

# КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ



## НАШИ ЦЕННОСТИ

### Честность

Мы работаем с соблюдением принципов деловой этики и устойчивого развития по отношению ко всем заинтересованным лицам, строя долгосрочное сотрудничество на основе взаимного доверия, в рамках которого мы делимся своим видением, идеями и проектами.

### Высокое качество

Обеспечивая высокое качество своей продукции и услуг, мы помогаем нашим клиентам добиться наилучших возможных результатов. В стремлении устранить дефекты мы обеспечиваем эффективное реагирование на просьбы клиентов, профессиональные консультации и всестороннюю поддержку.

### Равные возможности

Мы соблюдаем принципы культуры равенства, интеграции и равных возможностей, создавая дружественную рабочую среду, в которой каждый чувствует себя уважаемым и ценным сотрудником.

### Устойчивое развитие инноваций

Мы способствуем развитию идейного потенциала и инновационного мышления для оказания ощутимого вклада в здоровье и благополучие людей и снижения негативного влияния на окружающую среду, которое может возникнуть в результате наших решений и цепочек поставок в сфере здравоохранения.





В своей работе Группа Палладио стремится соблюдать высокие стандарты прозрачности и честности в соответствии с 10 принципами Глобального договора Организации Объединенных Наций в области прав человека, трудовых прав, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

В настоящем Кодексе этики высшее руководство намерено четко подтвердить те этические принципы, которые его вдохновляют, и которые обязаны соблюдать все штатные и внештатные сотрудники при осуществлении деятельности в соответствии с их компетенцией и должностью.

Каждый Сотрудник обязан знать и соблюдать настоящий Кодекс этики, а также сообщать о любых его недостатках и/или нарушениях.

Доктор Мауро Марки

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mauro Marci'.



# УКАЗАТЕЛЬ

1. Введение
2. Комитет по вопросам этики
3. Общие принципы
4. Конфликт интересов
5. Конфиденциальность
6. Конкуренция
7. Отношения с клиентами
8. Отношения с поставщиками
9. Взаимоотношения с государственными учреждениями
10. Подарки
11. Отчетность и открытость компании
12. Управление персоналом
13. Обязанности работников
14. Использование корпоративных активов
15. Неприятие любых форм терроризма
16. Защита личности
17. Правильное использование компьютерных систем
18. Алкоголь и наркотики
19. Курение
20. Здоровье, безопасность и охрана окружающей среды
21. Когда и как инициировать расследование
22. Система санкций
23. Глоссарий
24. Приложение: Заявление о нарушении



# 1. ВВЕДЕНИЕ

Основанная в 1946 году, компания работает в фармацевтической и косметической отрасли промышленности и изготавливает вторичные упаковочные материалы из печатной бумаги и/или картона.

Деятельность компании осуществляется на заводах, расположенных в:



Дузвилле - Виченца, Италия (юридический адрес).



Тиене – Виченца, Италия



Понтедера – Пиза, Италия



Госсоленго - Пьяченца, Италия



Талламор – Ирландия



Вршац – Сербия



Обнинск–Россия

Кодекс этики (далее - "Кодекс") был одобрен Генеральным директором компании 1 октября 2020г. и размещен на доске объявлений и корпоративной платформе интранет для ознакомления всеми сотрудниками компании. Также Кодекс был опубликован на сайте компании для предоставления доступа всем заинтересованным сторонам.

Новые сотрудники знакомятся с Кодексом при приеме на работу.

Группа Палладио несет обязательство по соблюдению положений Кодекса всеми сотрудниками и лицами, которые работают от его имени.

Данный Кодекс действует в течение трех лет, по истечении которых он может быть пересмотрен и возможно изменен Комитетом по вопросам этики.



## 2. КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

Комитет по вопросам этики является контролирующим органом, на который возложена задача реализации / контроля и применения положений Кодекса и правил, содержащихся в нем.

