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Совет директоров Компании несет ответственность за надзор за управлением программой соблюдения санкций («Программа») и обеспечение наличия у Компании достаточных ресурсов для эффективного управления рисками и реализации Программы. Департамент права и комплаенс несет полную ответственность за Программу и за обеспечение того, чтобы требования в отношении санкций были эффективно и надлежащим образом доведены до сведения лиц и организаций, которые обязаны их соблюдать.

Подразделения и операции, являясь первой линией защиты, несут ответственность за внедрение и/или поддержку процедур и средств контроля Компании, связанных с Санкциями, в соответствии с требованиями настоящей Политики. Эти подразделения должны гарантировать соблюдение требований настоящей Политики и связанных с ней операционных процедур.

Директор Департамента права и комплаенс (Chief Legal and Compliance Officer «ССО») отвечает за администрирование Программы, выполнение ее требований во всей Компании, а также мониторинг и оценку эффективности внутреннего контроля и процедур, которые предназначены для обеспечения соблюдения требований Программы.

Департамент права и комплаенс, являясь второй линией защиты, отвечает за мониторинг, оценку и отчетность о рисках, связанных с Санкциями. Департамент права и комплаенс компании несет текущую ответственность за следующие аспекты:

(i) оценка санкционных рисков Компании; (ii) обеспечение способностей Программы в отношении снижения рисков, связанных с Санкциями, а также дополнение и совершенствование Программы по мере необходимости; (iii) ответы на вопросы сотрудников по поводу соблюдения данной Политики и Санкций; (iv) разработка и обучение соответствующих сотрудников; и (v) своевременное сообщение Правлению о любых фактических или предполагаемых нарушениях требований настоящей Политики. Ежегодная оценка рисков должна проводиться Департаментом права и комплаенс для отслеживания рисков, связанных с Санкциями, в рамках общей системы управления рисками.

<sup>12</sup> <https://www.un.org/securitycouncil/sanctions/information>

Внутренний аудит, являясь третьей линией защиты, способствует независимой проверке политик, процедур и средств контроля Компании, связанных с Санкциями.

#### 4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Правительства и международные организации могут ограничивать передачу или закупку определенных товаров и услуг, технических данных, информации, материалов и технологий в соответствии с Положениями о санкционном и экспортном контроле. Экономическое или полное или частичное эмбарго может быть наложено на определенные страны, организации или отдельных лиц по политическим, военным или социальным соображениям.


Как предприятие, осуществляющее деятельность по всему миру, Компания стремится принимать эффективные и необходимые меры предосторожности в отношении себя и своих Входящих в группу компаний для управления рисками, связанными с Положениями о санкциях и экспортном контроле.

Продукты и услуги Компании не должны использоваться в сделках по прямой или косвенной продаже с Объектами санкций или Странами, на которые распространяется эмбарго, за исключением случаев, когда Департамент права и комплаенс Компании подтвердил изначально, что предполагаемая сделка не нарушает применимые Санкции или иным образом не подвергает Компанию такому риску. В случае, если у соответствующих деловых предприятий есть какие-либо сомнения или в исключительных ситуациях (например, при проведении операций со стороной, включенной в идентификационный список секторальных санкций («SSI»); совершении операций со Страной, на которую распространяется эмбарго, в секторе, на который не распространяются Санкции, и т. д.), в рамках предварительного утверждения необходимо проинформировать Департамент права и комплаенс. Такая операция может быть подтверждена только Департаментом права и комплаенс после окончательного утверждения Департаментом права и комплаенс «Коч Холдинг», чтобы гарантировать, что предполагаемая сделка не нарушает применимые Санкции или иным образом не подвергает группу компаний «Коч» риску санкционирования.

Для Компании крайне важно соблюдать все применимые к ней законы и правила, включая Санкции и правила экспортного контроля, в странах, где она осуществляет свою деятельность, и выполнять свои договорные обязательства. По этой причине:

- В случае непринятия необходимых мер и неполучения необходимых лицензий,<sup>13</sup> любая деятельность, подпадающая под действие Санкций или являющаяся нарушением применимых Правил экспортного контроля или каких-либо обязательств по Санкциям, должна быть прекращена;
- Необходимо соблюдать процедуры комплексной юридической проверки для определения того, подлежит ли третья сторона применению Санкций;
- Постоянный мониторинг должен осуществляться с периодичностью, определяемой в соответствии с результатами процедур комплексной юридической проверки. Если запрещенная операция или любое действие, подпадающее под Санкции или являющееся нарушением применимых Правил экспортного контроля, обнаруживается во время текущего мониторинга, соответствующую операцию или действие немедленно прекращают и немедленно уведомляют о том Департамент права и комплаенс Компании. Непосредственно по получении такой информации Департаментом права и комплаенс Компании, необходимо проинформировать Департамент права и комплаенс «Коч Холдинг».

<sup>13</sup>Лицензии должны быть получены на срок не менее 10 лет, если иное не указано в соответствующих нормативно-правовых положениях.



Платежи и сбор доходов подлежат осуществлению и регистрации в бухгалтерских книгах в соответствии с законами и постановлениями стран, на территории которых Компания осуществляет свою коммерческую деятельность.<sup>14</sup> Компания не должна участвовать в отмывании денег, финансировании терроризма и финансировании деятельности, связанной с оружием массового поражения.

Для этого Компания должна:

- знать, кто её клиенты и деловые партнеры;
- соблюдать применимые законы, нормативно-правовые акты, Глобальный кодекс корпоративной этики «Арчелик» и соответствующие политики;
- всегда обеспечивать точность финансовой и коммерческой отчетности;
- хранить записи обо всех своих действиях в безопасном и надлежащем виде;
- выполнять проверки/комплексную юридическую проверку третьей стороны в соответствии с применимыми нормативно-правовыми актами.

Несоблюдение данной Политики может обусловить, помимо прочего, следующие последствия:

- взятие сотрудников под стражу (в результате нарушения определенных Санкций);
- наложение значительных финансовых штрафов как в отношении Компании, так и её сотрудников;
- ухудшение общественной репутации;
- потеря бизнеса;
- отмена поощрений;
- расторжение договоров;
- падение стоимости акции;
- ухудшение доступа к международному финансированию или его отсутствие;
- отзыв кредита;
- арест имущества Компании.

