

КОМПЛАЕНС НАШ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

Уважаемые сотрудники,

Стабильный успех предприятия требует ответственного поведения сотрудников. Все больше и больше компаний вследствие правовых нарушений становятся объектами публичной критики. В мире, где правовые структуры становятся все более сложными и труднообозримыми, ответственное поведение становится все более важным. В связи с этим мы разработали наши стандарты поведения в ННЛА, которые обеспечивают безопасность и поддержку во время выполнения нашей ежедневной работы. Кодекс поведения ННЛА и последующие письменные руководства компании подытоживают правила игры, которые крайне важны для добросовестного и правомерного поведения в ходе взаимодействия с бизнес-партнерами, чиновниками, коллегами и общественностью.

Тем не менее, данные правила не могут охватить каждую ситуацию, которая может стать проблемой. При наличии сомнений Вам следует обращаться к вашему уполномоченному лицу по соблюдению нормативно-правового соответствия компании - ведущему специалисту по комплаенс. Вы также обязаны сообщать ему о нарушениях данных правил. То, как ННЛА воспринимается окружающими, во многом зависит от поведения каждого отдельного сотрудника компании. Каждый сотрудник компании всегда является посланцем ННЛА.

Наша хорошая репутация основана на том, что мы не идем на компромисс, когда речь идет о безупречном и четком, с правовой точки зрения, поведении. Соблюдать данные правила для нас – это дело чести!

Давайте вместе сделаем все от нас зависящее, чтобы компания ННЛА оставалась на своем пути к успеху.

Совет Директоров



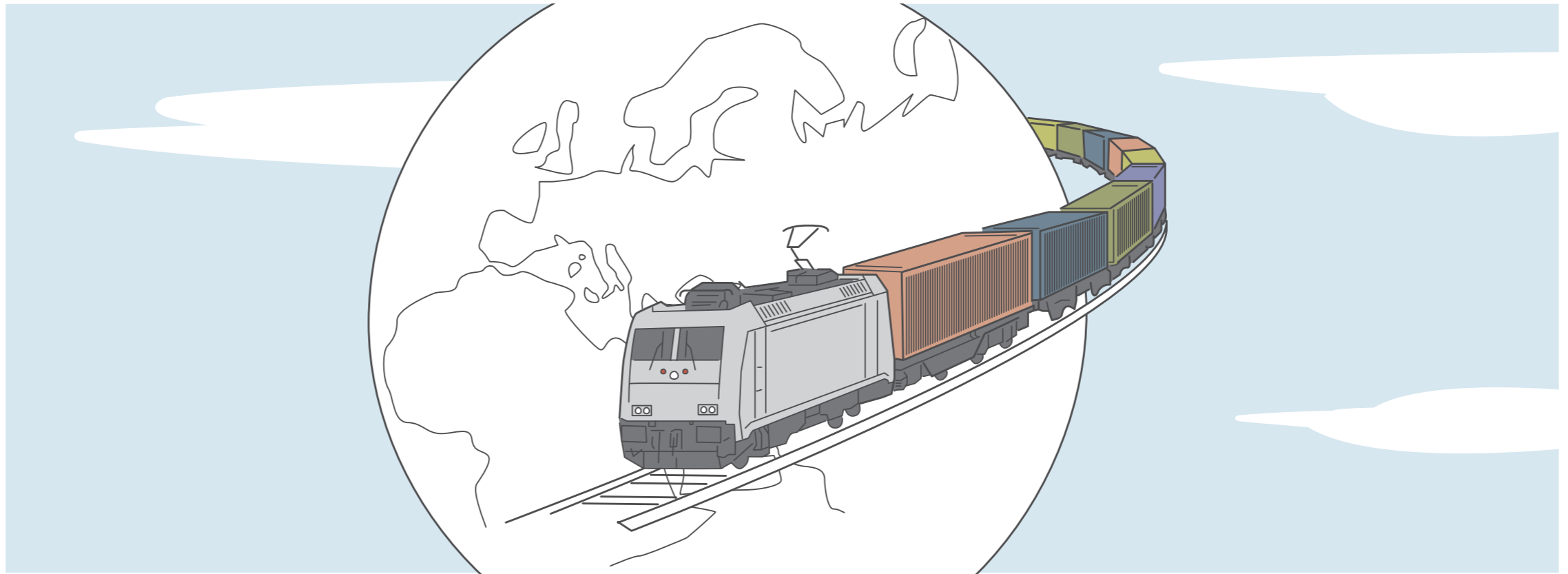
01

„ПОСТУПАТЬ ПРАВИЛЬНО, ДАЖЕ КОГДА НИКТО НЕ ВИДИТ“

Действовать с полной ответственностью – честность и правомерное поведение

Профессиональная этика и правомерное поведение прочно интегрированы в компании NHLA. Соблюдение всех действующих законов и предписаний для нас бескомпромиссно. Нарушения любого рода вредят хорошей

репутации NHLA и могут повлечь за собой значительные финансовые убытки. Поэтому, каждый из нас несет ответственность за соблюдение действующих правил и поддержание репутации NHLA при совершении любых действий, в т.ч. в своем поведении.



