

HLA



КОМПЛАЄНС НАШ КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG



Шановні співробітники,

Стабільний успіх підприємства вимагає відповідальної поведінки співробітників. Щораз більше компаній внаслідок правових порушень стають об'єктами публічної критики. У світі, де правові структури стають дедалі складнішими і важко огляданими, відповідальна поведінка стає все більш важливою. У зв'язку з цим ми розробили наші стандарти поведінки в ННЛА, які забезпечують безпеку і підтримку під час виконання нашої щоденної роботи. Кодекс поведінки ННЛА і наступні письмові політики компанії підсумовують правила гри, які є вкрай важливими для сумлінної і правомірної поведінки в ході взаємодії з бізнес-партнерами, державними службовцями, колегами і громадськістю.

Проте, ці правила не можуть охопити кожен ситуацію, яка може стати проблемою. При наявності сумнівів Вам слід звертатися до вашої уповноваженої особи з дотримання нормативно-правової відповідності компанії – спеціалісту з комплаєнс. Ви також повинні негайно повідомляти йому про порушення цих правил. Те, як ННЛА сприймається оточуючими, багато в чому залежить від поведінки кожного окремого співробітника компанії. Кожен співробітник компанії завжди є послом ННЛА.

Наша хороша репутація ґрунтується на тому, що ми не йдемо на компроміс, коли мова йде про бездоганну і чітку, з правової точки зору, поведінку. Дотримуватися цих правил для нас - це справа честі!

Давайте разом зробимо все від нас залежне, щоб компанія ННЛА залишалася на своєму шляху до успіху.

Рада Директорів

01



«ЧИНИТИ ПРАВИЛЬНО, НАВІТЬ КОЛИ НІХТО НЕ БАЧИТЬ»

Діяти з повною відповідальністю – чесність та правомірна поведінка

Професійна етика і правомірна поведінка міцно інтегровані в компанії ННЛА. Дотримання всіх чинних законів і приписів для нас безкомпромісне. Порушення будь-якого роду шкодять добрій репутації

ННЛА і можуть спричинити значні фінансові збитки. Тому, кожен з нас несе відповідальність за дотримання чинних правил і підтримку репутації ННЛА при здійсненні будь-яких дій, в т.ч. в своїй поведінці.

02



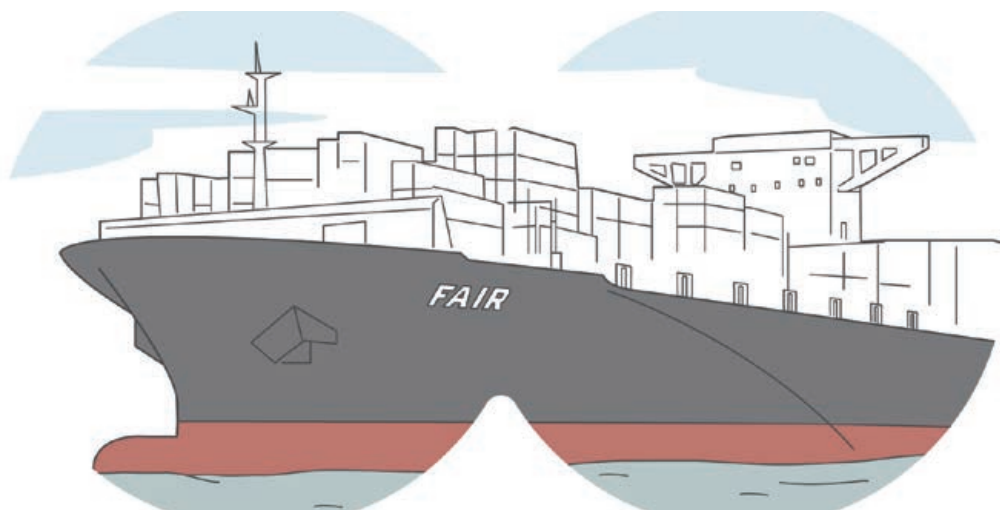
«МИ ПРИЙМАЄМО ВІДМІННОСТІ НАШИХ КОЛЕГ»

Повага до відмінностей – ні дискримінації

Різноманітність наших співробітників із різними вміннями і талантами відкриває можливості інноваційним і креативним шляхам розвитку HHLA. Важливо, щоб ми створили робоче середовище, в якому упередження не грали б ролі. Це можливо тільки в тому випадку, якщо ми ставимося один до одного прихильно і з взаємною повагою. Тому ми рішуче висту-

паємо проти будь-яких форм домагань, переслідувань і дискримінації. Ми поважаємо всіх колег незалежно від їх походження, кольору шкіри, національності, статі, сексуальної орієнтації, релігійної приналежності, політичних поглядів, віку, фізичної конституції і їх зовнішнього вигляду.