## 5. РЕАЛИЗАЦИЯ

В рамках процедур комплексной юридической проверки проверка запрещённых лиц («DPS») подлежит проведению с помощью системы мониторинга контрагентов. Первоначальная комплексная юридическая проверка должна быть проведена до начала любых взаимодействий с новым Деловым партнером или иной третьей стороной в соответствии с применимыми нормативно-правовыми положениями. При проведении комплексной юридической проверки следует также принимать во внимание территориальные санкционные списки, насколько это технически возможно, наряду с глобальными санкционными списками. Процедуры комплексной юридической проверки подлежат проведению не только перед любым соглашением, но и в ходе деловых отношений на периодической основе. Если признаки подозрительной деятельности (например, риск сделки с Объектами санкций, деятельности по отмыванию денег и т. д.) были обнаружены соответствующими отделами Компании в любое время в ходе деловых отношений, Департамент права и комплаенс должен быть проинформирован немедленно. Департамент права и комплаенс проводит расширенную комплексную юридическую проверку и информирует соответствующее подразделение о мерах предосторожности, которые необходимо принять, включая, помимо прочего, прекращение деловых отношений или расторжение соглашений. При возникновении сомнений, Департамент права и комплаенс компании проводит консультации с Департаментом права и комплаенс «Коч Холдинг».

---

<sup>14</sup> Для ознакомления с более подробной информацией см. глобальную политику «Арчелик» по борьбе с отмыванием денег.

В зависимости от результатов DPS, решение о начале или продолжении деловых операций остается исключительно на усмотрение Департамент права и комплаенс.

Компания должна обеспечить, чтобы контракты с Деловыми партнерами и прочими третьими сторонами включали соответствующие статьи, касающиеся их понимания и принятия на себя обязательств по соблюдению данной Политики.

## **6. ИСКЛЮЧЕНИЕ ЛИЦ ИЗ США**

Лица из США, включая сотрудников, являющихся гражданами США, не должны участвовать в каких-либо сделках, связанных со Страной, на которую распространяется эмбарго, или иными Объектами санкций США, если OFAC не лицензировало или не санкционировало участие Лиц из США в такой сделке. «Лица из США»: все, кто находится на территории Соединенных Штатов Америки; любой гражданин США или владелец грин-карты, где бы он ни находился (включая лиц с двойным гражданством США и другой страны); любое юридическое лицо, зарегистрированное на территории США, или любое лицо, нанятое юридическим лицом, зарегистрированным на территории США, а также неамериканские организации, принадлежащие или контролируемые США, в соответствии с определенными Санкциями США. Протокол США по исключению таких лиц, представленный в Приложении [1], содержит дополнительные указания и инструкции по исключению лиц из США, если это необходимо для соблюдения применимых Санкций США.


Для получения дополнительной информации относительно исключения лиц из США, необходимо связаться с Департаментом права и комплаенс.

## **7. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЗРАЧНОСТИ**

Сотрудникам Компании (в т. ч. сотрудникам Входящих в группу компаний) запрещено делать какие-либо заявления или участвовать в каких-либо действиях, направленных на уклонение от Санкций, требований настоящей Политики, а также действиях, которые могут быть истолкованы как содействие уклонению от Санкций или деятельность, подпадающая под действие Санкций. Никакая информация, указанная в платежных инструкциях, документах по финансовой операции и/или данных о контрагенте, не должна быть изменена, удалена или скрыта во избежание Санкций или препятствования выявлению проблемы Санкций. Сотрудники должны отклонять и передавать в Департамент права и комплаенс Компании любой запрос от контрагента об опускании или сокрытии имен, адресов или иной информации, относящейся к Объекту санкций, в документации по финансовой операции или иных коммерческих документах. Подобное отсутствие прозрачности в отношении вопроса о Санкциях недопустимо.

## **8. ЗАПРОСЫ ИНФОРМАЦИИ**

Компания и/или Входящие в группу компании могут получать запросы информации («ЗИ») относительно определенных финансовых операций, контрагентов и т. д. от банков-корреспондентов или банков-контрагентов. Такие ЗИ могут быть получены по электронной почте, факсу или иным способом. Любой сотрудник, получивший ЗИ, связанный с Санкциями, должен немедленно направить ЗИ в Департамент права и комплаенс для рассмотрения. Все ответы на ЗИ, связанные с Санкциями, требуют одобрения Департаментом права и комплаенс Компании и должны касаться всего запроса, быть точными и не вводить в заблуждение.



Все документы, связанные с ЗИ (в т. ч. вся соответствующая внутренняя корреспонденция, документация с подтверждением одобрения ответа на ЗИ Департаментом права и комплаенс, и любая другая документация, связанная с обработкой ЗИ), подлежат сохранению и архивированию в электронном формате.

Департамент права и комплаенс Компании свяжется с Департаментом права и комплаенс «Коч Холдинг» для принятия последующих мер в связи с полученным ЗИ.

## 9. НАРУШЕНИЯ ДАННОЙ ПОЛИТИКИ

Нарушения данной Политики может повлечь серьезные дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения. Если настоящая Политика нарушается какими-либо третьими сторонами, их контракты, если таковые имеются, должны быть расторгнуты незамедлительно.

Если у Вас есть информация о фактическом или потенциальном нарушении настоящей Политики и/или применимого законодательства, немедленно сообщите о фактическом (или предполагаемом) нарушении в Департамент права и комплаенс Компании. Также, если у Вас есть какие-либо вопросы или проблемы, свяжитесь с Департаментом права и комплаенс Компании. В качестве альтернативного варианта для сообщения о своих вопросах или проблемах воспользуйтесь указанными ниже способами связи:

**Сайт:** [www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net)

**Эл. почта:** [arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)

**Номера телефонов горячей линии представлены на сайте:**

<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/global-code-of-conduct/>

Помимо указанных способов связи вы также можете сообщить о любом нарушении настоящей Политики на горячую линию по вопросам этики «Коч Холдинг» по следующей ссылке: «[kocsnow.koc.com.tr/hotline](http://kocsnow.koc.com.tr/hotline)».

Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру Департаментом права и комплаенс «Арчелик» для обеспечения соответствия новым или пересмотренным законам и постановлениям.

## 10. ПРИЛОЖЕНИЕ I — ПРОТОКОЛ ИСКЛЮЧЕНИЯ ЛИЦ ИЗ США

**Исключение Объектов из США из деловых отношений, связанных с Объектами санкций**<sup>15</sup>

### I. Причина настоящего протокола

A. Защита Компании и Входящих в группу компаний, а также всех операций по всему миру от участия в сделках, которые могут нарушать применимые экономические санкции или торговые эмбарго («Санкции»).

B. Поскольку нарушение Санкций может повлечь за собой уголовное наказание и личную ответственность сотрудников, которые не соблюдают их, все сотрудники должны понимать свои обязанности и строго соблюдать настоящий Протокол как для собственной защиты, так и для защиты своих коллег.

---

<sup>15</sup>Настоящий протокол не затрагивает правила экспортного контроля и лицензионные требования США или ЕС. См. [Другие политики компании] для получения информации о соответствующих правилах и требованиях.



