

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI  
HEAVY  
INDUSTRIES  
GROUP

# МЕЖДУНАРОДНОЕ РУКОВОДСТВО ПО КОРПОРАТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ MHI GROUP



## Содержание

1 . Введение . . . . .	4
2 . Основные требования к поведению . . . . .	6
3 . Честная конкуренция. . . . .	8
4 . Противодействие коррупции . . . . .	12
5 . Охрана здоровья, безопасность и качество предоставляемых услуг и продуктов . . . . .	16
6 . Охрана окружающей среды . . . . .	18
7 . Конфликт интересов . . . . .	20
8 . Незаконное использование внутренней информации . . . . .	22
9 . Информационная безопасность и права интеллектуальной собственности . . . . .	24
10 . неприкосновенность личной информации . . . . .	28
11 . Производственная среда и права человека. . . . .	30
12 . Регулирование внешней торговли. . . . .	32
13 . Отношения с политикой . . . . .	34
14 . Собственность компании . . . . .	36
15 . Финансовая безупречность . . . . .	38
16 . Противодействие легализации незаконных доходов . . . . .	40
17 . Мониторинг, сообщение о нарушении и взыскание . . . . .	42

*Обложка: Звенья толстой железной цепи, постаревшие от времени, символичны для многолетней истории нашей компании и ее проверенной годами надежности.*

Уважаемые коллеги!

Чем больше MHI Group стремится достичь следующего этапа своего роста, тем с большими сложностями мы сталкиваемся. Мы всегда видим в этих сложностях возможности, а значит все чаще будут возникать ситуации, в которых нам нужно будет делать тяжелый выбор и принимать непростые решения. И мы всегда будем делать это исходя из принципов честности и справедливости, которые являются отличительной чертой подхода MHI к ведению бизнеса и которые являются неотъемлемой частью наших деловых практик и делового поведения.

Мы — международная компания и предлагаем решения, удовлетворяющие потребности общества в сфере инфраструктуры, поэтому вот уже более 130 лет в основе нашей деятельности лежит надежность и репутация, которую MHI завоевала среди своих стейкхолдеров. Наша репутация основывается не только на высочайшем качестве наших технологий и продуктов, но и на неукоснительном соблюдении нами установленных норм и правил, как юридических, так и социальных, наших клиентов, деловых партнеров, инвесторов, правительств стран, а также тех сообществ, на нужды которых направлена наша деятельность. Именно это совершенство продуктов и технологий, вместе с твердой позицией о необходимости соблюдать установленные нормы и правила во всех их проявлениях, позволили Группе стать самой надежной и уважаемой Группой компаний в мире.

Мы понимаем, что даже однократное нарушение установленных норм и правил может нанести вред репутации MHI. Именно поэтому любая деятельность MHI Group, каким-либо образом связанная с неэтичным поведением, будет прекращена немедленно и без исключений, даже если она направлена на развитие бизнеса. Я абсолютно уверен, что между ростом и соблюдением установленных норм и правил никогда не будет конфликта, но если он когда-нибудь возникнет, то мы всегда неизменно будем делать выбор в пользу соблюдения норм и правил.

Международное руководство по корпоративному поведению MHI Group устанавливает базовые принципы и правила, которым должны следовать все группы сотрудников. Просим внимательно с ними ознакомиться и доносить до нашего сведения все случаи, в которых вы предполагаете возможность нарушения стандартов честности и справедливости MHI. Если в Руководстве отсутствует четкое описание действий, применимых к конкретной ситуации, просим обратиться к вашему руководителю и коллегам для ее обсуждения.

Я благодарю вас всех за соблюдение Руководства по корпоративному поведению. Нам следует ценить надежность и репутацию нашей компании, в основе которых лежат принципы честности и справедливости, и сохранять их. Таким образом, мы сможем в будущем передать нашу компанию следующему поколению ее сотрудников в ее нынешнем виде.

С уважением,



Шуничи Миянага

Президент и Генеральный директор

(на момент вступления в силу Руководства по корпоративному поведению)

май 2015 года

Уважаемые коллеги!

