

# КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

## Цель документа

Целью Кодекса делового поведения (далее по тексту – «Кодекс») является определение правил делового поведения, обязательных для соблюдения всеми сотрудниками Компании, и направленных на соблюдение законодательства, укрепление репутации, а также поддержания стабильного развития Компании.

## Область применения

Кодекс в полной мере применим ко всем заинтересованным сторонам, включая клиентов, поставщиков и иных деловых партнеров Bonduelle, кредиторов, конечных потребителей, государственных служащих, так или иначе вовлеченных в ведение бизнеса Компанией Bonduelle (далее по тексту каждая из которых именуется как «третья сторона» или «третье лицо»), а также ко всем сотрудникам, включая руководящий состав, директоров и акционеров, работающих по трудовому договору (или иным образом) в одной из компаний, находящейся под прямым или косвенным контролем Bonduelle.

Сотрудники, не связанные трудовым договором, на которых распространяется действие Кодекса, — это, в частности, временные работники (выполняющие сезонные работы или работающие по срочному трудовому договору), стажеры, лица, работающие по договору подряда, работающие в одной или нескольких компаниях Группы Bonduelle. Далее по тексту все эти физические лица упоминаются в Кодексе как «сотрудники».

## Термины, определения и сокращения

Компания	Совокупное наименование дочерних и аффилированных юридических лиц, входящих в группу Bonduelle на территории Российской Федерации и стран ЕврАзЭС, включающее ООО «Бондюэль-Кубань», ООО «Кубанские Консервы», ООО «Агро-рост», ТОО «Бондюэль-Казахстан».
Кодекс	Настоящий Кодекс делового поведения
Лица группы Bonduelle/группа Bonduelle	Юридические лица (лицо), входящие (входящее) в одну группу лиц с компанией Bonduelle SA (Франция), в соответствии с требованиями статьи 9 ФЗ «О защите конкуренции» N135-ФЗ от 26.07.2006 г.
Комитет по этике	Постоянно действующий комитет, состоящий из сотрудников компании Bonduelle SA, находящийся в центральном офисе компании Bonduelle во Франции в городе Лилль, имеющий адрес электронной почты: ethic_committee@bonduelle.com.
Служба сообщений/платформа	Специальная веб-платформа, разработанная Компанией для сообщений сотрудников Компании о нарушении положений настоящего Кодекса.
Локальный нормативный акт	Это внутренний документ Компании, рассчитанный на неоднократное применение и устанавливающий права и обязанности для Компании и для всех категорий работников, не урегулированный трудовым законодательством, а также нормы и правила поведения, обязательный для исполнения.

## Основная часть

Кодекс является локальным нормативным актом Компании.

Положения Кодекса доводятся до сведения сотрудников Директорами учреждений и подразделений Группы и/или лицами, ответственными за деятельность Группы в каждой стране Группы или в каждом юридическом лице группы.

Каждый сотрудник, в какой бы стране он ни находился, обязан лично следовать правилам, принципам и указаниям настоящего Кодекса. В своих действиях в рамках Группы каждый сотрудник обязан поступать согласно этическим принципам и никогда не нарушать правила, установленные настоящим Кодексом.

В силу того, что настоящий документ не может описать все возможные ситуации, сотрудник должен также руководствоваться собственным суждением и здравым смыслом. Со всеми вопросами, связанными с применением Кодекса, каждый сотрудник может обращаться к своему непосредственному руководителю или к руководителю отдела персонала своей Компании или в Комитет по этике, по следующему адресу: [ethic\\_committee@bonduelle.com](mailto:ethic_committee@bonduelle.com).

Каждому сотруднику следует регулярно обращаться к данному Кодексу поведения, который подлежит периодическому пересмотру и, в случае необходимости, изменениям в целях его непрерывного совершенствования.

В случае противоречий/сомнений правильности этического выбора или делового поведения сотруднику следует обратиться за советом к своему непосредственному руководителю, другому руководителю или руководителю отдела персонала.

В случае несоответствия (противоречия) положений настоящего Кодекса требованиям действующего местного законодательства, под юрисдикцией которого осуществляется деятельность соответствующего лица группы Bonduelle, положения Кодекса не подлежат применению в такой части.