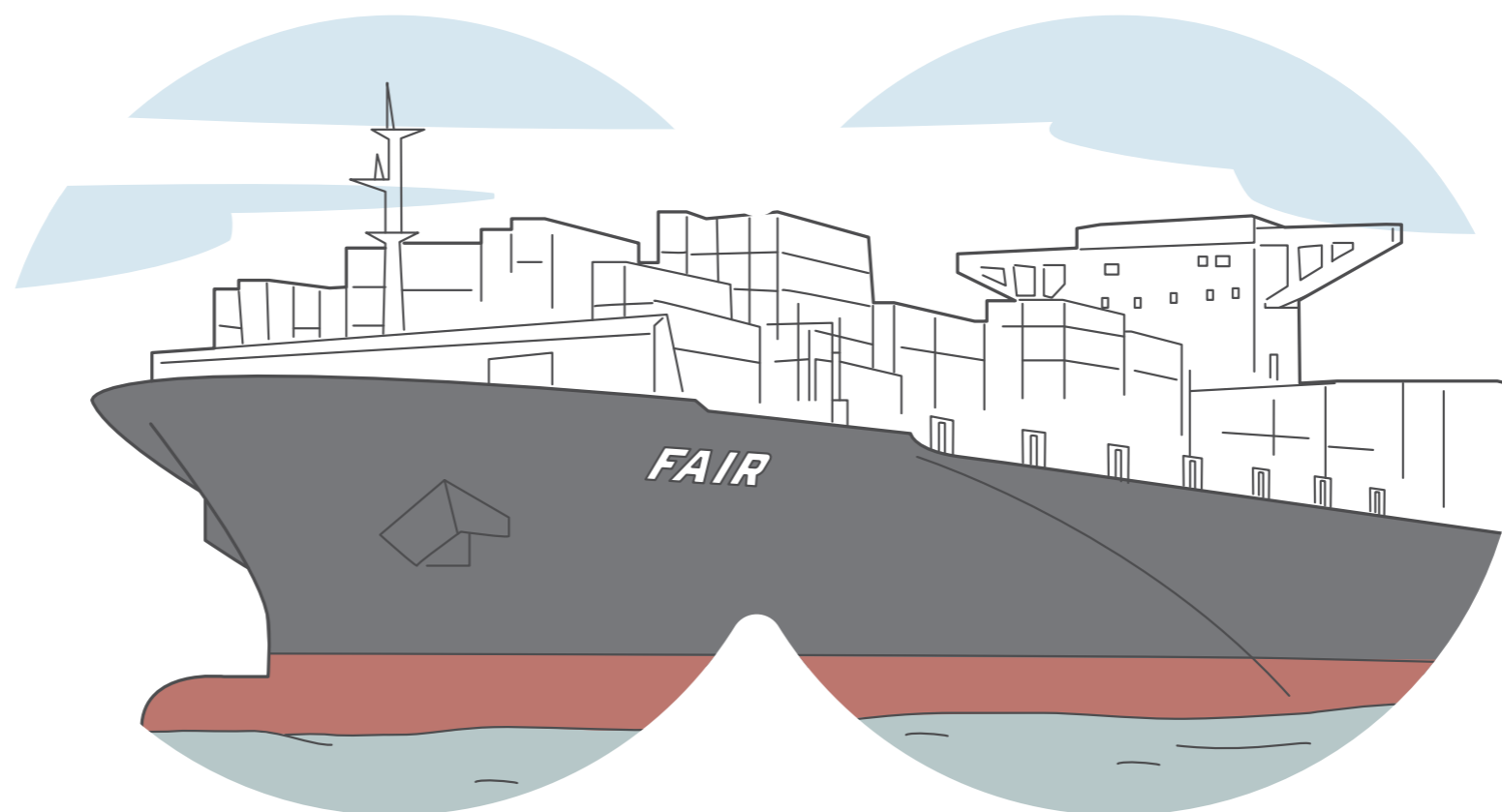
02

„МЫ ПРИНИМАЕМ ОТЛИЧИЯ НАШИХ КОЛЛЕГ“

Уважение различий – нет дискриминации

Разнообразие наших сотрудников с различными умениями и талантами открывает возможности инновационным и креативным путям развития ННЛА. Важно, чтобы мы создали рабочую среду, в которой предубеждения не играли бы роли. Это возможно только в том случае, если мы относимся друг к другу благосклонно и с взаимным уважением. Поэтому мы

решительно выступаем против любых форм домогательств, преследований и дискриминаций. Мы уважаем всех коллег вне зависимости от их происхождения, цвета кожи, национальности, пола, сексуальной ориентации, религиозной принадлежности, политических взглядов, возраста, физической конституции и их внешнего вида.