Международное руководство по корпоративному поведению MHI Group было впервые представлено в мае 2015 года. Оно представляет собой набор базовых принципов и правил, которые распространяются на всех сотрудников Группы, включая членов Совета директоров. Данные принципы и правила нарабатывались на протяжении всей истории Группы, и решения об их применении принимались каждой компанией Группы. Последние четыре года мы также старались сделать порядок соблюдения установленных норм и правил, также известный под термином «комплаэнс», более понятным для всех сотрудников Группы. В этих целях проводились заседания комитетов по соблюдению установленных норм и правил, обучения, а также рассылались официальные письма от руководства. Анализируя результаты последних опросов сотрудников об их осведомленности о требованиях к соблюдению установленных норм и правил, мне кажется, что поставленная цель была нами успешно достигнута.

Соблюдение установленных норм и правил играет ключевую роль в создании надежной и уважаемой компании, а недостаток внимания к ним может привести к серьезным сложностям. В последнее время ситуации с несоблюдением установленных норм и правил снизили уверенность потребителей в продуктах некоторых компаний. Это происходило в случаях, когда становилось известно о недостаточном количестве исследований, подтасовке данных и других связанных с качеством продуктов скандалах. Даже однократное нарушение установленных норм и правил может моментально нанести вред репутации компании. Именно по этой причине мы изменили название Главы 5 Международного руководства по корпоративному поведению MHI Group на «Охрана здоровья, безопасность и качество предоставляемых услуг и продуктов». Мы добавили в нее дополнительную информацию о качестве и подчеркиваем важность соблюдения регулятивных, внутренних и контрактных стандартов и спецификаций, а также важность базового процесса обеспечения качества за счет соблюдения предписанных процедур.

MHI Group крайне важно использовать данное Руководство по корпоративному поведению для поддержания будущего роста и репутации надежной международной компании. Тщательное соблюдение предусмотренных норм и правил позволит сохранить высочайшее качество нашей продукции и технологий. В связи с вышеизложенным, просим воспользоваться данной возможностью и повторно изучить содержание обновленного Руководства по корпоративному поведению.

Рост основан на соблюдении установленных норм и правил. Возникновение конфликта между ними невозможно, но если он когда-нибудь возникнет, то помните, что мы всегда, без исключений, выбираем следовать установленным нормам и правилам. Соблюдение установленных норм и правил — ответственность каждого. Личная обязанность каждого из нас поступать честно и справедливо. Мы можем сохранить доверие наших клиентов к MHI Group, только если каждый из нас осознает важность его роли в соблюдении установленных норм и правил. В своей профессиональной деятельности мы все должны неизменно следовать принципам честности и справедливости, которые являются ключом к нашему устойчивому развитию.

С уважением,



Сейджи Изумисава

Президент и Генеральный директор

июнь 2019 года



# 1.

## Введение

### Что представляет собой Международное руководство по корпоративному поведению MHI Group?

Международное руководство по корпоративному поведению MHI Group представляет собой набор стандартов, которых должны придерживаться все сотрудники MHI для поддержания репутации MHI как компании, соответствующей высокому уровню честности и этики. В нем обобщаются принципы и правила добросовестного поведения и честности, которыми руководствуется наша компания, и прописываются ожидания MHI от поведения сотрудников компании, которое она считает приемлемым.



### Зачем MHI нужно Руководство по корпоративному поведению?

Так как MHI работает по всему миру, тысячи сотрудников компании имеют различный опыт, разные национальности и культурные особенности. И такое разнообразие талантливых сотрудников и деловых подходов представляет собой один из ключевых активов компании. В то же самое время MHI должна работать как единый организм с единой корпоративной политикой. Это позволит ей успешно конкурировать на мировом рынке, поддерживая при этом репутацию MHI как компании с высокой степенью прозрачности и профессиональной этики. В Руководстве по корпоративному поведению описывается, как следует себя вести сотрудникам MHI. В нем излагаются правила принятия решений в сложных ситуациях, когда требуется дополнительная поддержка и объяснения, и оно помогает сотрудникам добиваться поставленных MHI корпоративных целей.