## **Нарушения Кодекса и санкции**

Нарушения Кодекса не допускаются Группой Bonduelle.

Любой сотрудник, нарушающий принципы настоящего Кодекса, несет личную ответственность и может быть подвергнут дисциплинарному и материальному взысканиям, в соответствии и в порядке, предусмотренными действующим законодательством страны компании Группы, Правилам внутреннего распорядка или его трудовому договору, а также в зависимости от того, к какой категории персонала он относится.

Любая третья сторона, не соблюдающая рекомендации настоящего Кодекса, несет договорную ответственность и рискует разрывом отношений исключительно по своей вине, в соответствии с положениями договора, связывающего ее с подразделениями Группы.

Кроме того, в зависимости от характера нарушения этических правил, сотрудник или третье лицо, допустившее нарушение, может стать объектом судебного (гражданского или уголовного) преследования в Российской Федерации и/или в других странах, в частности, в случае коррупции или инсайдерской сделки.

## **Сообщения о нарушении Кодекса делового поведения**

Нарушения Кодекса должны доводиться до сведения непосредственного руководителя сотрудника, другого менеджера или руководителя отдела персонала.

Кроме того, в распоряжении сотрудников и третьих лиц имеется сервис внутренних сообщений, служащий для информирования о фактах поведения или ситуаций, нарушающих настоящий Кодекс (например, фактов коррупции или взяточничества, или любого другого грубого нарушения закона, любого преступления или правонарушения). При подаче данного обращения информатору гарантирована полная конфиденциальность. Обращение подается на специальный портал, созданный для данного сервиса внутренних сообщений. Специально оговаривается, что использование данного сервиса внутренних сообщений необязательно и носит дополнительный характер. Данный сервис не должен заменить собой классические средства внутренней коммуникации в виде доклада непосредственному руководителю или руководителю отдела персонала, а также иных сотрудников в обязанности которых входит обработка подобных сигналов о нарушениях. Помимо обращения посредством данного сервиса трети лица могут сообщить в нарушениях также напрямую руководителю отдела персонала. Любое отсутствие реагирования на подобное заявление может быть расценено как действие, образующее профессиональную ошибку, которая повлечет за собой санкции.

Bonduelle обязуется обеспечивать применение законодательных норм, связанных с защитой информаторов, которые беспристрастно и из благих намерений сообщают или оповещают о нарушениях настоящего Кодекса, о которых им стало известно лично.

Bonduelle не приемлет, чтобы кто бы то ни было чинил препятствия для подобных уведомлений или применял какие-либо репрессивные, дискриминационные или дисциплинарные меры воздействия в отношении добросовестных сотрудников и третьих лиц, воспользовавшихся данным сервисом внутренних сообщений.

С другой стороны, любое лицо, делающее заведомо ложные заявления, может подвергнуться санкциям, включая судебные.

Наконец, в случае отсутствия реакции на сделанное сообщение о нарушении, можно обратиться в Комитет по этике по следующему адресу: [ethic\\_committee@bonduelle.com](mailto:ethic_committee@bonduelle.com).

## Основные правила

### Борьба с коррупцией и взяточничеством

Подписав Глобальный договор ООН и соответствующие международные соглашения, Bonduelle обязуется бороться с коррупцией и взяточничеством, выполняя антикоррупционную программу во всех странах, где она ведет деятельность или имеет связи.

В любом случае коррупция не допустима в деятельности компании Bonduelle в ее бизнесе, отношениях с государственными или частными партнерами и с конечными потребителями.

Коррупция — это факт незаконного требования, предложения (или согласия какого-либо лица с предложением), подарков, денежных средств, ценностей, услуг или каких-либо других материальных или нематериальных выгод, персонально для себя или для других лиц, за совершение какого-либо действия/бездействия или намерение в его совершении, за задержку какого-либо действия, совершенные непосредственно данным лицом или опосредованным образом в любой момент времени в рамках его функций, возложенных обязанностей, властных полномочий, или ставшие возможными благодаря его функциям, возложенным обязанностям или властным полномочиям.

Коррупционное деяние имеет место как для взяткодателя (активная коррупция), так и для взяткополучателя (пассивная коррупция).