03

„МЫ РАЗВИВАЕМ НАШИ ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ПРИЦЕЛОМ НА БУДУЩЕЕ“

Добросовестная конкуренция

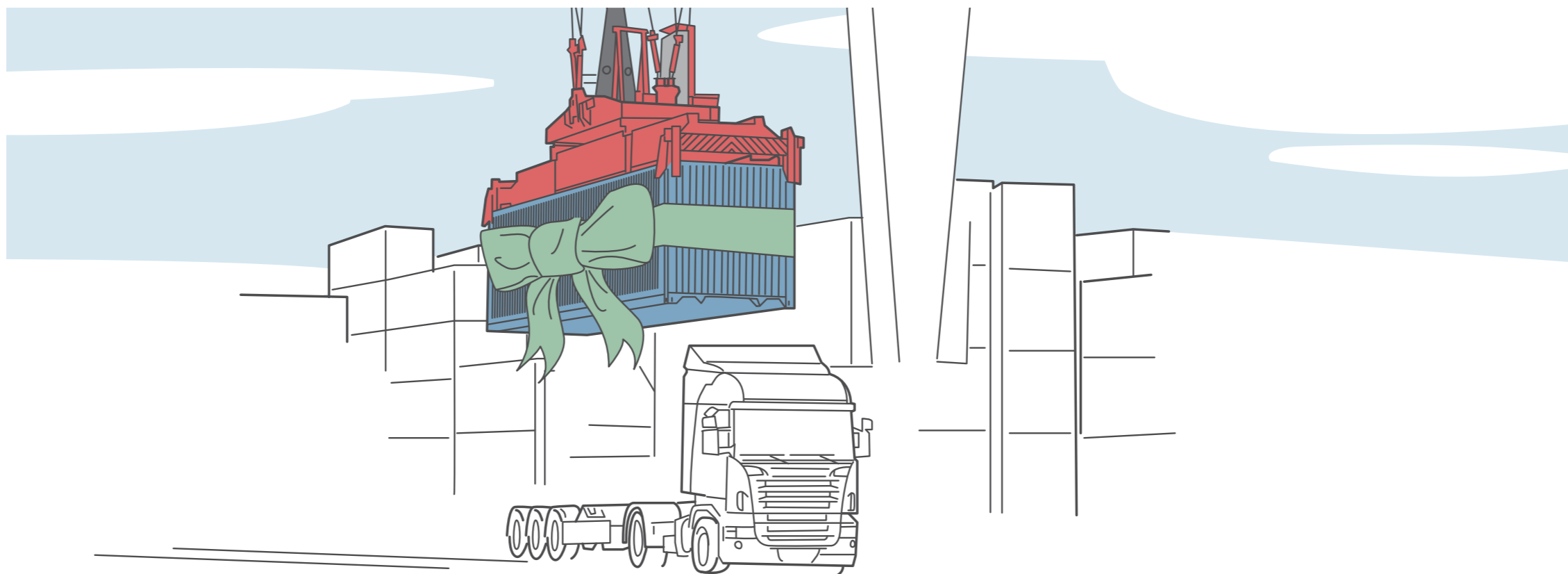
Антимонопольное и конкурентное законодательство служит для защиты свободной конкуренции. Нарушение положений конкурентного законодательства влечет за собой ответственность, в том числе в форме высоких денежных штрафов. Согласованное поведение или противоправные соглашения, направленные на ограничение конкуренции, у нас не допустимы. Мы против даже какой-либо схожести с подобного рода поведением. Поэтому мы не принимаем участие в:

- I сговорах с конкурентами о ценах, компонентах цены (напр. наценках и статьях калькуляции), распределении клиентов и территориальном оперировании;

- I подаче фиктивных предложений в рамках проведения тендерных процедур;

- I незаконной передаче, приеме или обмене внутренней информацией, например, в отношении цен, маржи, расходов, долей рынка, мощностей или планов.