Задачами Комитета являются:

- Ознакомление всех заинтересованных сторон с Кодексом, а также разъяснение и внедрение его положений.
- Обеспечение практического применения положений Кодекса.
- Рассмотрение фактов нарушений Кодекса (обращения по факту нарушений) и недопущения негативных последствий в этой связи в отношении лиц, подающих жалобу. Какое-либо преследование или карательные меры будут рассматриваться в качестве дисциплинарных проступков с применением санкций в соответствии с законодательством соответствующей страны.
- Заявления (обращения по факту нарушений) будут рассматриваться только в случае, если они представлены в письменной форме и не носят анонимный характер (в соответствии с законодательством Комитет гарантирует неразглашение информации о лицах, предоставивших заявления).
- Принятие соответствующих мер в случае нарушения Кодекса.
- Обновление положений в соответствии с возникающими потребностями.
- Консультации и поддержка сотрудников, связанных с обращениями по факту нарушений Кодекса.
- Проверка нарушений в соответствии с обращениями в кратчайшие возможные сроки с обеспечением качества и комплексности проверки. Письменное уведомление лица, подавшего заявление, о мерах, предлагаемых для устранения нарушений.

Заседание комитета по вопросам этики проводится раз в год с целью анализа полученных обращений и обсуждения предложений корректирующих мер.

Комитет по вопросам этики включает в себя:

- Заводы в Италии:
  - Начальник отдела кадров
  - Два представителя персонала соответствующего завода (выбираются по усмотрению сотрудников)
- Заводы за рубежом:
  - Директор завода
  - Представитель персонала завода (выбирается по усмотрению сотрудников)

### 3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

1. Уважение и защита здоровья и безопасности на работе, окружающей среды, лесных ресурсов и прав человека, являются основными принципами операционной стратегии Группы Палладио.
2. Группа Палладио, следуя своему призванию социально ответственной компании, подтверждает свое обязательство в части продвижения новых возможностей развития, гарантируя защиту, а также совместимое и этичное использование природных и человеческих ресурсов. Компания управляет и организует свою деятельность в соответствии с требованиями законодательства, действующего в странах, в которых она осуществляет свою деятельность, и в соответствии с принципами Кодекса.
3. Человеческие ресурсы представляют собой основной актив, необходимый для развития и успеха Группы Палладио, которая, в этой связи, взяла на себя обязательство защищать и повышать их ценность для роста навыков и положительного соучастия. С этой целью Компания предоставляет соответствующую информацию и инструменты обучения.
4. Конфиденциальность сотрудников защищается в соответствии с применимым законодательством. Не допускается проводить расследования частной жизни сотрудников. Запрещено разглашать ложную и вводящую в заблуждение информацию или делать замечания, касающиеся Группы Палладио и/или ее сотрудников.
5. В своих предложениях и организации деятельности по реализации проектов и экономического роста предприятия, а также благосостояния его сотрудников и заинтересованных сторон, руководство компании обязано соблюдать положения Кодекса. Не допускается оправдывать действия, противоречащие принципам Кодекса, даже под предлогом того, что они выполняются в интересах Группы Палладио.
6. Все руководители подразделений в Группе Палладио, независимо от их функций и уровня контракта, обязаны постоянно продвигать ценности и принципы Кодекса.
7. В рамках осуществляемой деятельности каждый сотрудник обязан выполнять требования применимого законодательства, которое он (она) должен знать, а также кодекса поведения, который он должен иметь при себе. В случае возникновения вопросов сотрудник должен обратиться в Комитет, который, в свою очередь, предоставит необходимые разъяснения/информацию.
8. Систематическое соблюдение положений Кодекса должно считаться неотъемлемой частью договорных обязательств штатных и внештатных сотрудников. Поступки отдельных лиц, вступающие в противоречие с положениями Кодекса, считаются недопустимыми.
9. В случае, если положения Кодекса противоречат положениям, закрепленным в корпоративных процедурах, положения Кодекса считаются преваляющими.