К коррупционным деяниям относятся:

- публичная коррупция, когда взяткодатель/взяткополучатель обладает в Российской Федерации или компании Группы в иной стране, или в рамках международной организации полномочиями должностного лица (государственного служащего) или является представителем государственной власти (военные, государственные служащие, должностные лица, наделенные полномочиями удостоверять юридические акты, лица, осуществляющие определенные публичные функции, мэры, префекты, нотариусы, министры и иные подобные лица), или имеет полномочия выборного государственного должностного лица;
- частная коррупция, когда взяткополучатель или лицо, могущее им стать, не обладает полномочиями должностного лица, например, руководитель предприятия частного сектора или лицо, работающее по найму в частном секторе.

### Взяточничество

Bonduelle также пресекает взяточничество (активное или пассивное), заключающееся в злоупотреблении своим реальным или предполагаемым влиянием с целью получения незаконных преимуществ, трудоустройства, контрактов или любых других благ от какого-либо должностного лица, исполняющего публичные функции или имеющего выборную должность во Российской Федерации или другом государстве, или в публичной международной организации.

В то время как коррупционное преступление предполагает наличие должностного лица, который извлекает денежную прибыль или выгоду в ином виде за совершение действия в рамках своего служебного положения или за содействие в совершении такого действия, взяточничество предполагает, что лицо получает выгоду в виде денег или в иной форме за свое положение, реальное или предполагаемое влияние на третьих лиц с тем, чтобы они приняли необходимое решение или совершили необходимое действие.

Взяточничество может содержать наличие трех действующих лиц:

- «выгодополучателя», который получает неправомерную выгоду;
- «посредника», который злоупотребляет своим влиянием, превращая в деньги свое реальное или предполагаемое влияние на лицо, обладающее полномочиями для принятия решений;
- «цель» - представителя власти, исполняющего публичные функции, имеющего выборную должность в Российской Федерации или другом государстве, или в публичной международной

организации, обладающего полномочиями принятия решения, порядочность которого не ставится под сомнение.

Акты коррупции или взяточничества, вне зависимости от того, где они произошли (в Российской Федерации или за рубежом), могут повлечь весьма серьёзные уголовные санкции для всех участвующих в них лиц. Они могут также навлечь на группу Bonduelle существенные административные и уголовные меры взыскания и нанести большой ущерб ее имиджу и репутации.

### **Принципы и правила**

Действия, связанные с коррупцией (как активной, так и пассивной) и взяточничеством, неприемлемы при ведении бизнеса компанией Bonduelle как со стороны сотрудников Bonduelle, так и со стороны третьих лиц. Сотрудники обязаны не использовать в качестве посредников должностных лиц, консультантов, советников, дистрибуторов, прочих коммерческих партнеров, для совершения подобных действий.

Сотрудники, взаимодействующие с третьими лицами, подвергаются наибольшему риску, в частности, те, кто связан по работе с государственными структурами (администрацией и т.п.), но также речь может идти и о частных лицах, таких как руководители или сотрудники клиентов, поставщиков или партнеров.

Цели/коммуникации, исходящие от компаний группы Bonduelle, ни в коем случае не должны рассматриваться третьими лицами в качестве приглашения для нарушения правил, в частности, для получения сделки и/или контракта, или надбавки, или иных преференций.

Сотрудники обязаны также проявлять бдительность в любых коммуникациях по отношению к своим клиентам и иным третьим лицам, чтобы те не толковали любые вопросы, предложения, комментарии, относящиеся к обычной деятельности, как возможное давление, побуждение к коррупции для получения каких-либо выгод для Bonduelle (например, освобождения от уплаты таможенной пошлины, разрешения государственного учреждения, получения государственного или частного сертификата и т.п.).

Также сотрудники должны вести себя подобающим образом со всеми лицами, отвечающими за проверки и аудит Bonduelle (будь то государственные служащие или частные лица). При запросах, касающихся разрешений и утверждений, следует по возможности избегать индивидуальных бесед, отдавая предпочтение письменной форме такого рода заявлений.