Оценка ситуаций по вопросам конкуренции, с которыми Вы можете столкнуться, не всегда является простым делом. В этом Вам могут помочь правила и примеры из Руководства по конкуренции ННЛА. Своевременное и открытое высказывание своих опасений поможет избежать таких неправомерных действий. Поэтому в случае сомнений обращайтесь в юридический отдел.



04

„ЗАКЛЮЧАЕМ СДЕЛКИ – НО НЕ ЛЮБОЙ ЦЕНОЙ“

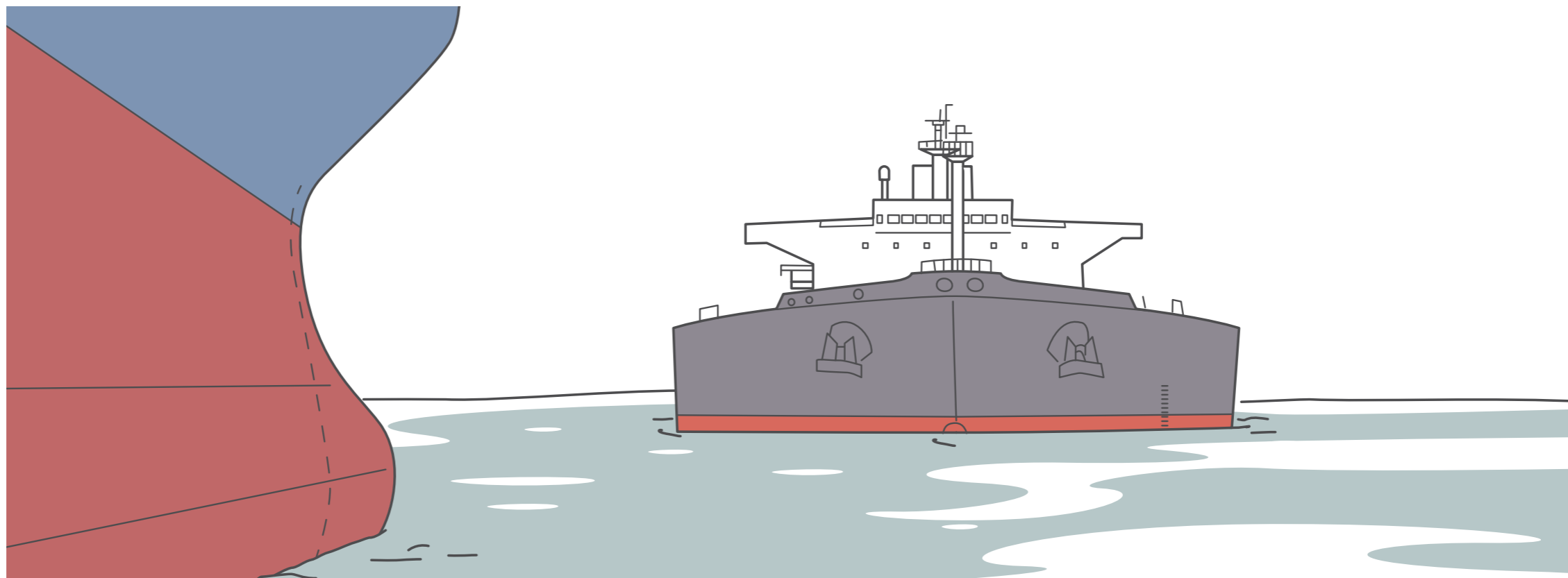
Предотвращение коррупции – получение и предоставление выгод

Наши критерии выбора и сотрудничества с партнерами по бизнесу ориентированы на объективные факторы, такие как качество и сервис, а также на устойчивое развитие и целостность. Поэтому мы не можем принимать, требовать или предоставлять неоправданные выгоды, которые влияют или могут повлиять на коммерческие решения или официальные действия. Недопустимым является также не прямое предоставление выгод через консультантов, посредников или агентов. Это правило действует как в отношении лиц субъектов хозяйствования, в т.ч. из частных компаний, так и в отношении должностных и служебных лиц органов государственной власти / местного самоуправления (например, чиновников), иных заинтересованных лиц.

При предоставлении или принятии выгод (например, подарков) мы обращаем внимание на прозрачность, уместность, соблюдение стандартов

компаний и придерживаемся действующего законодательства. Преимущества любого рода всегда должны соответствовать корпоративным правилам как дарителя, так и получателя.

В общении с чиновниками мы руководствуемся принципом повышенной внимательности, поскольку в данном случае антикоррупционные предписания особенно строги. Даже предоставление выгоды незначительной по стоимости, зачастую может трактоваться как незаконное деяние, и может очень быстро повлечь для чиновника и лица, которым такая выгода предоставлена, негативные последствия. В то время как участие в спонсорстве - уместно, прозрачно и соответствует действующему законодательству. Пожертвования мы направляем исключительно на некоммерческие проекты. Для облегчения оценки возможных ситуаций ознакомьтесь с пояснениями и примерами, изложенными в Антикоррупционном руководстве ННЛА.