## II. Объекты санкций

А. Каждая из юрисдикций, где осуществляет деятельность Компания и Входящие в группу компании, может применять ряд Санкций в отношении отдельных лиц, организаций, судов или стран («Объекты санкций») в соответствии с мандатами Организации Объединенных Наций или по другим причинам.

В. Экономические Санкции США как правило нацелены на более широкий круг стран, физических и юридических лиц, по сравнению с Санкциями, налагаемыми другими юрисдикциями, где осуществляет деятельность Компания и Входящие в группу компании. Объекты санкций США включают физических, юридических лиц и суда, указанные Управлением по контролю за иностранными активами США («OFAC»), и обнародованные на сайте OFAC.<sup>16</sup> В дополнение к таким Лицам особой категории и **Иностранным лицам, уклоняющимся от санкций**, OFAC и прочие органы власти США в настоящее время вводят всеобъемлющие Санкции против Крыма, Кубы, Ирана, Северной Кореи, Судана и Сирии. Наконец, OFAC ввело Санкции в отношении ряда компаний, работающих в финансовом, оборонном и энергетическом секторах России, посредством включения их в идентификационный Список секторальных санкций («SSI») OFAC.

С. Санкционные требования США применяются к лицам из США по всему миру, а также к операциям, совершаемым любым лицом, которое связано с территорией или финансовой системой Соединенных Штатов Америки, или к международным передачам контролируемых экспортируемых товаров, происходящих из США (совместно именуемые «Объекты из США»).

Д. Следующие вопросы следует задать, для определения возможности сделки с участием Объектов из США относительно возникновения риска Санкций США:

- Входит ли сторона сделки в список лиц особой категории OFAC или принадлежит к лицам особой категории? <sup>17</sup>
- Находится ли сторона сделки на территории Крыма, Кубы, Ирана, Северной Кореи, Судана или Сирии («Страны, на которые распространяется эмбарго») или поставляет товары или услуги с неё?
- Входит ли сторона транзакции в SSI или принадлежит компании, которая фигурирует в SSI?
- Принадлежит ли сторона сделки полностью или частично правительствам Кубы, Ирана, Судана или Сирии, или действует от их имени, или корпорация принадлежит одному из этих правительств?
- Является ли сторона сделки гражданином Кубы или полностью или частично принадлежит гражданам Кубы (кроме кубинских граждан, проживающих на территории США или постоянно проживающих в третьей стране)?

## III. Наша политика

А. Мы соблюдаем все законы о Санкциях (в т. ч. экспортный контроль), применимые к нашим сделкам.

В. Мы откажемся от участия в сделках, которые могут подвергнуть любого из участников риску нормативно-правового соответствия согласно применимым Санкциям.

<sup>16</sup> См. <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/default.aspx> и [http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/ssi\\_list.aspx](http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/ssi_list.aspx).

<sup>17</sup> Проверка запрещенных лиц должна проводиться в отношении всех сделок, независимо от участия Объекта из США.

С. Мы откажемся от участия в финансовых операциях, разработанных или предназначенных для обхода законов о Санкциях юрисдикций, в которых мы ведем свою коммерческую деятельность.

*При возникновении сомнений все сотрудники должны проконсультироваться с Департаментом права и комплаенс Компании.*

#### **IV. Отвод сотрудников Лиц из США**

А. Лица из США, в т. ч. их сотрудники, являющиеся гражданами США, не должны участвовать в каких-либо сделках, связанных со Страной, на которую распространяется эмбарго, или иными Объектами санкций США, если OFAC не лицензировало или не санкционировало участие Лиц из США в такой сделке. «Лица из США»: все, кто находится на территории Соединенных Штатов Америки; любой гражданин США или владелец грин-карты, где бы он ни находился (включая лиц с двойным гражданством США и другой страны); любое юридическое лицо, зарегистрированное на территории США, или любое лицо, нанятое юридическим лицом, зарегистрированным на территории США, а также неамериканские организации, принадлежащие или контролируемые США, в соответствии с определенными Санкциями США.

- Компания и Входящие в группу компании (за исключением Beco U.S., Inc. («Бекко Ю. Эс. Инк.»)) не считаются Лицами из США, а все офисы компании и сотрудники на территории США, а также любой сотрудник, находящийся в любой точке мира и владеющий паспортом США или грин-картой являются Лицами из США.

В. При отсутствии соответствующей лицензии, разрешения или исключения Санкции США запрещают участие Лиц из США в операциях со Странами, на которые распространяется эмбарго, и прочими Объектами санкций США.


- Санкции, налагаемые на компании, включенные в SSI, имеют более ограниченный объем и запрещают Лицам из США совершать сделки, предоставлять финансирование или иным образом иметь дело с новым долговым займом (в зависимости от организации, включенной в SSI) или, в ряде случаев, с новыми акциями этих лиц, их собственностью или интересами в собственности.

С. Соответственно, все сотрудники, являющиеся гражданами США или имеющие грин-карту США (в т. ч. не являющиеся гражданами США, находящимися на территории США), не должны участвовать или иным образом поддерживать или способствовать финансовым операциям, связанным с Объектами санкций США, если OFAC не лицензировало или иным образом не разрешило такие сделки.<sup>18</sup>

Д. В частности, если Вы являетесь гражданином США, находящимся на территории США, или лицом, не являющимся гражданином США, директором или сотрудником юридического лица, зарегистрированным на территории США, действуя от имени юридического лица в США:

1. Вам запрещено предоставлять какие-либо коммерческие консультации, помощь или поддержку иным образом в связи с запрещенным OFAC бизнесом с участием Стран, на которые распространяется эмбарго, или иных Объектов санкций США;

<sup>18</sup> Санкции, внесенные в SSI, не запрещают участие Лиц из США во всех финансовых операциях с компаниями, включенными в SSI. Скорее санкции SSI запрещают только ограниченную деятельность. Для получения подробной информации об этих запретах следует проконсультироваться с SSI, но если говорить кратко: Директива 1 — сделки, связанные с новым капиталом или новой задолженностью лица, на которое наложены санкции согласно Директиве 1, на срок более 30 дней; Директива 2 — сделки, связанные с новой задолженностью лица, на которое наложены санкции согласно Директиве 2, на срок более 90 дней; Директива 3 — сделки, которые связаны с новой задолженностью лица, на которое наложены санкции согласно Директиве 3, на срок более 30 дней; Директива 4 — сделки, связанные с разведкой или добычей для глубоководных, шельфовых арктических или сланцевых проектов, которые потенциально могут быть связаны с добычей нефти на территории Российской Федерации и вовлекают субъект, на который распространяется действие Директивы 4. Такие же соответствующие запреты применяются к организациям, на 50% или более принадлежащих одной или нескольким организациям, включенным в SSI. Следовательно, Лица из США могут участвовать в финансовых операциях с такими компаниями, включенными в список SSI, при условии, что такие операции не связаны с запрещенными операциями или какими-либо иными Объектами санкций США.