На основании вышеизложенного сотрудникам запрещается:

- давать и получать взятки, совершать и получать незаконные платежи;
- предлагать денежное вознаграждение, подарки, приглашения, любые другие материальные и нематериальные преимущества, права, льготы должностным лицам в Российской Федерации, других странах, международных организациях, наделенным полномочиями государственной власти, а также лицам, занимающим выборные должности;
- поддаваться на просьбы или требования в Российской Федерации или за рубежом какого-либо государственного служащего, лица, наделённого государственными служебными обязанностями, о получении незаконных выгод, в виде денег, услуг, преимуществ и т.д., чтобы гарантировать, облегчить или ускорить получение разрешения, официальных документов, на которые Bonduelle имеет право (например, получение разрешения, прохождение таможни).
- предлагать в рамках деловых отношений или спонсорской деятельности государственному должностному лицу или частному лицу получить выгоду, которая будет рассматриваться в аналогичной ситуации как непропорциональная или противоречащая закону и местным обычаям;
- обращаться к посреднику с сомнительной репутацией, вознаграждение которого не соответствует идентифицируемым услугам и/или не было надлежащим образом оформлено.

Если сотрудник Bonduelle или третье лицо, относящееся к ведению бизнеса компанией Bonduelle, оказывается в неопределенной для него ситуации, оно должно задаться вопросом:

- Соблюдаются ли законы и нормативные акты?
- Соответствует ли данное действие Кодексу и интересам Компании? Нет ли персональной заинтересованности?

- Буду ли я чувствовать себя комфортно, если мое решение будет предано огласке?
- Если мое решение будет предано огласке, не скажется ли оно на имидже Bonduelle?
- Как мое решение будет восприниматься через 5 лет?

В случае сомнений следует обсудить этот вопрос со своим непосредственным руководителем или другим менеджером, а третьим лицам следует обратиться к менеджеру или руководителю отдела персонала.

В случае получения сотрудником предложения третьей стороны, в котором усматривается коррупция или взяточничество, следует по мере возможности:

- напомнить ей о существовании настоящего Кодекса;
- потребовать от нее изложить в письменной форме предмет своего запроса и указать свои координаты;
- обратиться к своему непосредственному начальнику, другому менеджеру или к руководителю отдела персонала для изучения ситуации и принятия мер в отношении данной третьей стороны.

Сотрудники Bonduelle применяют настоящий Кодекс, а также правила и процедуры Bonduelle, направленные на предотвращение рисков коррупции и взяточничества.

Они учитывают даже возможные риски коррупции и взяточничества в своей деятельности (закуски, продажи, административные процедуры, лоббирование и т.п.), в стандартных и оригинальных проектах, активностях.

Каждый сотрудник должен активно участвовать в постоянном улучшении этих мер, в частности, информируя своих руководителей о наличии рисков и ситуаций, которые еще не стали предметом превентивных мер.

Наконец, сотрудникам, наиболее подверженным данным рискам, предлагается в обязательном порядке пройти инструктаж о возможностях предотвращения таких рисков и распространить потом полученную информацию среди своих сотрудников и третьим лицам, вовлеченым в ведение бизнеса компанией Bonduelle.

Сотрудники, находящиеся в контакте с ключевыми партнерами Bonduelle из числа клиентов, поставщиков, внешних консультантов, подрядчиков и иных третьих лиц, применяют договорную политику Группы и следят за тем, чтобы все вышеперечисленные стороны соблюдали Свод этических правил Группы Bonduelle и принципы Глобального договора ООН, следовали принципам делового поведения, прилагали все усилия, чтобы эти принципы соблюдались, в частности, в том, что касается предотвращения коррупции. Bonduelle ожидает от своих партнеров, чтобы они предпринимали действия по управлению рисками в сфере коррупции и взяточничества. Bonduelle настаивает на том, чтобы контрагенты Группы разрешали проведение проверок по этим вопросам в своих компаниях и организациях.

## **Вознаграждение за содействие**

### **Определение**

Вознаграждение за содействие — неофициальные платежи (в отличие от законных и официальных пошлин и налогов), совершаемые за облегчение или ускорение определенных законных административных формальностей, например, таких как прохождение таможни.

Bonduelle категорически отвергает подобное вознаграждение за содействие.

### **Подарки и приглашения**

Подарок — это выгода в натуральной форме (в отличие от денег и их эквивалентов (подарочных чеков или ссуд)), которую вручают в знак признания или расположения, ничего не ожидая взамен.