03



«МИ РОЗВИВАЄМО НАШІ ДІЛОВІ ВІДНОСИНИ З ПРИЦІЛОМ НА МАЙБУТНЄ»

Добросовісна конкуренція

Антимонопольне і конкурентне законодавство служить для захисту вільної конкуренції. Порушення положень конкурентного законодавства тягне за собою відповідальність, в тому числі у формі високих грошових штрафів. Узгоджена поведінка або протиправні угоди, які спрямовані на обмеження конкуренції, є неприпустимими у нашій компанії. Ми проти навіть будь-якої схожості з подібного роду поведінкою.

Тому ми не беремо участі в:

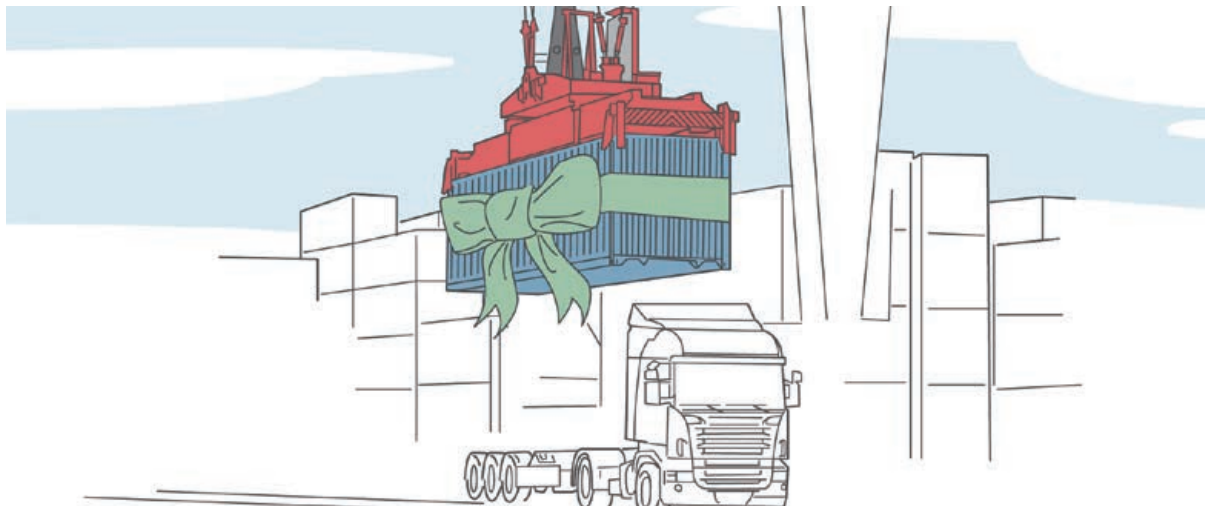
- змовах з конкурентами щодо цін, складових ціни (напр. націнках і статтях калькуляції), розподілу клієнтів і територіального оперування;

- поданні фіктивних пропозицій в межах проведення тендерних процедур;

- незаконній передачі, прийомі або обміні внутрішньою інформацією, наприклад, щодо цін, маржі, витрат, частки ринку, потужностей або планів.

Оцінка ситуацій з питань конкуренції, з якими Ви можете зіткнутися, не завжди є простою справою. В цьому Вам можуть допомогти правила і приклади з Положення з конкуренції ННЛА. Своєчасне і відкрите висловлення своїх побоювань допоможе уникнути таких неправомірних дій. Тому в разі сумнівів звертайтеся до юридичного відділу.