2. Вам запрещено контролировать, разрешать или одобрять любые операции, запрещенные OFAC и связанные с Объектами санкций США, а также управлять поведением другого персонала в отношении такой деятельности или направлять его;

3. Запрещено участвовать в перепроектировании или реструктуризации каких-либо сделок, операций, продуктов или услуг с целью содействия коммерческой деятельности, запрещенной OFAC и связанной с Объектами санкций США;

4. Запрещено предоставлять корпоративные услуги (например, осуществлять бухгалтерский учет, логистику, администрирование контрактов, технические услуги) специально для поддержки бизнеса, запрещенного OFAC и связанного с Объектами санкций США.

5. Запрещено передавать бизнес, запрещенный OFAC и связанный с Объектами санкций США, другим лицам и выдавать какие-либо доверенности в отношении конкретных операций с Объектами санкций США.

6. Запрещено предоставлять какие-либо услуги, перечисленные выше, в связи с долгом или капиталом, в зависимости от обстоятельств, компаниям, которые указаны в SSI.

Е. Сотрудники, не являющиеся Лицами из США, не должны привлекать Лиц из США, использовать товары или услуги американского происхождения или финансовую систему США в рамках любого бизнеса, запрещенного OFAC и связанного с Объектами санкций США.

Ф. Таким образом, если Вы не являетесь Лицом из США и Ваша сделка связана с Объектами санкций США (кроме случаев лицензирования или авторизации OFAC или предоставления ответственным сотрудником Департамента права и комплаенс разрешения иным образом):

1. Вам запрещено проводить работу в отношении сделки, пока Вы находитесь в США;

2. Вам запрещено просить Лицо из США (в т. ч. гражданина США или держателя грин-карты за пределами США) поспособствовать Вам с такой сделкой;

3. Запрещено обсуждать эту сделку с Лицом из США, за исключением случаев, когда такое лицо предупреждает о необходимости соблюдения настоящего протокола или поднимают вопрос о соответствии требованиям OFAC;

4. Запрещено включать Лиц из США в цепочки электронной почты для содействия этой сделке;

5. Запрещено пытаться вовлечь Лиц из США в эту сделку при утаивании информации о ее связи с Объектом санкций США;

6. Запрещено использовать кредиты или иные активы, предоставленные Лицами США, для финансирования сделок с Объектами санкций США или предоставления Лицам США средств, полученных в результате такой сделки.

G. Примеры: Ниже приведены примеры действий, нарушающих данную Политику:

- Гражданин США, нанятый Компанией на территории Турции, ведет переговоры о продаже холодильников сирийскому предприятию;
- Гражданин Турции, нанятый Компанией на территории Турции, заключает контракт с компанией в Судане, временно работая в офисе в Нью-Йорке;
- В Турции тот же сотрудник, не являющийся гражданином США, заказывает запчасти у поставщика из США для продажи покупателю на территории Ирана; или
- Владелец грин-карты США, нанятый Компанией на территории Турции, утверждает контракт с лицами особой категории OFAC.

H. Отвод членов комитета Лиц из США


- Как отмечалось выше, любое лицо, аффилированное с Компанией и Входящими в группу компаниями, которое является Лицом из США, не может утверждать, разрешать, консультировать или иным образом оказывать поддержку или помощь в связи с бизнесом, связанным с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго, за исключением случаев, когда законодательство США разрешает их участие в конкретном случае (например, из-за того, что OFAC лицензировало транзакцию или из-за ограниченного характера SSI).

- Таким образом, строгое правило отвода применяется к любым Лицам из США, которые могут в настоящее время или в будущем работать в Компании, а также в правлениях и комитетах Входящих в группу компаний, означает, что они не могут участвовать ни в какой части заседания такого совета или комитета, в т. ч. при планировании или голосовании в поддержку деятельности, запрещенной OFAC и связанной с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго.

- Таким образом, за исключением случаев получения разрешения со стороны ответственного сотрудника Департамента права и комплаенс, Лица из США обязаны покидать конференц-зал и/или прекращать видео-/аудио конференции в течение такого промежутка времени, когда совет или исполнительный комитет могут предпринять действия специально для продвижения бизнеса, связанного с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго.

- Разъяснение относительно Консультации по обеспечению нормативно-правового соответствия: Любой член комитета вправе и в обычном порядке будет запрашивать и принимать во внимание рекомендации от Лиц из США по вопросам соблюдения OFAC и других положений о санкциях, а также о подверженности Компании и Входящих в группу компаний рискам, связанным с Санкциями США. В данном контексте Лица из США, члены или советники компаний и советов директоров и комитетов Входящих в группу компаний, могут решать вопросы соблюдения Санкций от имени Компании и Входящих в группу компаний, одновременно отказываясь от любого коммерческого планирования или решений в поддержку бизнеса, запрещенного OFAC, с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго.

- В отношении любых протоколов собраний, составляемых соответствующими советами и комитетами, в отношении любых собраний, на которых регистрируются голосование или иные действия в поддержку деловых операций, запрещенных OFAC, с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго, в таких протоколах должно быть указано, каким образом присутствующие Лица из США отказались от таких действий (например, покинули комнату, прервали конференц-связь) перед протоколированием обсуждения и/или решений, связанных с Объектами санкций США.



- Члены правления и комитетов (и руководители в целом), не являющиеся Лицами из США, не должны включать Лиц из США в электронные рассылки или иные сообщения, касающиеся коммерческих аспектов деловых операций, запрещенных OFAC, с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго (кроме запросов о рекомендациях по обеспечению нормативно-правового соответствия), и в случае сомнений следует проконсультироваться с сотрудником Департамента права и комплаенс.

- Соответствующим советам и комитетам запрещено одобрять или разрешать любые деловые операции, запрещенные OFAC, с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго, если после отвода всех членом-Лиц из США количество оставшихся членом не превышает количество отстраненных членом-Лиц из США.

## **V. Дополнительное руководство для сотрудников Лиц из США**

А. Санкции OFAC не распространяются на пассивную осведомленность сотрудников Лиц из США о деятельности Компании и Входящих в группу компаний, связанных с Объектами санкций США или Странами, на которые распространяется эмбарго, при условии, что Лица из США не используют свою осведомленность о такой деятельности для участия в несанкционированной деятельности, которая способствует деловым операциям, запрещенным OFAC.