### **Принцип и правила**

Улучшение коммерческих отношений не исключает обмена подарками и приглашениями (если речь не идет о запрещенной практике, связанной с должностными лицами, представителями государственной власти или лицами на выборной должности в Российской Федерации и за ее пределами).

Обмен подарками должен соответствовать следующим требованиям/критериям:

Подарки, которые предлагаются и принимаются как со стороны/в отношении сотрудников Bonduelle, так и со стороны/в отношении третьих лиц, (i) не должны быть дороже 4000 (четырех) тысяч рублей (ii), должны соответствовать местным деловым обычаям и применимому законодательству, (iii) не должны наносить ущерба своим аморальным характером и/или чрезмерной стоимостью имиджу Группы или ее репутации, (iv) не должны предполагать никаких моральных или финансовых обязательств получателя. Речь может идти, к примеру, об обычной любезности или гостеприимстве (включая предоставление прохладительных напитков, питания), но ни в коем случае о попустительстве или фаворитизме. Кроме того, подарки и приглашения не должны быть частыми, не должны дариться всегда одним и тем же лицам, никогда не должны быть сделаны в денежной форме или ее эквивалентах (подарочные сертификаты и т.п.).

При этом следует помнить, что подарки в адрес государственных и муниципальных служащих недопустимы, даже при соблюдении вышеуказанных ограничений, во избежание двусмысленных ситуаций.

Каждый сотрудник Bonduelle не должен принимать или требовать какие-либо подарки, одолжения, приглашения или любые другие выгоды для самого себя или кого-либо другого от лиц или организаций, с которыми имеет (или имел) деловые контакты, если это может повлиять (или считаться способным повлиять) на беспристрастность, с которой он выполняет свои обязанности, или являться или выглядеть как вознаграждение за его действия. Третьи лица, являющиеся партнерами Bonduelle или иным образом связанные с ведением бизнеса Bonduelle также не должны требовать какие-либо подарки, одолжения, приглашения или любые другие выгоды для самого себя или иных лиц, если это может повлиять (или считаться способным повлиять) на беспристрастность, с которой он выполняет свои обязанности, или являться или выглядеть как вознаграждение за его действия.

В случае, если сотрудник, сталкивающийся с приглашениями и подарками оценочной стоимость выше 4000 (четырех) тысяч рублей, независимо от того, получает он их или предлагает, должен отказаться от такого подарка/приглашения либо обратиться к своему руководителю.

### **Меценатство и спонсорство**

Посредством меценатства и спонсорства Группа Bonduelle может оказывать финансовую или материальную поддержку какому-либо благотворительному, общественному, культурному или спортивному мероприятию.

Меценатские и спонсорские действия могут свободно совершаться коммерческими подразделениями в рамках их деятельности при условии, что они не нарушают действующие законы и нормативные акты, не противоречат политике коммуникации Группы и не наносят ущерба ее имиджу и репутации.

В любом случае персонал и подразделения Группы должны следить за тем, чтобы пожертвования и финансирование производились исключительно на благотворительные цели для поддержки указанных выше мероприятий.

### **Конфликты интересов**

Для целей применения настоящего Кодекса, конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам компании (как материальный, так и деловой репутации).

К конфликту интересов относятся следующие ситуации:

- наличие родственников в Компании-работодателе, если выполнение трудовой обязанности сотрудника прямо влияет на выполнение трудовых обязанностей родственника, либо выполнение трудовых обязанностей обоих попадает в область совмещения критических полномочий;
- наличие родственников в компаниях, являющихся прямыми контрагентами (поставщики и покупатели), с которыми у Bonduelle заключены договоры;
- наличие родственников в органах государственной власти, политических партиях;

- участие сотрудника в качестве генерального директора, учредителя в иных организациях, либо наличия работы по совместительству, по гражданско-правовому договору, либо выполнение трудовых/гражданского-правовых обязанностей в иных компаниях любым законным способом.