10. В первую очередь Группа Палладио обязуется:
  - 1) признавать Всеобщую декларацию прав человека и соблюдать международные принципы, такие как Глобальный договор, согласно определению ОЭСР и ООН.
  - 2) не использовать или извлекать выгоду от использования детского труда и молодых рабочих, учащихся в школе;
  - 3) не использовать и не разрешать использование персонала против их воли;
  - 4) обеспечить безопасные и здоровые условия труда для всех сотрудников;
  - 5) полностью соблюдать право работников на участие в работе профсоюзов и права на ведение коллективных переговоров;
  - 6) запретить любые формы дискриминации, в том числе исключения или предпочтения, основанные на признаках расы, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, религии, политических убеждений, национальности или социального класса;
  - 7) относиться ко всем сотрудникам с достоинством и уважением;
  - 8) обеспечивать оплату рабочих и сверхурочных часов в соответствии с положениями договора;
  - 9) запрещать какие-либо неправомерные действия, которые подрывают право на равную оплату мужчин и женщин за те же выполненные работы. Право на равные возможности также должны быть соблюдены при приеме на работу или увольнении и в случае продвижения по службе и обучения.
  - 10) гарантировать заработную плату, соответствующую не менее установленных норм, предусмотренных договором;
  - 11) обеспечить справедливость, прозрачность и правомочность отношений с поставщиками и всеми заинтересованными сторонами.
11. Поставщики Группы получают официальный запрос о соблюдении Кодекса и подписывают «Кодекс поведения поставщика», который предоставляется во время отбора и квалификации поставщиков для обеспечения соблюдения этических принципов, которым соответствует Группа Палладио.

## 4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Особое внимание следует уделять недопущению обстоятельств, при которых у сторон, участвующих в сделке, имеется или может возникнуть конфликт интересов.

Во избежание возникновения такого конфликта Кодексом предусмотрено следующее:

- Любая операция/действие должна проводиться только и исключительно в интересах компании на законной, справедливой и прозрачной основе.
- Необходимо избегать любого конфликта интересов между частной (или семейной) экономической деятельностью и должностями, занимаемыми в компании.
- Запрещается осуществлять трудовую деятельность (любого рода и даже в нерабочее время) у клиентов, поставщиков и конкурентов компании.
- Запрещается принимать личные услуги или денежные средства от частных лиц или компаний, желающих вступить в деловые отношения с Группой Палладио.
- Информация о любых, даже кажущихся, конфликтах интересов должна быть незамедлительно доведена до сведения Комитета.

## 5. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Группа Палладио гарантирует конфиденциальность имеющейся у нее информации, воздерживаясь от поиска и обработки любых конфиденциальных данных (за исключением случаев, когда это однозначно разрешено и соответствует действующему законодательству).

В этой связи были внедрены специальные процедуры по защите данных.

Любая информация, данные или документация, с которой сотрудники компании знакомятся в ходе работы, являются исключительной собственностью Группы Палладио.

Все сотрудники обязаны сохранять строгую конфиденциальность информации, относящейся к компании (и/или ее сотрудникам), которой они располагают. Допускаются некоторые исключения при условии, что они официально разрешены соответствующим Руководителем подразделения.

Вся информация, предоставленная лицом, сообщившим о факте нарушения, будет проверена в конфиденциальной и деликатной форме.

Личность человека, сообщившего о нарушении, будет считаться конфиденциальной, если только условие конфиденциальности не препятствует или не предотвращает дальнейшее расследование.

## 6. КОНКУРЕНЦИЯ

Конкурентоспособность Группы Палладио определяется качеством запрашиваемой продукции или услуг, техническим содействием, профессионализмом и приверженностью ее сотрудников, а также технологическими и организационными инновациями. Компания признает важность свободной и справедливой конкуренции и воздерживается от незаконных соглашений и агрессивного поведения.

## 7. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

Характерной чертой взаимоотношений с клиентами должно быть сотрудничество, построенное в правовом поле на основе учтивости, готовности помочь, честности и профессионализме с целью обеспечения быстрого и квалифицированного отклика.

Продукция и услуги, которые предлагаются или обещаются, должны обеспечивать высокую степень удовлетворенности клиентов, а любые жалобы и предложения рассматриваться объективно и непредвзято.

## 8. ОТНОШЕНИЯ С ПОСТАВЩИКАМИ

Что касается поставок товаров и услуг, ответственные лица обязаны:

- соблюдать все процедуры компании в отношении отбора поставщиков, выбора и контроля деятельности Поставщика (в том числе запрос на предоставление самооценки в части соблюдения отдельных, социальных обязательств)
- предоставить каждому Поставщику, отвечающему необходимым требованиям, возможность конкурировать в продаже/поставке необходимой продукции или услуг (с соблюдением условий поиска максимального конкурентного преимущества для Группы Палладио).
- заручиться содействием поставщиков в удовлетворении потребностей бизнеса с точки зрения качества, стоимости и сроков поставки
- соблюдать и обеспечивать условия и сроки, четко оговоренные в письменном виде.
- вести открытый и прямой диалог с поставщиками (в соответствии с принятыми торговыми практиками)
- не извлекать выгоду из пробелов в договоре (или непредвиденных ситуаций) ставя под сомнение договор и используя положение зависимости, в котором оказался контрагент.