В. Публикация и распространение среди сотрудников Лиц из США управленческих отчетов общего назначения или финансовой отчетности, раскрытие затрат/доходов/прибыли и другой информации о деятельности Компании и Входящих в группу компаний в Странах, на которые распространяется эмбарго, в контексте глобальной коммерческой деятельности Компании и Входящих в группу компаний, не будет считаться нарушением настоящей Политики, если Лица из США не участвуют в каких-либо коммерческих обсуждениях или принятии решений в поддержку несанкционированных деловых операций, запрещенных OFAC.

С. Лица из США должны проконсультироваться с Департаментом права и комплаенс Компании при возникновении вопросов или опасений по поводу предмета настоящего Протокола.

**Дата редакции: 15.02.2021 г.**

## 1. ЦЕЛЬ И ОБЪЕМ

Настоящая Политика в области прав человека («**Политика**») представляет собой руководство, которое отражает подход и стандарты «Арчелик» и Входящих в группу компаний в отношении прав человека и демонстрирует важность, которую «Арчелик» и Входящие в группу компании придают соблюдению прав человека.

Все сотрудники, директора и должностные лица «Арчелик» и Входящих в группу компаний должны соблюдать настоящую Политику. Как компания группы «Коч», «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые шаги для обеспечения того, чтобы все Деловые партнеры (насколько это применимо) соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящей Политикой.

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**«Деловые партнеры»:** поставщики, дистрибьюторы, авторизованные поставщики услуг, представители, независимые подрядчики и консультанты.

**«Входящие в группу компании»:** предприятия, в которых «Арчелик» прямо или косвенно владеет более чем 50% акционерного капитала.

**«Права человека»:** права, присущие всем людям, независимо от пола, расы, цвета кожи, религии, языка, возраста, национальности, расхождения во взглядах, национального или социального происхождения и степени материального благополучия. Это включает право на равную, свободную и достойную жизнь помимо прочих прав человека.

**«МОТ»:** Международная организация труда.

**«Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда»<sup>19</sup>:** принятая декларация МОТ, которая обязывает все государства-члены (независимо от ратификации ими соответствующих конвенции) добросовестно уважать и продвигать следующие четыре категории принципов и прав:

- Свобода собраний и эффективное признание коллективных переговоров,
- Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда,
- Исключение детского труда,
- Устранение дискриминации в сфере трудоустройства и трудовой деятельности.

**«Группа компаний «Коч»:** Koç Holding A.Ş. («Коч Холдинг А. Ш.») и компании, которые прямо или косвенно, совместно или индивидуально контролируются «Коч Холдинг А. Ш.» и совместные предприятия, указанные в последнем консолидированном финансовом отчете компании.

**«ОЭСР»:** Организация экономического сотрудничества и развития.

**«Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий»<sup>20</sup>** направлены на развитие поддерживаемого государством поведения корпоративной ответственности, которое будет поддерживать баланс между конкурентами на международном рынке и, таким образом, увеличивать вклад транснациональных компаний в устойчивое развитие.

<sup>19</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

<sup>20</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

«ООН»: Организация Объединенных Наций.

**«Глобальный договор ООН»<sup>21</sup>**: глобальный пакт, инициированный Организацией Объединенных Наций, чтобы побудить предприятия по всему миру принимать устойчивые и социально ответственные политики и отчетываться об их выполнении. Глобальный договор ООН — это основанная на принципах деловая структура, в которой сформулированы десять принципов в области прав человека, труда, окружающей среды и борьбы с коррупцией.

**«Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН»<sup>22</sup>**: набор руководящих принципов для государств и компаний по предотвращению, устранению и исправлению нарушений прав человека, совершаемых в ходе деловых операций.

**«Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ)»<sup>23</sup>**: важный документ в истории прав человека, составленный представителями различных правовых и культурных традиций, представляющих все регионов мира, и провозглашенный Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в Париже 10 декабря 1948 г. в качестве единого эталона, к которому должны стремиться все народы и все нации. В нем впервые изложены основные права человека, подлежащие всеобщей защите.

**«Принципы расширения прав и возможностей женщин»<sup>24</sup> (WEP)**: свод принципов, предлагающих бизнесу рекомендации по продвижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на рабочем месте, на рынке и в обществе. Разработанные Глобальным договором ООН и структурой «ООН-женщины», WEP опираются на международные стандарты в области труда и прав человека и основываются на признании того, что предприятия заинтересованы и несут ответственность за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.

**«Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182)»<sup>25</sup>**: Конвенция в отношении запрещения и немедленных мер по искоренению наихудших форм детского труда.

### 3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Как компания группы компаний «Коч», действующая на глобальном уровне, «Арчелик» и Входящие в группу компании руководствуются Всеобщей декларацией прав человека (ВДПЧ) и способствуют уважительному отношению к правам человека своих заинтересованных сторон в странах, где она осуществляет свою деятельность. Создание и поддержание позитивной и профессиональной рабочей среды для своих сотрудников является основным принципом «Арчелик» и Входящих в группу компаний. «Арчелик» и Входящие в группу компании действуют в соответствии с глобальными этическими принципами в таких вопросах, как набор, продвижение по службе, карьерный рост, заработная плата, дополнительные льготы и разнообразие, и уважают права своих сотрудников на создание организаций по своему выбору и присоединение к ним. Принудительный труд и детский труд, а также все формы дискриминации и притеснения категорически запрещены.


<sup>21</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>22</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>23</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>24</sup> <https://www.weps.org/about>

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)



Компания «Арчелик» и Входящие в группу компании в первую очередь принимают во внимание следующие международные стандарты и принципы в отношении прав человека:

- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.),
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (2011 г.),
- Глобальный договор ООН (2000 г.),
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (2011 г.),
- Принципы расширения прав и возможностей женщин (2011 г.).
- Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182) (1999 г.)

#### **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

Компания «Арчелик» и Входящие в группу компании уважают права своих сотрудников, директоров, должностных лиц, акционеров, деловых партнеров, клиентов и прочих лиц, на которых влияет их деятельность, продукты или услуги, и соблюдают принципы Всеобщей декларации прав человека (ВДПЧ) и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

«Арчелик» и Входящие в группу компании обязуются обращаться со всеми сотрудниками честно и справедливо, а также обеспечивать безопасную и здоровую рабочую среду, где уважается человеческое достоинство и недопустима дискриминация. «Арчелик» и Входящие в группу компании предотвращают соучастие в нарушениях прав человека.

«Арчелик» и Входящие в группу компании могут также применять дополнительные стандарты с учетом уязвимых и обездоленных групп, которые более подвержены негативному воздействию на права человека и требуют особого внимания. «Арчелик» и Входящие в группу компании рассматривают особые обстоятельства групп, права которых дополнительно уточняются в документах Организации Объединенных Наций, а именно: коренные народы; женщины; этнические, религиозные и языковые меньшинства; дети; инвалиды; и трудящиеся-мигранты и их семьи, как указано в Руководящих принципах бизнеса в аспекте прав человека ООН.