И сотрудники Bonduelle, и третьи лица должны избегать ситуаций, когда личные интересы могут войти в конфликт с интересами Bonduelle и могут нанести ущерб Группе, а также сохранять объективность в поддерживаемых долгосрочных отношениях. В отношениях с различными партнерами Группы каждый сотрудник должен действовать беспристрастно, не поддаваясь влиянию никаких факторов личного характера.

Каждый сотрудник обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя, или руководителя отдела персонала о любом имеющемся или потенциальном конфликте интересов, чтобы позволить Группе предотвратить или разрешить его.

Уведомление о любом имеющемся или потенциальном конфликте интересов, происходит через заполнение и подписание Декларации о конфликте интересов в свободной форме, либо в случае изменения ситуации через подачу уведомления о необходимости внести изменения в Декларацию.

Обязанность по заполнению Декларации, не исключает возможности прямого устного обращения сотрудника к своему руководителю или руководителю отдела персонала для своевременного реагирования на ситуацию.

## **Представление интересов**

### **Определение**

Представление интересов является фактом влияния на публичные отношения, в частности, на содержание какого-либо закона или подзаконного акта. Оно подразумевает установление связей с публичными лицами (должностными лицами, имеющими статус государственных служащих, представителями власти, лицами на публичной выборной должности).

Представление интересов возможно в отношении допустимых законодательством страны компании Группы способов или сфер, таких как участие в общественных и некоммерческих организациях (отраслевых союзах), взаимодействие со СМИ.

### **Правила и принципы**

Действия, направленные на пропаганду деятельности Группы, должны осуществляться с максимальной прозрачностью в отношении представляемых интересов, честно и с уважением.

Все лица, осуществляющие представление интересов, не должны:

- предоставлять должностным лицам, наделенным полномочиями государственной власти, заведомо неполной и неточной информации, способной ввести их в заблуждение;
- совершать любые действия, направленные на получение информации или документов мошенническим или бесчестным способом.

## **Соблюдение процедур бухгалтерского контроля**

Группа обязана следить за тем, чтобы ее бухгалтерия, внутренние и/или внешние аудиторы, а также любые инстанции, участвующие в надзоре и контроле за соблюдением процедур, связанных с разработкой и обработкой бухгалтерской и финансовой информации, во время проверок проявляли бдительность в отношении скрытия фактов коррупции в книгах учета, реестрах и счетах.

Лица, занимающиеся проверками или надзором за ними в рамках аудита, утверждения счетов, должны проявлять особую бдительность.

## **Антиконкурентная практика**

Группа Bonduelle обязуется соблюдать положения антимонопольного права и дает возможность своим сотрудникам, имеющим доступ к стратегической информации, проходить

повышение квалификации по вопросам конкуренции. Соответствующие работники должны проходить соответствующее обучение и периодически освежать свои знания. Руководители обязаны регулярно напоминать своим подчиненным о соблюдении принципов антимонопольного права.

Сотрудникам запрещается, в частности, вступать в сговор в отношении установления цен или квот на производство или на продажу, заключать соглашения о разделе территорий или клиентов, и в более глобальном плане - выполнять любые действия, направленные на ограничение свободной конкуренции, в частности, в целях устранения конкурента с рынка или для неправомерного ограничения доступа на рынок новым конкурентам.

Группа Bonduelle ценит разнообразие своих сотрудников. Во всех странах она обязуется не применять какой бы то ни было дискриминации — ни прямой, ни косвенной – в сфере трудовых отношений и условий работы: ни по возрасту, ни по цвету кожи, ни по семейному положению, ни по инвалидности, ни по национальности, ни по половой ориентации, ни по этническому или социальному происхождению, ни по вероисповеданию, ни по полу. Эта политика борьбы с дискриминацией применяется не только при приеме на работу, но и на протяжении всей профессиональной деятельности сотрудника.

Каждый сотрудник должен следить за тем, чтобы его действия не наносили ущерба правам и достоинству его коллег, их физическому или психическому здоровью, не сказывались отрицательно на их профессиональной карьере.

Каждый сотрудник должен поступать честно, следить за отношениями со своими коллегами и воздерживаться от любой дискриминации и сексистских высказываний.

## **Конфиденциальность**

### **Принципы**

Соблюдение конфиденциальности сотрудниками гарантирует незапятнанность репутации Bonduelle и отношения взаимного доверия с различными партнерами.