## 9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Основой любых отношений с государственной администрацией является соблюдение беспристрастности, к которой она стремится, а также добропорядочности. Данные отношения строятся только в рамках должностных обязанностей и соответствующих возложенных обязательств.

- Запрещается обещать и/или предлагать предметы ценности, услуги, льготы или привилегии (руководителям, должностным лицам или сотрудникам органов государственной власти и/или их родственникам) с целью обеспечения интересов или получения выгоды для Группы Палладио. Предложение подарков или другого вида поощрений умеренной стоимости допускается только в том случае, если это соответствует законной практике или обычаям.
- В случае проведения аудитов и/или проверок компетентными органами государственной власти бенефициары согласно положениям Кодекса должны быть полностью открыты для сотрудничества.
- Группа Палладио не финансирует партии, их представителей или кандидатов и воздерживается от какой-либо (прямой или косвенной) лоббистской деятельности политиков.
- Компания может согласиться оказать финансовую помощь некоммерческим организациям и объединениям с постоянными Уставом и учредительным договором по их запросу.
- Спонсорская деятельность в целом может носить социальный, экологический, спортивный, творческий и культурный характер.

Следует также отметить, что любые пожертвования, помощь или государственное финансирование используется Группой Палладио только в целях, для которых они предоставляются.

## 10. ПОДАРКИ

**Введение:** подарок представляет собой любую выгоду, полученную в виде денег, вещи или услуги, за исключением подарков, классифицируемых как «коммерческая вежливость».

Запрещаются подарки, которые могут быть истолкованы как средство для получения благосклонного отношения в работе или деятельности, связанной с Группой Палладио.

Данное положение распространяется на подарки, которые предлагаются, или уже переданы в пользование.

Порядок обращения с подарками, которые предлагаются, регулируется отдельным положением, принятым в компании.

Что касается подарков, которые уже получены, правила компании устанавливают критерии приемлемости.

Сотрудники, которые получают подарки стоимостью, превышающей указанные выше критерии, обязаны уведомлять Комитет, который будет оценивать их уместность (при необходимости, Комитет уведомляет отправителя о политике Группы Палладио по этому вопросу).

# 11. ОТЧЕТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ КОМПАНИИ

В широком понимании все операции или сделки должны проходить на законных основаниях и в установленные сроки через следующие этапы:

- Одобрение.
- Регистрация.
- Проверка.
- Последовательность.
- Достоверность.

Основными параметрами прозрачности ведения учета является точность, полнота и подлинность основных данных в соответствующих бухгалтерских записях.

Для каждой операции обязательна процедура подтверждения документов и прослеживаемость деятельности (каждая операция должна в точности отражать то, что указано в этих документах).

Все производимые платежи компании должны соответствовать условиям контракта и договоренностям и не могут быть произведены в адрес других организаций, не являющимися контрагентами.

Необходимо сообщить Комитету о любом типе упущения или фальсификации, о котором стало известно Сотрудникам.

Все лица, ответственные за получение данных и информации, содержащихся в финансовых ведомостях, отчетах или другой документации, предусмотренных законом, обязаны проверять их правильность/достоверность.

Запрещаются какие-либо действия со стороны должностных лиц Группы Палладио, направленные на причинение ущерба активам компании или, даже предположительно, кредиторам.

## 12. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подбор персонала осуществляется на основе соответствия профиля и конкретных навыков кандидатов потребностям компании с учетом обеспечения равных возможностей для всех.

Запрашиваемая информация ограничивается данными, необходимыми для проверки соответствия кандидата требуемому профилю, с учетом уважения частной жизни и мнений кандидата.

Персонал нанимается на основании обычных трудовых договоров или договоров о сотрудничестве, им гарантируется свобода объединений и право на ведение коллективных переговоров.