#### **Разнообразие и равные возможности приема на работу**

«Арчелик» и Входящие в группу компании стремятся нанимать лиц, представляющих разные культуры, с разным опытом работы и разного происхождения. Процесс принятия решений при приеме на работу зависит от требований к должности и личной квалификации, независимо от расы, религии, национальности, пола, возраста, гражданского состояния и степени трудоспособности.

#### **Недискриминация**

Абсолютная нетерпимость к дискриминации является ключевым принципом всего процесса трудоустройства, в т. ч. продвижения по службе, назначения и обучения. «Арчелик» и Входящие в группу компании ожидают, что все их сотрудники будут демонстрировать одинаковую чуткость в своем поведении по отношению друг к другу.

«Арчелик» и Входящие в группу компании заботятся о равном отношении к своим сотрудникам, предлагая равное вознаграждение, равные права и возможности. Все виды проявления неуважения по признаку расы, пола (включая беременность), цвета кожи, дискриминации и национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейной ситуации, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности, а также политических взглядов являются неприемлемыми.



## **Абсолютное недопущение детского/принудительного труда**

«Арчелик» и Входящие в группу компании решительно выступают против детского труда, который причиняет детям физический и психологический вред и нарушает их право на образование. Кроме того, «Арчелик» и Входящие в группу компании выступают против всех форм принудительного труда, который определяется как работа, выполняемая принудительно и под угрозой какого-либо наказания.

В соответствии с Конвенциями и рекомендациями МОТ, Всеобщей декларации прав человека и Глобального договора ООН, «Арчелик» и Входящие в группу компании проводят политику абсолютной нетерпимости к рабству и торговле людьми и ожидают, что все их Деловые партнеры будут поступать соответствующим образом.

## **Свобода организации и коллективный трудовой договор**

«Арчелик» и Входящие в группу компании уважают право и свободу выбора сотрудников на вступление в профсоюз и на заключение коллективных трудовых переговоров и не применяют в их отношении репрессивных мер. «Арчелик» и Входящие в группу компании привержены конструктивному диалогу со свободно избранными представителями своих сотрудников, представленными юридически признанным профсоюзом.

## **Здоровье и безопасность**

Защита здоровья и безопасности сотрудников и других лиц, которые по какой-либо причине находятся на рабочем месте, является одной из главных задач «Арчелик» и Входящих в группу компаний. «Арчелик» и Входящие в группу компании обеспечивают безопасную и здоровую рабочую среду. «Арчелик» и Входящие в группу компании принимают необходимые меры безопасности на рабочих местах, уважая достоинство, конфиденциальность и репутацию каждого человека. «Арчелик» и Входящие в группу компании соблюдают все соответствующие нормативно-правовые акты и внедряют все необходимые меры безопасности на всех своих рабочих участках.

В случае обнаружения каких-либо небезопасных условий или небезопасного поведения на рабочих местах, «Арчелик» и Входящие в группу компании незамедлительно принимают необходимые меры для обеспечения здоровья, безопасности и защиты своих клиентов и сотрудников.

## **Недопущение притеснения и насилия**

Ключевым аспектом защиты личного достоинства сотрудников является недопущение притеснения или насилия или принятие соответствующих наказаний в случае, если они имеют место быть. «Арчелик» и Входящие в группу компании стремятся обеспечить рабочее место, где не допускается насилия, притеснения и других небезопасных или тревожных условий. Таким образом, «Арчелик» и Входящие в группу компании не терпят никаких форм физического, словесного, психологического притеснения или сексуального домогательства, запугивания, жестокого обращения или угроз.

## **Рабочее время и вознаграждение**

«Арчелик» и Входящие в группу компании соблюдают установленные законом часы работы в соответствии с местными законами стран, на территории которых они осуществляют свою деятельность. Крайне важно, чтобы у сотрудников были регулярные перерывы, отпуска и чтобы они наладили эффективный баланс между работой и личной жизнью.

Процесс определения заработной платы устанавливается на конкурентной основе в соответствии с соответствующими секторами и местным рынком труда, а также в соответствии с условиями коллективных договоров (если применимо). Все компенсации (в т. ч. социальные пособия) подлежат выплате в соответствии с применимыми законами и постановлениями.

При желании сотрудники могут запросить дополнительную информацию у должностного лица или отдела, отвечающего за соблюдение законов и правил, регулирующих условия труда в их странах.

## **Личностное развитие**

«Арчелик» и Входящие в группу компании предоставляют своим сотрудникам возможность развивать свои таланты и потенциал, а также развивать свои навыки. Считая человеческий капитал ценным ресурсом, «Арчелик» и Входящие в группу компании прилагают усилия для всестороннего личностного развития сотрудников, поддерживая их обучение внутри и вне организации.

## **Конфиденциальность данных**

Для защиты личной информации своих сотрудников, «Арчелик» и Входящие в группу компании поддерживают стандарты конфиденциальности данных на высоком уровне. Стандарты конфиденциальности данных соответствуют законодательству.

«Арчелик» и Входящие в группу компании ожидают, что сотрудники будут соблюдать законы о конфиденциальности данных в каждой из стран, на территории которых они осуществляют свою деятельность.

## **Политическая деятельность**

«Арчелик» и Входящие в группу компании уважают законное и добровольное участие своих сотрудников в политической жизни. Сотрудники могут делать личные пожертвования политической партии или политическому кандидату или участвовать в политической деятельности в нерабочее время. Однако для таких пожертвований или любой другой политической деятельности строго запрещено использовать средства компании или иные ресурсы.

## 5. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Все сотрудники и директора «Арчелик» и Входящих в группу компаний несут ответственность за соблюдение настоящей Политики, внедрение и поддержку соответствующих процедур и средств контроля «Арчелик» и Входящих в группу компаний в соответствии с требованиями настоящей Политики. «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы все её Деловые партнеры (в соответствующей степени) соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящей Политикой.

Настоящая Политика была подготовлена в соответствии с политикой защиты прав человека. При обнаружении несоответствий между местными нормативно-правовыми актами, применимыми в странах, где компания «Арчелик» и Входящие в группу компаний осуществляют свою деятельность, и настоящей Политикой (при условии, что такая практика не является нарушением соответствующих местных законов и постановлений) преимущественную силу имеют более строгие положения.