05

„КОНФЛИКТ КОММЕРЧЕСКИХ И ЧАСТНЫХ ИНТЕРЕСОВ МЫ РЕШАЕМ ПРОЗРАЧНОСТЬЮ ОТНОШЕНИЙ“

Обращение с конфликтом интересов

В процессе ежедневной работы мы можем стать свидетелями ситуаций, в которых коммерческие интересы компании NHLA сталкиваются с нашими личными или частными интересами третьих лиц. В этом случае принято говорить о конфликте интересов. Конфликт интересов может возникнуть, если сотрудник или один из членов его семьи вовлечен в деятельность, которая может повлиять на профессиональную объективность. В частности, конфликты интересов могут возникнуть в результате финансовых или персональных интересов клиентов, поставщиков,

подрядчиков или конкурентов, например, вследствие работы по совместительству в одной из этих групп.

Конфликт интересов сам по себе – это еще не нарушение. Решающим фактором является правильность обращения с ними. Если потенциальные конфликты существуют, мы предаем их огласке и ищем с вышестоящим руководством, отделом кадров или уполномоченным сотрудником - ведущим специалистом по комплаенс подходящее решение, которое позволит соблюсти интересы NHLA.



06

„ТОЛЬКО ВПЕРЁД – С ХОРОШИМ ПРИМЕРОМ“

Функция примера у руководства

Наши сотрудники, занимающие руководящие должности, в рабочие будни и в тех случаях, когда речь идет скорее о «мелочах», являются примером для других. Им в особенности надлежит быть примером и вести за собой остальных, чтобы стимулировать безупречное и законопослушное

поведение сотрудников в каждодневной работе. В свою очередь, любое их сомнительное поведение оказывает значительное негативное влияние на сотрудников. Таким образом, подавая хороший пример, мы заботимся о том, чтобы в будущем и далее гарантировать хорошую репутацию компании HHLA и ее сотрудников.



07

„КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОСТАЕТСЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ“

Обращение с конфиденциальной информацией

Наш опыт и знания очень много значат для устойчивого и продолжительного успеха нашей компании. Поэтому конфиденциальную информацию компании NHLA мы обрабатываем с особой тщательностью, защищая ее от несанкционированной передачи и от злоупотреблений. Это также относится к обращению с конфиденциальной информацией наших партнеров. Мы гарантируем, что конфиденциальная информация будет передана только тем лицам, которые имеют на это право в силу своих

полномочий и выполняемых ими задач. При передаче конфиденциальной информации другим лицам обмен такой информацией должен быть задокументирован. Как правило, к конфиденциальной информации относятся коммерческие и производственные тайны (например, еще неопубликованная информация о клиентах, ценах, обороте, прибыли компании, проектах), неопубликованные цифры и данные бухгалтерского учета и финансовой отчетности, а также условия сотрудничества с бизнес партнерами и клиентами компании.



07

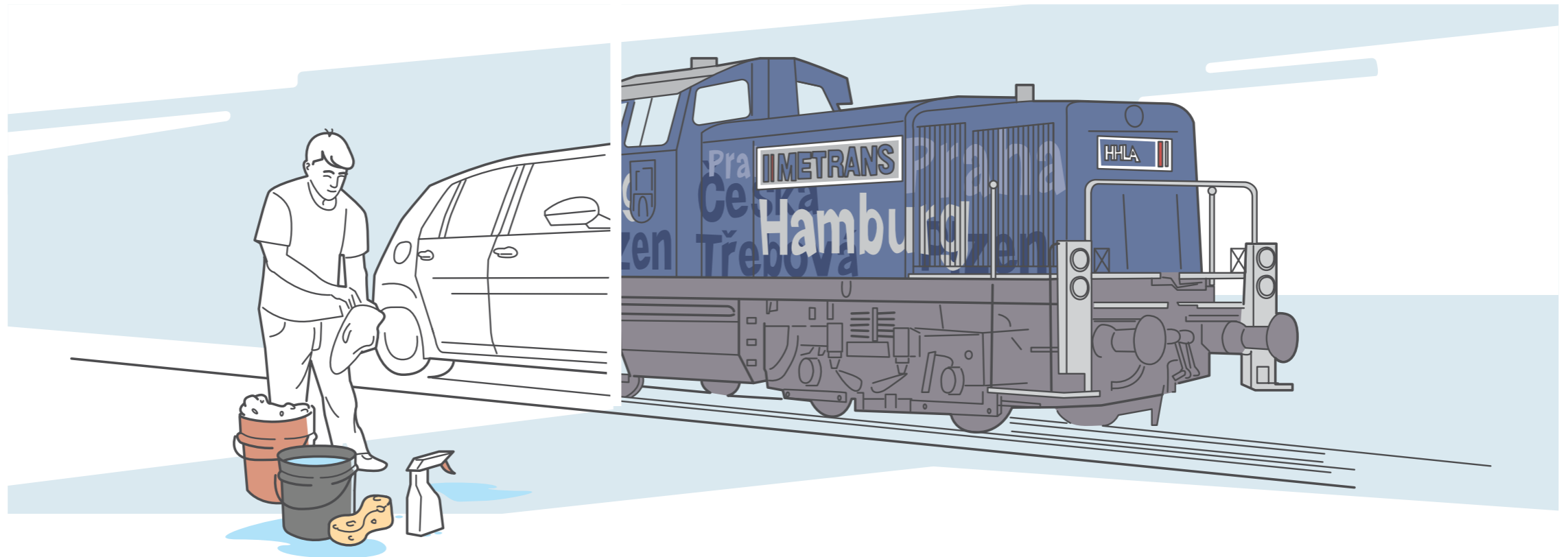
„КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОСТАЕТСЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ“