04



«УКЛАДАЄМО УГОДИ — АЛЕ НЕ ЗА БУДЬ-ЯКУ ЦІНУ»

Запобігання корупції – отримання та надання вигід

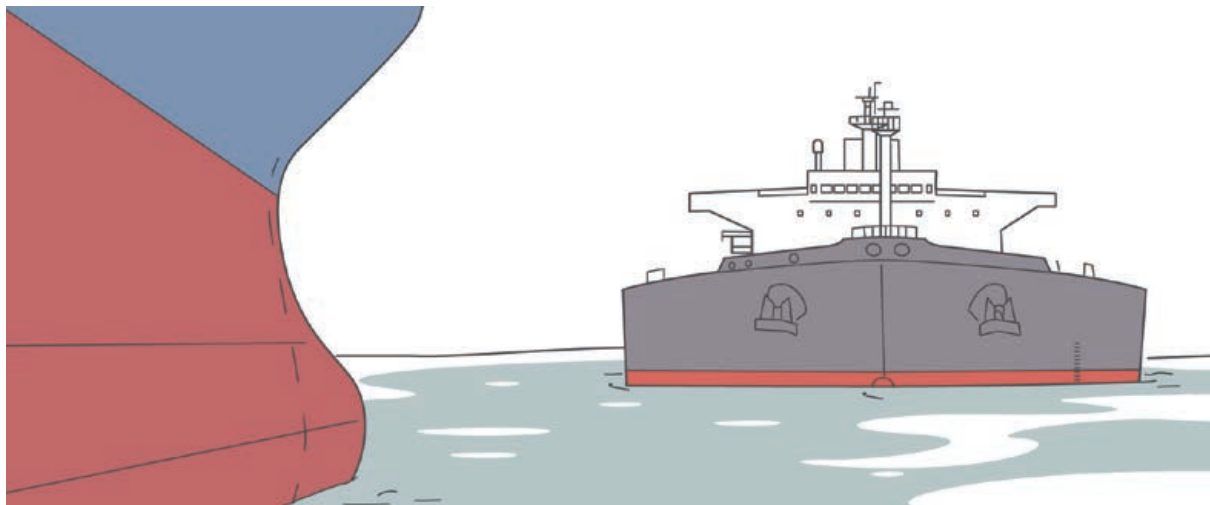
Наші критерії вибору і співпраці з партнерами по бізнесу орієнтовані на об'єктивні фактори, такі як якість і сервіс, а також на сталий розвиток і доброчесність. Тому ми не можемо приймати, вимагати або надавати невинновдані вигоди, які впливають або можуть вплинути на комерційні рішення або офіційні дії. Неприпустимим є також непряме надання вигоди через консультантів, посередників або агентів. Це правило діє як у відношенні до осіб приватної, так і публічної сфер (наприклад, державних службовців).

При наданні або прийнятті вигід ми звертаємо увагу на прозорість, доречність, додержання стандартів компанії, і дотримуємося чинного законодавства. Переваги

будь-якого роду завжди повинні відповідати корпоративним правилам як дарувальника, так і одержувача.

У спілкуванні з державними службовцями ми дуже обачні, оскільки в даному випадку антикорупційні приписи особливо суворі. Навіть надання вигоди незначної за вартістю, часто може трактуватися як незаконна дія, і може спричинити для державного службовця негативні наслідки. Наше спонсорство - доречне, прозоре і відповідає чинному законодавству. Пожертви ми направляємо виключно на некомерційні проекти. Для полегшення оцінки можливих ситуацій ознайомтеся з поясненнями і прикладами, викладеними в Антикорупційному положенні ННЛА.

05



«МИ ВИРІШУЄМО КОНФЛІКТИ МІЖ БІЗНЕСОМ І ПРИВАТНИМИ ІНТЕРЕСАМИ ПРОЗОРИМ ПІДХОДОМ»

Поводження з конфліктом інтересів

У процесі щоденної роботи ми можемо стати свідками ситуацій, в яких комерційні інтереси компанії ННЛА стикаються з нашими особистими або приватними інтересами. У цьому випадку прийнято говорити про конфлікт інтересів. Конфлікт інтересів може виникнути, якщо співробітник або один з членів його сім'ї залучений в діяльність, яка може вплинути на професійну об'єктивність. Зокрема, конфлікти інтересів можуть виникнути в результаті фінансових або персональних інтересів клієнтів, постачальників, підрядників або конкурентів, наприклад, внаслідок роботи за сумісництвом в одній з цих груп.