Если вам станет известно о каких-либо действиях, которые, по Вашему мнению, несовместимы с настоящей Политикой, применимым законодательством или Глобальным кодексом корпоративной этики «Арчелик», Вы должны сообщить об этом инциденте, воспользовавшись нижеуказанными способами связи:

**Сайт:** [www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net)

**Эл. почта:** [arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)

**Номера телефонов горячей линии представлены на сайте:**

<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/global-code-of-conduct/>

Департамент права и комплаенс отвечает за организацию, периодический анализ и пересмотр Глобальной политики в области прав человека в случае необходимости, а Департамент по работе персоналом отвечает за реализацию этой Политики.

Сотрудники «Арчелик» и Входящих в группу компаний могут обращаться в Департамент по работе персоналом «Арчелик» по вопросам, связанным с исполнением настоящей Политики. Нарушения данной Политики может повлечь серьезные дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения. В случае нарушения данной Политики третьими лицами контракты с ними могут быть расторгнуты.

**Дата редакции: 22.02.2021 г.**

# ГЛОБАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРИТЕСНЕНИЯ

## 1. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Целью и объемом данной Глобальной политики по борьбе с дискриминацией и притеснениями («**Политика**») является установление правил, которые должны быть приняты во внимание «Арчелик» и Входящими в группу компаниями для обеспечения недопущения любой формы дискриминации и притеснения (в т. ч. сексуальных домогательств) на рабочем месте.

Все сотрудники, директора и должностные лица «Арчелик» и Входящих в группу компаний должны соблюдать настоящую Политику, которая является неотъемлемой частью Глобального кодекса корпоративной этики группы компаний «Коч»<sup>26</sup> и Глобального кодекса корпоративной этики «Арчелик». «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы все её Деловые партнеры соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящей Политикой.

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**«Деловые партнеры»:** поставщики, дистрибьюторы, авторизованные поставщики услуг, представители, независимые подрядчики и консультанты.

**«Дискриминация»:** любое запрещённое законом несправедливое обращение или произвольное различие по признаку расы, пола (включая беременность), цвета кожи, национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейного положения, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности, политических взглядов или иного статуса.

**«Входящие в группу компании»:** предприятия, в которых «Арчелик» прямо или косвенно владеет более чем 50% акционерного капитала.


**«Притеснение»:** любое неуместное и нежелательное поведение, которое можно обоснованно ожидать или интерпретировать как оскорбление или унижение другого человека.

**«Права человека»:** права, присущие всем людям, независимо от пола, расы, цвета кожи, религии, языка, возраста, национальности, расхождения во взглядах, национального или социального происхождения и степени материального достатка. Это включает право на равную, свободную и достойную жизнь среди прочих прав человека.

**«Группа компаний «Коч»:** Koç Holding A.Ş. («Коч Холдинг А. Ш.») и компании, которые прямо или косвенно, совместно или индивидуально контролируются «Коч Холдинг А. Ш.» и совместные предприятия, указанные в последнем консолидированном финансовом отчете компании.

**«Сексуальные домогательства»:** любое нежелательное приставание, просьба об оказании сексуальной услуги, словесное или физическое сексуальное поведение или жест, или иное сексуальное поведение, которое можно обоснованно ожидать или интерпретировать в качестве причинения оскорбления или унижения другого лица.

<sup>26</sup> <https://cdn.koc.com.tr/cmscontainer/kocholding/media/koc/01hakkinda/uyum/policies/koc-group-code-of-ethics.pdf>



**«Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ)»<sup>27</sup>**: важный документ в истории прав человека, составленный представителями различных правовых и культурных традиций, представляющих все регионы мира, и провозглашенный Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в Париже 10 декабря 1948 г. в качестве единого эталона, к которому должны стремиться все народы и все нации. В нем впервые изложены основные права человека, подлежащие всеобщей защите.

**«Рабочее место»**: место, где работают сотрудники «Арчелик» и Входящих в группу компаний. Такое место может варьироваться от физического пространства (например, офисные здания, фабрики и т. д.) до виртуального рабочего места (определяемого как любая рабочая среда, которая не располагается в одном физическом месте).

### 3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Как компания группы компаний «Коч», действующая на глобальном уровне, «Арчелик» и Входящие в группу компании руководствуются Всеобщей декларацией прав человека (ВДПЧ) и способствуют соблюдению прав человека своими заинтересованными сторонами в странах, где они осуществляют свою деятельность. Создание и поддержание позитивной и профессиональной рабочей среды для своих сотрудников является основным принципом «Арчелик» и Входящих в группу компаний.

Любые формы дискриминации и притеснения (в т. ч. сексуальные домогательства) на рабочем месте, категорически запрещены.

Одна из целей «Арчелик» и Входящих в группу компаний заключается в обеспечении рабочей среды для поддержания человеческого достоинства и исключения дискриминации или несправедливости и среды, в которой «Арчелик» и Входящие в группу компании стремятся собрать людей с разным происхождением, культурой, карьерным опытом, подходами и перспективами для разработки новых идей и решений. Соответственно, «Арчелик» и Входящие в группу компании принимают решения о приеме на работу на основе рабочих потребностей, требований к работе и личной квалификации, независимо от расы, пола (в т. ч. беременности), цвета кожи, национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейного положения, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности, политических взглядов или иного статуса, запрещенного законом.

### 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

«Арчелик» и Входящие в группу компании стремятся поддерживать рабочую среду, свободную от дискриминации и притеснения (в т. ч. сексуальных домогательств), где все люди пользуются уважением и достоинством, могут вносить полноценный вклад и обладают равными возможностями.

Ключевым элементом приверженности «Арчелик» и Входящих в группу компаний равным возможностям является полная нетерпимость к дискриминации и притеснениям на основе расы, пола (в т. ч. беременности), цвета кожи, национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейного положения, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности, политических взглядов или иного статуса, запрещенного законом. Такое преследование любых сотрудников, директоров и должностных лиц «Арчелик» и Входящих в группу компаний или любого из их Деловых партнеров является незаконным и недопустимым.

<sup>27</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

## Недискриминация

«Арчелик» и Входящие в группу компании заботятся о равном отношении к своим сотрудникам, предлагая равное вознаграждение, равные права и возможности. Все виды дискриминации и неуважения на основе расы, пола (в т. ч. беременности), цвета кожи, национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейного положения, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности и политических убеждений или иного статуса, запрещенного законом, недопустимы.

Абсолютная нетерпимость к дискриминации является ключевым принципом всего процесса трудовой деятельности (в т. ч. прием на работу, продвижение по службе, назначение, компенсации, переводы, дисциплина, понижение в должности, увольнение, доступ к льготам и обучение). «Арчелик» и Входящие в группу компании ожидают, что все их сотрудники будут демонстрировать одинаковую чуткость в своем поведении по отношению друг к другу.