Каждый сотрудник получает полную информацию о:

- Особенности работы и задач, которые предстоит выполнить.
- Положения трудового законодательства и заработной платы (в соответствии с правилами различных стран и дополнительными переговорами).
- Правила и процедуры, связанные с работой, которые необходимо соблюдать в отношении охраны труда, а также защиты окружающей среды.
- Копия действующего Кодекса.

Группа Палладио гарантирует право мужчин и женщин на равную оплату за равный выполняемый труд, а соблюдение минимального возраста приема на работу предусмотрено политикой компании.

Управление персоналом осуществляется при систематическом руководстве принципами справедливости и прозрачности, избегая любых форм дискриминации или «принудительного труда».

С учетом технических требований производства работа организовывается с проявлением благосклонности к материнству и уходу за ребенком.

## 13. ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

С целью исполнения положений Кодекса каждый сотрудник обязан:

- Подавать пример своим поведением сотрудникам и коллегам, избегая любой формы насилия и дискриминации в отношении:
  - возраста
  - пола
  - сексуальной ориентации
  - здоровья
  - расы
  - национальности
  - политических взглядов
  - членства в профсоюзе
  - религиозных убеждений.

Домогательства и/или дискриминация в любой форме будут преследоваться.

- Добросовестно выполнять работу по оказанию запрашиваемых услуг в соответствии с обязательствами, взятыми на себя трудовым договором и положениями Кодекса.
- Соблюдать положения политики компании в области качества, охраны труда и окружающей среды.
- Не допускать ситуаций, при которых могут возникать конфликты интересов и уведомлять своего начальника в случае их возникновения или возможного возникновения.
- В рамках своих обязанностей не допускать поручений лицам (в компании или за ее пределами), которые не дают полной гарантии приверженности Кодексу.
- Через своего руководителя обращаться в Комитет в случае нарушения этических норм или в случае обстоятельств, требующих разъяснений.
- Инициировать процедуру подачи письменного обращения о нарушении (см. Приложение) с предоставлением полного отчета.

## 14. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ АКТИВОВ

Активы компании должны использоваться в строгом соответствии с политикой и правилами/процедурами, касающимися охраны труда и защиты окружающей среды.

Каждый Сотрудник обязан с максимальным уважением использовать инфраструктуру, средства, инструменты и материалы Компании и сообщать Комитету, если обратное имеет место со стороны других Сотрудников.

Каждый Сотрудник обязан использовать оборудование компании только для выполнения своих обязанностей и задач (внутри компании или за ее пределами).

## **15. НЕПРИЯТИЕ ЛЮБЫХ ФОРМ ТЕРРОРИЗМА**

Группа Палладио отвергает любые формы терроризма, и не устанавливает никаких деловых или коммерческих отношений с физическими или юридическими лицами, причастными к терроризму, а также не финансирует и не оказывает иное содействие любой террористической деятельности.

## 16. ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ

Группа Палладио признает необходимость защиты личности и личной свободы и отвергает любое проявление насилия, особенно в условиях ограничения личной свободы, как и любое явление проституции и / или детской порнографии.



# 17. НАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ СИСТЕМ

Сотрудники, в рамках своих функций и обязанностей, несут ответственность за безопасность использования компьютерных систем, и обязаны соблюдать "Регламент компании по информационной безопасности", на которые мы ссылаемся.

Запрещается:

- Загружать в корпоративные системы заимствованное или несанкционированное программное обеспечение, так как запрещено несанкционированное изготовление копий с лицензионных программ, для личного, корпоративного пользования или третьим лицам.
- Отправлять сообщения по электронной почте, угрожающие и оскорбительные, использовать ненадлежащую лексику.
- Активировать поток информации в рамках корпоративной компьютерной сети, например, что это может привести к значительному снижению ее эффективности с негативным воздействием на корпоративные реляционные и производственные потенциалы.
- Поиск сайтов непристойного и оскорбительного содержания.

Сотрудники обязаны принять необходимые меры, чтобы предотвратить любую возможность совершения преступлений с использованием компьютерных систем в соответствии с вышеуказанными правилами.