Особой формой конфиденциальной информации является инсайдерская информация. Это конфиденциальная, закрытая информация, подходящая для того, чтобы оказать существенное влияние на рыночную стоимость акций, в случае если она станет известна широкой публике. Использование или опубликование такой информации может представлять собой наказуемую инсайдерскую сделку и обернуться лишением свободы или денежным штрафом. Исходя из этого, мы используем неопубликованную информацию конфиденциально, не пользуемся ею в целях частных инвестиционных операций, и не передаем ее друзьям, знакомым, членам семьи или иным третьим лицам.

Для того, чтобы предотвратить даже подобие нарушения закона об инсайдерской информации, мы рекомендуем сотрудникам в принципе не совершать сделок с ценными бумагами компании NHLA в период от трех

недель до окончания квартала или финансового года до двух дней после опубликования результатов квартала или финансового года.

При сборе, обработке и использовании персональных данных мы уделяем особое внимание и полностью соблюдаем соответствующее действующее законодательство, для того чтобы никто не был ущемлен в сфере своей частной жизни при обработке такой информации. Мы храним персональные данные в безопасности и принимаем необходимые предупредительные меры, чтобы надежно защитить их от несанкционированного доступа. Персональные данные могут быть собраны, обработаны и использованы только в том случае, если это требуется для четко определенной цели и выполнения поставленной задачи. В случае сомнений, Вам поможет ответственный уполномоченный сотрудник по защите персональных данных.



08

„МЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАБОТОЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ПРИ ОБРАЩЕНИИ С СОБСТВЕННОСТЬЮ КОМПАНИИ“

Обращение с собственностью компании

Собственность компании и средства производства должны служить для того, чтобы помогать каждому из нас эффективно выполнять поставленные перед ним задачи. Поэтому в наших общих интересах - бережно обращаться с предоставленными в распоряжение средствами

производства, движимым имуществом, приборами и компьютерным оборудованием группы ННЛА, защищать их от преждевременного старения, неправильного использования, утери и кражи. Мы не используем собственность компании в личных целях без письменного согласования ответственного руководства.