Конфлікт інтересів сам по собі не вважається правопорушенням, але важливо, щоб ми знали, як правильно з ним поводитися. Якщо потенційні конфлікти існують або зароджуються, ми даємо їм розголос і шукаємо з вищим керівництвом, відділом кадрів або уповноваженим спеціалістом з комплаєнс відповідне рішення, яке дозволить дотримуватися інтересів ННЛА.

06



«ПОДАЮЧИ ПРИКЛАД»

Функція прикладу у керівництва

Наші співробітники, що обіймають керівні посади, в робочі будні і в тих випадках, коли мова йде скоріше про «дрібниці», є прикладом для інших. Їм особливо слід бути прикладом і вести за собою інших, щоб стимулювати бездоганну і законслухняну поведінку співробітників в щоденній роботі. У свою чергу, будь-

яка сумнівна поведінка має значний негативний вплив на співробітників. Таким чином, подаючи добрий приклад, ми дбаємо про те, щоб в майбутньому і далі гарантувати хорошу репутацію компанії ННЛА і її співробітників.

07



«ЩО КОНФІДЕНЦІЙНЕ ЗАЛИШАЄТЬСЯ КОНФІДЕНЦІЙНИМ»

Поводження із конфіденційною інформацією

Наш досвід і знання мають велике значення для стабільного успіху нашої компанії. Тому ми дуже дбайливо ставимося до конфіденційної інформації групи ННЛА і захищаємо її від несанкціонованої передачі та зловживань. Це також відноситься до поведіння з конфіденційною інформацією наших партнерів. Ми гарантуємо, що конфіденційна інформація буде передана тільки тим особам, які мають на це право в силу своїх повноважень. При передачі конфіденційної інформації іншим особам обмін такою інформацією повинен бути задокументований. Як правило, до конфіденційної інформації відносяться комерційні і виробничі таємниці (наприклад, ще нерозголошена

інформація про клієнтів, ціни, обороти, прибуток компанії), неопубліковані цифри і дані бухгалтерського обліку і фінансової звітності.

Особливою формою конфіденційної інформації є інсайдерська інформація. Це конфіденційна, нерозголошена інформація, яка може суттєво вплинути на ринкову ціну акцій, якщо стане загальновідомою. Використання або опублікування такої інформації може означати карну інсайдерську угоду та призвести до позбавлення волі або штрафу. Виходячи з цього, ми використовуємо нерозкриті інформацію конфіденційно, не використовуємо її для приватних інвес-

07



тиційних операцій і не передаємо її друзям, знайомим, членам сім'ї або іншим третім особам. Для того, щоб запобігти навіть видимості порушення законів про інсайдерську інформацію, ми рекомендуємо співробітникам не здійснювати жодних операцій з цінними паперами компанії ННЛА в період від трьох тижнів до закінчення кварталу або фінансового року до двох днів після опублікування результатів кварталу або фінансового року.

При зборі, обробці та використанні персональних даних ми приділяємо особливу увагу і повністю

дотримуємося відповідного чинного законодавства, для того щоб ніхто не був обмежений в сфері свого приватного життя при обробці такої інформації. Ми зберігаємо персональні дані в безпеці і вдаємося до необхідних запобіжних заходів, щоб надійно захистити їх від несанкціонованого доступу. Вони можуть бути зібрані, оброблені і використані тільки в тому випадку, якщо це потрібно для чітко визначеної мети виконання поставленого завдання. У разі сумнівів, Вам допоможе компетентний спеціаліст із захисту персональних даних.

08



«МИ КЕРУЄМОСЬ ТУРБОТОЮ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ПРИ ПОВОДЖЕННІ ІЗ ВЛАСНІСТЮ КОМПАНІЇ»

Поводження з власністю компанії

Власність компанії і засоби виробництва повинні служити для того, щоб допомагати кожному з нас ефективно виконувати поставлені перед ним завдання. Тому в наших спільних інтересах - дбайливо поводитися з наданими в розпорядження засобами виробництва, рухомим майном, приладами та комп'ютерним

обладнанням групи HHLA, захищати їх від передчасного старіння, неправильного використання, втрати і крадіжки. Ми не використовуємо власність компанії в особистих цілях без письмового узгодження відповідального керівництва.