## 18. АЛКОГОЛЬ И НАРКОТИКИ

Злоупотребление (или нарушение) со стороны штатных и внешних сотрудников положений о применении алкоголя, наркотиков и других запрещенных веществ, негативно влияют на их обязательство в части эффективной работы и может иметь серьезные негативные последствия для них самих, а также для безопасности, эффективности и производительности работников и компании.

Исходя из вышеизложенного, использование, хранение, распространение или продажа алкоголя и незаконных препаратов, подлежащих контролю и не по назначенным врачом, на территории предприятия строго запрещено и является основанием для соответствующих дисциплинарных мер вплоть до увольнения.

Компания признает излечимым пристрастие к алкоголю и наркотикам. Компетентный врач доступен для тех, кто на добровольной и строго конфиденциальной основе рассматривает возможность проконсультироваться с ним по этому поводу.

Потребление алкоголя, наркотиков или подобных веществ запрещено в рабочее время. Рекомендуется также избегать употребления этих веществ внеурочное время, если связанные с ним эффекты могут сохраняться в течение последующей трудовой деятельности.

## 19. КУРЕНИЕ

Курение на предприятиях Группы Палладио строго запрещено ради того, чтобы защитить здоровье на рабочих местах, уважая людей, которые там работают и в соответствии с действующим законодательством.

Компания поддерживает добровольные инициативы, направленные в адрес тех, кто желает бросить курить и, в то же время, определены отдельные зоны, отведенные для курильщиков.

## 20. ЗДОРОВЬЕ, БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Группа Палладио определила Политику охраны труда и техники безопасности на рабочем месте и защиты окружающей среды, взяв на себя обязательство ее реализации, чтобы обеспечить здоровье и безопасность сотрудников, подрядчиков, клиентов и сообществ, на которые влияет сама деятельность, предотвратить все потенциальные формы риска, связанные с безопасностью и окружающей средой, а также способствовать развитию и благополучию сообществ, в которых она осуществляет свою деятельность, защитить окружающую среду и обеспечить цель снижения воздействия своей деятельности на окружающую среду.

Для разработки и контроля соблюдения требований по охране труда и промышленной безопасности Группа Палладио использует систему на основании Документа оценки рисков, который был разработан и обновляется в соответствии с обязательным законодательством, а также внедрен в соответствии с международным стандартом OHSAS 18001 и проверенный третьей стороной.

Все сотрудники, подрядчики и третьи лица обязаны строго соблюдать все меры, предписанные процедурами, и внутренними практиками, относящимися к здоровью и безопасности на рабочем месте. В частности, каждый человек должен сообщать своему непосредственному руководителю о выявленных неисправностях или возможном улучшении.

Всех работников в рамках своих обязанностей и функций, просят принять участие в процессе предотвращения рисков, защиты окружающей среды и охраны здоровья, обеспечения безопасности для себя, своих коллег и всех заинтересованных сторон.

Компания управляет своей деятельностью, обеспечивая защиту окружающей среды и сохранение ресурсов посредством снижения потребления энергии, а также путем исследований и технологических инноваций, направленных, в частности, на продвижение продуктов и процессов, которые становятся все более совместимыми с окружающей средой и характеризуются минимизацией экологических рисков.

С этой целью компания обязуется:

- принять сертифицированную систему экологического менеджмента ISO 14001.
- осуществлять деятельность по предотвращению экологических рисков;
- определить конкретные экологические цели и программы улучшения, направленные на минимизацию значительного воздействия на окружающую среду;
- распространять культуру уважения к окружающей среде на всей территории, в том числе посредством целенаправленных инициатив и в партнерстве с экологическими ассоциациями;
- учитывать воздействие своей деятельности на окружающую среду посредством показателей эффективности, раскрываемых в годовом отчете об устойчивом развитии.
- подвергать свою корпоративную социальную ответственность ежегодной оценке, доводя результаты до сведения заинтересованных сторон.

## 21. КОГДА И КАК ИНИЦИИРОВАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ

В случаях если Сотрудник полагает, что имеются основания сообщить о нарушении, подпадающем под действие настоящего Кодекса и которое невозможно устранить с помощью существующих процедур, он должен сначала обсудить этот вопрос со своим руководителем. Это самый простой способ устранить любые недоразумения, а также лучший способ обеспечить открытую корпоративную рабочую среду.