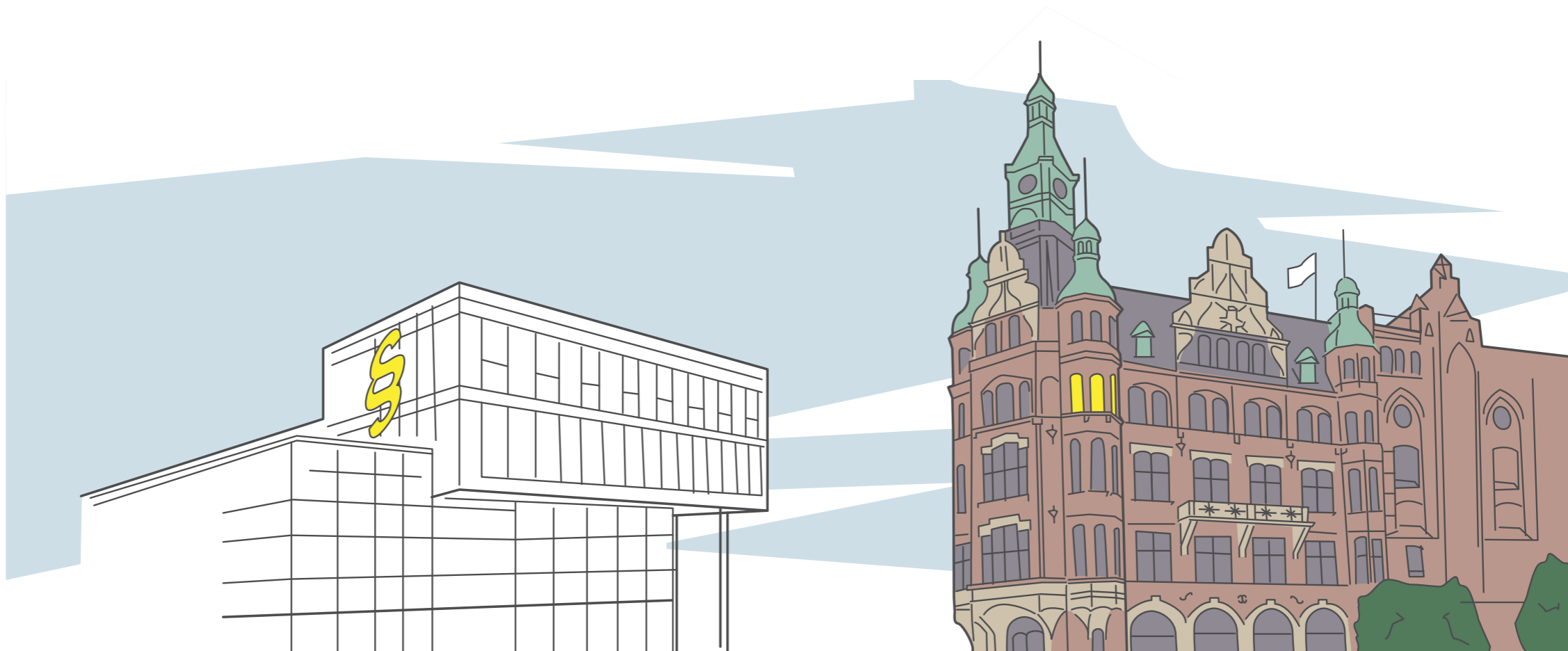
09

„МЫ СТРЕМИМСЯ, ЧТОБЫ НА НАС РАВНЯЛИСЬ В ВОПРОСАХ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТЫ, ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ“

Охрана труда, окружающей среды и рациональное использование ресурсов

Группа ННЛА признает свою ответственность в сфере рационального хозяйствования. Нашей целью является непричинение вреда человеку и окружающей среде. На всех рабочих местах мы принимаем необходимые

меры предосторожности с целью предотвращения вреда здоровью и окружающей среде, а также гарантируем соблюдение соответствующего природоохранного законодательства и правил охраны труда. Каждый из нас несет коллективную ответственность в своем направлении за охрану труда и окружающей среды.



10

„МЫ ПРЕДУСМОТРИТЕЛЬНО И БЛАГОРАЗУМНО СТРОИМ НАШИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ“

Взаимоотношения с государственными структурами

Связь и коммуникацию с государственными органами мы ведем исключительно через уполномоченных сотрудников или соответствующие отделы. Таким образом, мы обеспечиваем открытую, ориентированную на сотрудничество коммуникацию, при которой надлежащим образом соблюдаются интересы ННЛА. При получении официальных запросов,

выходящих за рамки уже согласованного обычного информирования, должен быть подключен юридический отдел. Это в особенной степени касается случаев, когда поступают обращения от ведомств, на которые возложены функции по ведению расследований и/или привлечению к ответственности за нарушение применимого законодательства (в т.ч. полиция, прокуратура, антимонопольный комитет).



