

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ «УІК»



Н.Г. Бутенко

ТОВ «УІК» – КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

Введено в дію Наказом
№ 8-ОП/Б від «30» 10 2020 р.



Hamburger Hafen und Logistik AG

Ukrainian Intermodal Company
1A, Tamozhennaya pl.
65026 Odessa
Ukraine

Phone: +38 048 239 0477
E-mail: info@uic-llc.com

Copyright © by HHLA
01 November 2020

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

I. ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ

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 ННЛА. 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 виступаємо 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, спрямовані на обмеження конкуренції, у нас є неприпустимими. Ми проти навіть будь-якої схожості з подібного роду поведінкою.

Тому ми не беремо участі в:

- змовах з конкурентами щодо ціни, компонентів 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 Посібник з конкуренції ННЛА. Своєчасне і відкрите висловлення своїх побоювань допоможе уникнути таких неправомірних дій. Тому в разі сумнівів звертайтеся в юридичний відділ.¹

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 цілісність. Тому ми не можемо приймати, вимагати або надавати невинуваті вигоди, які впливають або можуть вплинути на комерційні рішення або офіційні дії. Неприпустимим є також непряме надання вигід 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, додержування 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 керуємося принципом підвищеної уважності, оскільки в даному випадку антикорупційні приписи особливо суворі. Навіть надання вигоди незначною за вартістю, часто може трактуватися як незаконне діяння, і може дуже швидко спричинити для державного службовця і особи, яким така вигода надана, негативні наслідки. У той час як участь у спонсорстві - доречна, прозора і відповідає чинному законодавству. Пожертви ми направляємо виключно на некомерційні проекти. Для полегшення оцінки можливих ситуацій ознайомтеся з поясненнями і прикладами, викладеними в Антикорупційному посібнику ННЛА.

05 «КОНФЛІКТ КОМЕРЦІЙНИХ ТА ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ МИ ВИРІШУЄМО ПРОЗОРИСТЮ ВІДНОШЕНЬ»

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 третіх осіб. 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

¹ У разі відсутності, тут і надалі - до уповноваженого юриста.

інтересів клієнтів, постачальників, підрядників або конкурентів, наприклад, внаслідок роботи за сумісництвом в одній з цих груп.

Конфлікт інтересів сам по собі - це ще не порушення. Вирішальним фактором є правильність поводження з ними. Якщо потенційні конфлікти існують, ми даємо їм розголос і шукаємо з вищим керівництвом, відділом кадрів² або уповноваженим співробітником - спеціалістом з комплаєнс³ відповідне рішення, яке дозволить дотримуватися інтересів ННЛА.

06 «ПОДАЮЧИ ДОБРИЙ 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 їхня 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 «КОНФІДЕНЦІЙНА ІНФОРМАЦІЯ ЗАЛИШАЄТЬСЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЮ»

Поводження із конфіденційною інформацією

Наш досвід і знання дуже багато значать для стійкого і тривалого успіху нашої компанії. Тому конфіденційну інформацію компанії ННЛА ми обробляємо з особливою ретельністю, захищаючи її від несанкціонованої передачі і від зловживань. Це також відноситься до поводження з конфіденційною інформацією наших партнерів. Ми гарантуємо, що конфіденційна інформація буде передана тільки тим особам, які мають на це право в силу своїх повноважень і виконуваних ними завдань.

При передачі конфіденційної інформації іншим особам обмін такою інформацією повинен бути задокументований. Як правило, до конфіденційної інформації відносяться комерційні і виробничі таємниці (наприклад, ще неопублікована інформація про клієнтів, ціни, обороти, прибутки компанії), неопубліковані цифри і дані бухгалтерського обліку і фінансової звітності.

Особливою формою конфіденційної інформації є інсайдерська інформація. Це конфіденційна, закрита інформація, що підходить для того, щоб істотно вплинути на ринкову вартість акцій, в разі якщо вона стане відома загалу. Використання або

² У разі відсутності, тут і надалі – з уповноваженим фахівцем по роботі з кадрами.

³ У разі відсутності, тут і надалі – з уповноваженим спеціалістом з комплаєнс.

опублікування такої інформації може являти собою карну інсайдерську угоду і обернутися позбавленням волі або грошовим штрафом. Виходячи з цього, ми використовуємо неопубліковану інформацію конфіденційно, не користуємося нею з метою приватних інвестиційних операцій, і не передаємо її друзям, знайомим, членам сім'ї або іншим третім особам. Для того, щоб запобігти навіть подоби порушення закону про інсайдерську інформацію, ми рекомендуємо співробітникам в принципі не здійснювати 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. Персональні дані можуть бути зібрані, оброблені і використані тільки в тому випадку, якщо це потрібно для чітко визначеної мети і виконання поставленого завдання. У разі сумнівів, Вам допоможе відповідальний уповноважений співробітник з 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 ННЛА, 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 ПРАГНЕМО, ЩОБ НА НАС РІВНЯЛИСЯ В ПИТАННЯХ БЕЗПЕКИ РОБОТИ, ЗАХИСТУ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ТА РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ»

Охорона праці, навколишнього середовища та раціональне використання ресурсів

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 гарантуємо дотримання відповідного природоохоронного законодавства і правил охорони праці. Кожен з нас несе колективну відповідальність в своєму напрямку за охорону праці та навколишнього середовища.

10 «МИ ЗАВБАЧЛИВО ТА РОЗСУДЛИВО БУДУЄМО НАШІ ВЗАЄМОВІДНОСИНИ З ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ»

Взаємовідносини з державними структурами

Зв'язок та комунікацію з державними органами ми ведемо виключно через уповноважених співробітників або відповідні відділи. Таким чином, ми забезпечуємо відкрити, орієнтовану на співпрацю комунікацію, за якої належним чином дотримуються інтереси ННЛА. При отриманні офіційних запитів, що виходять за рамки вже узгодженого звичайного інформування, повинен бути підключений юридичний відділ. Це в особливій мірі стосується випадків, коли надходять звернення від відомств, на які покладено функції з ведення розслідувань і / або притягнення до відповідальності за порушення чинного законодавства (в т.ч. поліція, прокуратура, антимонопольний комітет).

II. ПОРУШЕННЯ ТА САНКЦІЇ

«ПОШУК ДІАЛОГУ ТА ВИСЛОВЛЮВАННЯ ПОБОЮВАНЬ – ВІРНИЙ ШЛЯХ»

Поведінка в 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.

Контакти уповноваженого спеціаліста з комплаєнс ТОВ «УІК»:

Гаряча лінія комплаєнс: + 38 050 499 83 85

Митна площа, 1А

65026, м. Одеса, Україна

E-mail: compliance@hhla-cto.com

Контакти уповноваженого співробітника групи ННЛА

Гаряча лінія комплаєнс: + 49 40 3088 3777

Бай Ст. Аннен 1

20457, Гамбург, Німеччина

Факс: + 49 40 3088 3237

E-mail: compliance@hhla.de

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

Додержування 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.

III. ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТА ПРАВИЛ КОДЕКСУ ПОВЕДІНКИ

Принципи і правила, описані в Кодексі поведінки, є обов'язковими для всіх співробітників групи ННЛА.

IV. ВВЕДЕННЯ В ДІЮ

Кодекс поведінки набуває чинності з 01.11.2020 р.