Обнаружение любого сотрудника, демонстрирующего дискриминационное поведение, требует применения в его отношении корректирующих действий, вплоть до увольнения. Если какой-либо Деловой партнер окажется вовлеченным в какой-либо вид незаконной дискриминации, контракты с ним могут быть расторгнуты.

### Запрещение насилия и притеснения, в т. ч. сексуальных домогательств

Ключевым аспектом защиты личного достоинства сотрудников является недопущение притеснения или насилия в любой форме или применение соответствующих наказаний в случае их совершения. «Арчелик» и Входящие в группу компании прилагают все усилия по недопустимости жестокости, дискриминации и притеснения на рабочем месте по причине или на основе расы, пола (в т. ч. беременности), цвета кожи, национального или социального происхождения, этнической принадлежности, религии, возраста, степени трудоспособности, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, семейного положения, медицинских показаний, членства в профсоюзе или деятельности, политических взглядов или иного статуса, запрещенного законом.

Таким образом, «Арчелик» и Входящие в группу компании не терпят никаких форм физического, словесного, психологического притеснения или сексуального домогательства, запугивания, жестокого обращения или угроз.

Преследование может принимать форму (неисключительный перечень) слов, жестов или действий, которые раздражают, тревожат, оскорбляют, унижают, угрожают, умаляют важность, унижают или ставят в неловкое положение другого человека или создают устрашающую, агрессивную или оскорбительную рабочую среду. Преследование обычно подразумевает серию инцидентов. Притеснения также можно охарактеризовать как нежелательные комментарии гендерного, сексуального или этнического характера; религиозные оскорбления; расовые оскорбления; замечания о возрасте; шутки, эпитеты, оскорбительные или уничижительные комментарии, электронные письма, голосовые сообщения или письменные или графические материалы, высмеивающие или оскорбляющие человека или группу людей на основе защищенной классификации; или аналогичное неуместное поведение.

Разногласия по поводу выполнения работы или иные вопросы, связанные с трудовой деятельностью, как правило, не считаются притеснением.

Помимо вышеуказанных видов притеснения, «Арчелик» и Входящие в группу компании также придерживаются принципа абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам на рабочем месте.

Хотя сексуальное домогательство чаще всего связано с определенным поведением, оно также может принимать форму единичного случая. Сексуальные домогательства могут иметь место между лицами противоположного или одного пола. И мужчины, и женщины могут быть как жертвами, так и преступниками.

Обнаружение любого сотрудника, демонстрирующего дискриминационное поведение, требует в его отношении корректирующих действий, вплоть до увольнения. В случае нарушения данной Политики Деловым партнером контракты с ним могут быть расторгнуты.

## 5. ПОЛНОМОЧИЯ И ОБЯЗАННОСТИ

Все сотрудники и директора «Арчелик» и Входящих в группу компаний несут ответственность за соблюдение настоящей Политики, внедрение и поддержку соответствующих процедур и средств контроля «Арчелик» и Входящих в группу компаний в соответствии с требованиями настоящей Политики. «Арчелик» и Входящие в группу компании также ожидают и предпринимают необходимые меры для обеспечения того, чтобы все их Деловые партнеры соблюдали и/или действовали в соответствии с настоящей Политикой.

Настоящая Политика была подготовлена в соответствии с глобальной политикой защиты прав человека «Арчелик».<sup>28</sup> При обнаружении несоответствий между местными нормативно-правовыми актами, применимыми в странах, где компания «Арчелик» и Входящие в группу компании осуществляют свою деятельность, и настоящей Политикой (при условии, что такая практика не является нарушением соответствующих местных законов и постановлений) преимущественную силу имеют более строгие положения.

Если вам станет известно о каких-либо действиях, которые, по Вашему мнению, несовместимы с настоящей Политикой, применимым законодательством или Глобальным кодексом корпоративной этики <sup>29</sup> «Арчелик», Вы должны сообщить об этом инциденте, воспользовавшись нижеуказанными способами связи:

**Сайт:** [www.ethicsline.net](http://www.ethicsline.net)

**Эл. почта:** [arcelikas@ethicsline.net](mailto:arcelikas@ethicsline.net)

Номера телефонов горячей линии указаны на сайте:

<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/global-code-of-conduct/>

Помимо указанных способов связи Вы также можете сообщить о любом нарушении настоящей Политики на горячую линию по вопросам этики «Коч Холдинг» по следующей ссылке: «[koc.com.tr/hotline](http://koc.com.tr/hotline)».

Все заявления о поведении, нарушающем эту политику, требуют расследования в незамедлительном порядке и тщательным образом в соответствии с процессом, описанным в Операционной политике Глобального кодекса корпоративной этики.<sup>30</sup> Кроме того, возмездие, притеснения или преследование в отношении любого лица, сообщившего о проблеме, являются недопустимыми, и лица, раскрывающие информацию, сохранят свою анонимность (если они не договорятся об ином), как описано в Глобальной политике информирования о нарушениях.<sup>31</sup>

Нарушения данной Политики может повлечь серьезные дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения. В случае нарушения данной Политики третьими лицами контракты с ними могут быть расторгнуты.

При необходимости, Департамент прав и комплаенс отвечает за организацию, периодический пересмотр и рассмотрение Глобальной политики по борьбе с дискриминацией и притеснением, а также за обучение сотрудников Глобальному кодексу корпоративной этики и связанным с ним политикам (в т. ч. предотвращение дискриминации, притеснения (в т. ч. сексуальных домогательств) и нарушения прав на рабочем месте). Департамент по работе персоналом несет ответственность за реализацию данной Политики. Сотрудники «Арчелик» и Входящих в группу компаний могут обращаться в Департамент по работе персоналом «Арчелик» по вопросам, связанным с реализацией настоящей Политики.

Дата редакции: 04.05.2021 г.

<sup>28</sup> [https://www.arcelikglobal.com/media/6236/15\\_global-human-rights-policy-en-1.pdf](https://www.arcelikglobal.com/media/6236/15_global-human-rights-policy-en-1.pdf)

<sup>29</sup> [https://www.arcelikglobal.com/media/5510/1\\_global-code-of-conduct\\_.pdf](https://www.arcelikglobal.com/media/5510/1_global-code-of-conduct_.pdf)

<sup>30</sup> [https://www.arcelikglobal.com/media/5512/2\\_global-code-of-conduct-operations-policy\\_.pdf](https://www.arcelikglobal.com/media/5512/2_global-code-of-conduct-operations-policy_.pdf)

<sup>31</sup> [https://www.arcelikglobal.com/media/5515/3\\_global-whistleblowing-policy\\_.pdf](https://www.arcelikglobal.com/media/5515/3_global-whistleblowing-policy_.pdf)