Если общение с руководителем не представляется возможным или если работник считает, что полученный ответ не является удовлетворительным, он может обратиться в Комитет по этике в письменном виде, используя прилагаемую форму.

Если обращение касается или связано с действиями члена Комитета по этике, он должен быть отправлен членам Комитета, которых он не затрагивает.

Комитет по этике примет решение, соответствует ли обращение содержанию Кодекса этики, и если да, то какую форму он должен принять, и может принять решение не вмешиваться, если отчет окажется тривиальным или несправедливым.

Некоторые проблемы могут быть решены согласованными действиями без необходимости дальнейшего расследования путем привлечения Сотрудников к такой оценке.

При необходимости Комитет по этике должен:

- уведомить сотрудника, составившего заявление, о том, что расследование будет проводиться;
- в кратчайшие сроки уведомить сотрудника, в отношении которого было составлено данное заявление, чтобы избежать каких-либо препятствий для всестороннего и полного расследования;
- проинформировать Сотрудника о его праве на сопровождение третьей стороны во время любых последующих обсуждений, которые будут проводиться в связи с сообщением о нарушении.
- выяснить все подробности и получить разъяснения по факту обращения;
- рассмотреть возможность привлечения внешнего органа по реализации расследования;
- завершить расследование составлением отчета, содержащего выводы об обоснованности обвинений и рекомендаций для дальнейших действий;
- предоставить отчет генеральному директору;
- письменно уведомить лицо, составившее заявление о нарушениях, о результатах расследования и предлагаемых мерах.

## 22. СИСТЕМА САНКЦИЙ

Сотрудники обязаны неукоснительно соблюдать правила и положения, оговоренные Кодексом этики.

За несоблюдение организационной и управленческой модели будут применяться санкции, пропорциональные серьезности несоблюдения, при этом факты могут оспариваться в соответствии с положениями соответствующих контрактов и законов/нормативных актов, действующих в стране, в которой Группа Палладио осуществляет свою деятельность на своих заводах.

Что касается отношений с внешними сотрудниками, действующими в любом качестве, будет принято решение о приостановлении/аннулировании задания.

К компаниям-подрядчикам работ и услуг, поставщикам и в целом ко всем внешним лицам, осуществляющим услуги и деятельность в пользу Компании, будут применяться денежные санкции, вплоть до расторжения договора в наиболее серьезных случаях или в случае повторного поведения в менее серьезных случаях.

## 23. ГЛОССАРИЙ

Кодекс этики – официальный документ Компании, который предназначен, чтобы рекомендовать, поощрять или запрещать определенные виды поведения, независимо от положений закона.

Устойчивое развитие - принцип, направленный на обеспечение того, чтобы удовлетворение потребностей нынешнего поколения не ставило под угрозу качество жизни и возможности для будущих поколений.

Заинтересованные лица - категории лиц, групп или учреждений, чьи законные ожидания сказываются на ведении бизнеса и, следовательно, на достижении целей компании в соответствии с ее миссией.

Приспособленчество - поведение тех, кто пользуется вкладом других людей для получения выгоды, не выполняя при этом своей роли в общей работе.

Неэтичное поведение - поведение, которое ставит под угрозу отношения уважения и доверия между Компанией и Заинтересованными сторонами. Так ведут себя лица, которые используя позиции власти, добиваются или пытаются извлечь выгоду от сотрудничества с другими.

Репутация (подразумевается в положительном значении, в противном случае это ущерб): понятие, которое укрепляет отношения между всеми Заинтересованными сторонами (как внешними, так и внутренними), делая сотрудничество синергичным и конструктивным.

Конфликт интересов - обстоятельство, возникающее, когда Сотрудник организации пытается обеспечить собственный интерес, отличный от миссии компании и справедливого распределения интересов Заинтересованных сторон (или получить личную выгоду от деловых возможностей Компании).

Оповещение о фактах нарушений – это инструмент, используемый для оперативного сообщения о любых видах рисков, таких как: опасность на рабочем месте, ущерб, причиненный организацией, ущерб окружающей среде, ложные корпоративные сообщения, медицинская халатность, незаконные финансовые операции, угрозы здоровью, случаи коррупции и/или вымогательство.