Поэтому для каждого сотрудника важно убедиться в том, что вся информация и ноу-хау Bonduelle остаются строго конфиденциальными, и каждый на своем уровне принимает надлежащие меры для обеспечения конфиденциальности информации, относящейся к компании (к распространению, воспроизведению, хранению подобной информации).

Кроме того, никакая информация, полученная сотрудниками в рамках Группы Bonduelle, не должна использоваться прямо или косвенно для личных целей.

Сотрудники также должны защищать конфиденциальность информации партнеров.

### **Определение**

Конфиденциальная информация — это непубличная информация Bonduelle или ее партнеров. Речь, в частности, может идти о:

- технических сведениях (промышленные ноу-хау, технические процедуры и т.п.);
- коммерческой информации (коммерческая и маркетинговая политика и т.п.);
- секретных экономических и финансовых сведениях (неопубликованных результатах, коммерческих прогнозах и т.п.);
- стратегической и организационной информации (приобретениях, исследованиях и разработках, инновациях, организационной структуре и т.п.);
- сведениям, содержащих личные данные (любую информацию о физическом лице (например, сотруднике, партнере, потребителе), идентифицированную как таковую или которую можно идентифицировать в отношении физического лица прямо или опосредованно).

### **Обязательства**

Каким бы ни было происхождение конфиденциальной информации, сотрудники Bonduelle обязаны соблюдать следующие принципы:

- запрещается раскрывать или открывать доступ третьим лицам к

информации конфиденциального характера;

- если речь идет о данных партнеров, сохранять строгую конфиденциальность информации и обрабатывать данные с той же степенью защиты, что и для конфиденциальной информации Bonduelle;
- принимать все необходимые меры, чтобы гарантировать физическую защищенность и целостность конфиденциальной информации;
- если информация содержит личные данные, следовать процедурам, обязательным для обработки персональных данных.

Однако эти обязательства конфиденциальности не являются препятствием для законного раскрытия информации путем донесения в рамках системы оповещения о нарушениях, если подобное раскрытие необходимо и соразмерно защите интересов, и если соблюдается процедура, применяемая для сообщений в компании Bonduelle.

### **Инсайдерские сделки**

Акции Bonduelle котируются на бирже Euronext.

В рамках своей деятельности определенные сотрудники Bonduelle могут получать доступ к секретной информации. Секретная информация – это конфиденциальная информация (точная и не разглашенная ранее), которая, будь она обнародована, могла бы существенно повлиять на биржевой курс котировки акций Bonduelle или иных финансовых инструментов, связанных с ними (например, оборот, сумма дивидендов, покупка компании и т.п.).

Сотруднику, обладающему секретной информацией, запрещается, как только эта информация появляется и до тех пор, пока она не становится публичной:

- передавать эту информацию иным лицам (помимо обычной рабочей ситуации);
- совершать или рекомендовать операции с акциями Bonduelle или другими финансовыми инструментами.

Сотрудник, не соблюдающий эти правила, может преследоваться в судебном порядке по уголовному делу или в административном порядке. В случае судебного преследования он может понести наказание в виде штрафа в большом размере или даже в виде тюремного нарушения.

### **Прочие обязательства по предотвращению рисков**

#### **Обязательство мониторинга третьих лиц**

#### **Оценка добросовестности внешних партнеров**

Если речь идет о партнерах Bonduelle – клиентах, поставщиках, внешних консультантах, агентах – их добросовестность должна стать предметом особого внимания со стороны сотрудников Bonduelle, в особенности перед установлением отношений, но также и в ходе сотрудничества.

В зависимости от важности партнера и рисков, связанных с ним (объем поставок, закупок, кредитный лимит и т.д.), сотрудник применяет соответствующие правила и процедуры, чтобы удостовериться в его добросовестности, в зависимости от внутренних политик и процедур, направленных на проверку контрагентов (должной осмотрительности и т.д.), соответствующих требованиям локального законодательства.

#### **Превентивные меры и меры предосторожности при работе с посредниками**

Особые меры должны применяться при выборе посредников (таких как агенты, реализующие маркетинговые программы и мероприятия, оказывающие иные посреднические услуги) и работе с ними, чтобы удостовериться в их порядочности.