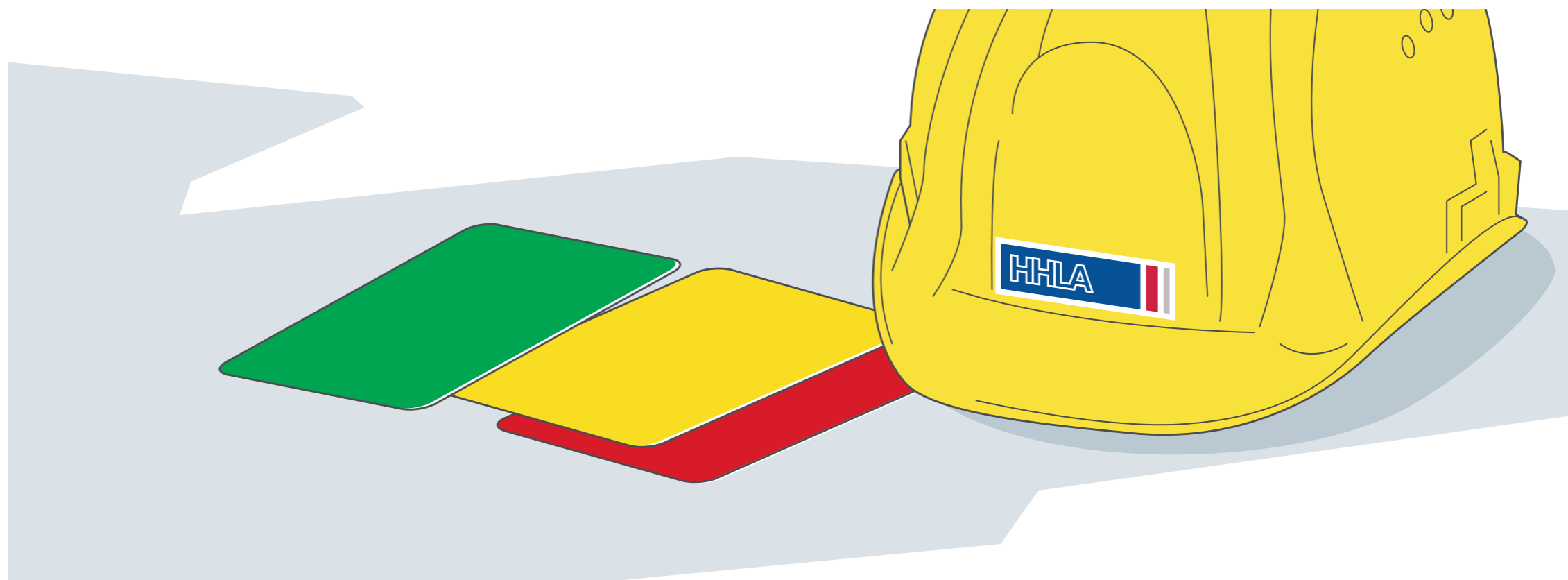
„ПОИСК ДИАЛОГА И ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОПАСЕНИЙ – ПРАВИЛЬНЫЙ ПУТЬ“

Поведение в случае нарушений

Открытая реакция на нарушения и проступки не всегда является простой задачей. Зачастую, проще не вмешиваться в такие дела, но из-за этого потенциальный ущерб может даже в значительной мере увеличиться. Поэтому важно, чтобы каждый из нас при возникновении проблем называл вещи своими именами. Мы ожидаем, что каждый работник, который сомневается в правильности своего поведения или в случае наличия каких-либо признаков сомнительных процессов, которые могут означать нарушение Кодекса поведения, в обязательном порядке попросит совета и

помощи со стороны его непосредственного руководителя или уполномоченного лица по соблюдению нормативно-правового соответствия компании – ведущего специалиста по комплаенс. Только в таком случае есть вероятность получения поддержки и предотвращения (дальнейшего) ущерба.

Компания гарантирует, что сотрудники, чистосердечно предоставившие информацию о нарушениях, не пострадают из-за этого. Все обращения будут обработаны конфиденциально, а также могут быть поданы анонимно. Это в том числе касается сообщений, поступающих к нам от третьих лиц.



„ПОИСК ДИАЛОГА И ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОПАСЕНИЙ – ПРАВИЛЬНЫЙ ПУТЬ“

Соблюдение принципов поведения

Нарушения Кодекса поведения влекут за собой последствия. Они могут обернуться дисциплинарными взысканиями, гражданско- или уголовно-правовой ответственностью. Привлечение к ответственности будет осуществляться в соответствии с общими правилами.

В случае если нарушение Кодекса поведения сопряжено с вопросами трудового законодательства, к принятию решений должен привлекаться отдел кадров. Он инициирует и несет ответственность за принятие мер, предусмотренных трудовым законодательством, и гарантирует надлежащее привлечение, при необходимости, профсоюзной организации.



Контактные данные уполномоченного сотрудника ДП «КТО»:

Комплаенс-Горячая линия: +38 050 495 85 03

Таможенная площадь, 1
65026, г. Одесса, Украина
Тел.: + 38 048 729 30 02
Факс: + 38 048 729 45 50
E-Mail: compliance@hhla-cto.com

Контактные данные уполномоченного сотрудника группы HHLA

Комплаенс-Горячая линия: +49 40 3088 3777

Бай Шт. Аннен 1
20457 Гамбург, Германия
Факс: + 49 40 3088 3237
E-Mail: compliance@hhla-cto.com