09



«МИ ХОЧЕМО ПРОДОВЖУВАТИ ВСТА- НОВЛЮВАТИ ТРЕНДИ, ЩО СТОСУ- ЄТЬСЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ, ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ»

Охорона праці, захист навколишнього середовища та сталий розвиток

Група ННЛА визнає свою відповідальність в сфері раціонального господарювання. Нашою метою є неспричинення шкоди людині і навколишньому середовищу. На всіх робочих місцях ми вживаємо необхідних заходів з метою запобігання шкоди здоров'ю і навколишньому середовищу, а також гаран-

туємо дотримання відповідного природоохоронного законодавства і правил охорони праці. Кожен із нас несе спільну відповідальність за безпеку праці та захист навколишнього середовища у своєму відповідному підрозділі.

10



«МИ ЗАВБАЧЛИВО ТА ВИВАЖЕНО БУДУЄМО НАШІ ВЗАЄМВІДНОСИНИ З ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ»

Взаємовідносини з державними органами

Зв'язок та комунікацію з державними органами ми ведемо виключно через уповноважених співробітників або відповідні відділи. Таким чином, ми забезпечуємо відкриту, орієнтовану на співпрацю комунікацію, за якої належним чином дотримуються інтереси ННЛА. При отриманні офіційних запитів, що виходять за рамки звичайного інформування, повинен бути задіяний юри-

дичний відділ. Це в особливій мірі стосується випадків, коли надходять звернення від відомств, на які покладено функції з ведення розслідувань та, де це можливо, притягнення до відповідальності за порушення чинного законодавства (в т.ч. поліція, прокуратура, антимонопольний комітет).



«ПОШУК ДІАЛОГУ ТА ВИСЛОВЛЮВАННЯ ЗАНЕПОКОЇНЬ — ВІРНИЙ ШЛЯХ»

Поведінка у разі порушень

Відкрита реакція на порушення і проступки не завжди є простим завданням. Часто простіше не втручатися в такі справи, але через це потенційний збиток може навіть значною мірою збільшитися. Тому важливо, щоб кожен з нас при виникненні проблем називав речі своїми іменами. Ми очікуємо, що кожен працівник, який сумнівається в правильності своєї поведінки або в разі наявності будь-яких ознак сумнівних процесів, які можуть означати порушення Кодексу поведінки, в обов'язковому порядку попросить поради і допомоги з боку його безпосереднього керівника або

уповноваженої особи з дотримання нормативно-правової відповідності компанії - спеціаліста з комплаєнс. Тільки в такому випадку є ймовірність отримання підтримки і запобігання (подальшої) шкоди.

Компанія гарантує, що співробітники, які добросовісно надали інформацію про порушення, не постраждають від цього. Всі звернення будуть оброблені конфіденційно, а також можуть бути подані анонімно. Це в тому числі стосується повідомлень та інформації, що надходять до нас від третіх осіб.



«ПОШУК ДІАЛОГУ ТА ВИСЛОВЛЮ- ВАННЯ ЗАНЕПОКОЇНЬ — ВІРНИЙ ШЛЯХ»

Додержання принципів поведінки

Порушення Кодексу поведінки тягнуть за собою наслідки. Вони можуть обернутися дисциплінарними стягненнями, цивільно- або кримінально-правовою відповідальністю. Залучення до відповідальності буде здійснюватися відповідно до загальних правил.

У разі якщо порушення Кодексу поведінки пов'язане

з питаннями трудового законодавства, до прийняття рішень повинен бути залучений відділ кадрів. Він ініціює та несе відповідальність за вжиття заходів, передбачених трудовим законодавством, і гарантує належне залучення, при необхідності, профспілкової організації.



**Контакти уповноваженого
співробітника ДП «КТО»**

Гаряча лінія комплаєнс:

+ 38 050 495 85 03

Митна площа, 1

65026, м. Одеса, Україна

Тел.: + 38 048 729 30 02

Факс: + 38 048 729 45 50

E-mail: compliance@hhla-cto.com

**Контакти уповноваженого
співробітника групи HHLA**

Гаряча лінія комплаєнс:

+ 49 40 3088 3777

Бай Ст. Аннен 1

20457, Гамбург, Німеччина

Факс: + 49 40 3088 3237

E-mail: compliance@hhla.de

Hamburger Hafen und Logistik AG

Bei St. Annen 1
20457 Hamburg
Tel.: +49 40 3088-0

WWW.HHLA.DE