#### **Перед установлением отношений и до заключения договора с контрагентом**

Перед установлением отношений и самое позднее перед подписанием договора с контрагентом следует проверить его репутацию и его предыдущую деятельность на предмет добросовестности его работы (просмотреть доступные интернет-ресурсы, прессу и т.п.), в зависимости от внутренних политик и процедур, направленных на проверку контрагентов (должной осмотрительности и т.д.) соответствующих требованиям локального законодательства.

Меры ограничения рисков могут быть заложены в самом договоре.

Если есть какие-либо сомнения, которые не были сняты, но есть необходимость в заключении договора, такой договор должен заключаться в письменной форме и содержать подробное изложение размера и порядка вознаграждения, срока действия договора, порядка его расторжения и порядка предъявления претензий и т.д. также он должен содержать:

- Положение о том, что контрагент обязуется принимать меры по соблюдению правил деловой этики и вести борьбу с коррупцией и взяточничеством;
- Положение об аудите.

## **В процессе договорных отношений**

В процессе отношений ответственному сотруднику надлежит производить контроль за:

- деятельностью контрагента для Bonduelle;
- его репутацией;
- платежами и соответствующими платежными документами.

## **Оценка бдительности партнеров**

Bonduelle осуществляет контроль за всей своей организацией, включая отношения со своими подрядчиками, поставщиками и внешними консультантами, направленный на идентификацию и предотвращение рисков нарушения прав человека, его основных свобод, прав на охрану здоровья и на собственную безопасность, а также риска причинения ущерба окружающей среде.

В зависимости от важности партнеров и связанных с ним рисков, сотрудник применяет соответствующие процедуры оценки состояния компаний подрядчиков, поставщиков, посредников и внешних консультантов, с которыми поддерживаются прочные коммерческие отношения, чтобы удостовериться в том, что они пропагандируют те же принципы, что и заложенные в Своде этических правил группы Bonduelle и Глобальном договоре ООН, и прилагают необходимые усилия для идентификации и предотвращения в своих компаниях рисков нарушения прав человека, его основных свобод, прав на охрану здоровья и собственной безопасности, а также риска ущерба окружающей среде.

## **Обязанность прохождения обучения**

Руководители, администраторы и персонал подразделений группы Bonduelle обязаны ознакомиться с требованиями настоящего Кодекса.

Руководители, администраторы и персонал подразделений группы Bonduelle, которым будет предложено пройти обучение по применению настоящего Кодекса, должны пройти это обучение в обязательном порядке и распространять затем основные принципы Кодекса в своих подразделениях, командах, а также при деловом общении и взаимодействии с третьими лицами при ведении бизнеса компании Bonduelle.

## **Контроль и непрерывное совершенствование**

Каждому сотруднику Bonduelle надлежит применять настоящий Кодекс. Руководители должны проверять соответствие практики положениям Кодекса.

Кроме того, каждый сотрудник, будучи ответственным за свою работу, должен открыто указывать своему руководству в устной беседе или посредством системы оповещения о недочетах на ситуации, неучтенные данным Кодексом. При деловом общении и взаимодействии с третьими лицами по вопросам ведения бизнеса компании Bonduelle сотрудники обязаны не только следовать принципам и нормам, изложенным в настоящем Кодексе, но и информировать о них контрагентов и иных третьих лиц, а в случае нарушения третьими лицами принципов и норм, изложенных в настоящем Кодексе, незамедлительно уведомить об этом своего непосредственного руководителя, иного менеджера или руководителя отдела персонала.

В случае отсутствия реакции на отправленное сообщение о нарушениях можно обращаться в Комитет по этике по следующему адресу: [ethic\\_committee@bonduelle.com](mailto:ethic_committee@bonduelle.com).

Настоящий Кодекс обновляется по мере необходимости в связи с изменениями в составе рисков и появлением новых видов практики.

Служба внутреннего аудита в рамках своей программы проверок периодически контролирует применение процедур, связанных с настоящим Кодексом.

Комитет по этике информируется о произошедших изменениях.

Эффективность Кодекса оценивается, и руководящие органы регулярно информируются о результатах проверок и о результатах реагирования на полученные сообщения о недочетах.