## Разные страны — разные законодательства

На сотрудников МНН распространяются различные местные законы и нормы. Руководство по корпоративному поведению применимо во всех странах, где работает МНН, однако ее сотрудники также обязаны соблюдать местные законы и нормы своей страны и стран, в которых они работают. МНН всегда следует законам той юрисдикции, в которой она ведет свою деятельность. Если местное законодательство предусматривает более высокие стандарты или требования по сравнению с изложенными в настоящем Руководстве по корпоративному поведению, приоритет имеют местные законы и требования. Каждая компания Группы может вносить частичные изменения в Руководство по корпоративному поведению, если это требуется для того, чтобы положения Руководства соответствовали законодательству страны, конвенциям и/или бизнес-структуре компании. Для этого необходимо получить предварительное согласование Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. Однако компании Группы не должны менять Руководство таким образом, который изменяет его общую цель или содержание. В случае сомнений, просим обращаться к своему руководителю, в Отдел по развитию персонала или в Юридический отдел, которые помогут внести корректные изменения в Руководство.

## На кого распространяется действие Руководства по корпоративному поведению?

Все сотрудники\* МНН Group\*\*, включая членов Совета директоров, должны соблюдать принципы и требования, изложенные в Руководстве по корпоративному поведению.

*(\*) В настоящем Руководстве по корпоративному поведению под «Сотрудником МНН» подразумевается любой сотрудник МНН Group, а также любое лицо, действующее от лица МНН, например, агенты, консультанты и прочие деловые партнеры. Настоящее Руководство по корпоративному поведению было согласовано корпоративной резолюцией Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. и вступает в силу для каждой компании Группы на основании корпоративной резолюции соответствующей компании Группы.*

*(\*\*) МНН Group это компании, в которых МНН напрямую или косвенно владеет мажоритарной долей акций или обладает большинством прав голоса. Ссылки на «МНН» также включают ссылки на компании МНН Group.*

# 2.

## Основные требования к поведению



Сотрудники МНН должны всегда:

- поступать честно и прозрачно,
- взаимодействовать друг с другом, исходя из взаимного уважения и уважения прав другого на частную жизнь, равенство и достоинство,
- избегать любых фактических или потенциальных конфликтов интересов между личными и профессиональными отношениями,
- обеспечивать правдивость, точность, ясность, полноту, справедливость и своевременность всех открытых заявлений и утверждений, которые даются от лица компании,
- обеспечивать соблюдение МНН всех действующих правительственных постановлений, законов и правил в тех странах, где работает компания, а также условий любых контрактов, которые налагают дополнительные обязательства по соблюдению норм этики на МНН,
- соблюдать все действующие правила и регламенты компании,
- стимулировать этическое и честное поведение на рабочем месте и при выполнении всех связанных с работой функций,
- противодействовать и не принимать никакие ненадлежащие требования от преступных синдикатов, банд, мафии, террористов, наркодилеров или иных криминальных организаций, а также остальных лиц, которые занимаются незаконной деятельностью или деятельностью, которая может навредить репутации нашей компании,
- незамедлительно сообщать о любых подозреваемых или фактических нарушениях настоящего Руководства своим линейным руководителям, в Юридический отдел или на Горячую линию.

Если сотрудник не уверен, как правильно поступить в конкретной рабочей ситуации, то следует ответить на следующие вопросы:

- Разрешено ли это законодательством?
- Соответствует ли это настоящему Руководству по корпоративному поведению и внутренним правилам?
- Знает ли об этом мой линейный руководитель?
- Правильных ли людей я привлекаю (внутренняя и/или внешняя экспертиза)?
- Смогу ли я объяснить свои действия своему непосредственному руководителю и Совету директоров МНН?
- Смогу ли я объяснить свои действия независимой третьей стороне, расследующей вопрос, или контролирующему органу?
- Смогу ли я объяснить свои действия своей семье или друзьям?
- Как отреагируют существующие и потенциальные клиенты компании, если они узнают об этой ситуации?
- Как отреагирует моя семья или друзья, если узнают об этой ситуации?
- Как я буду себя чувствовать, если я прочитаю о том, как я поступил, в газетах?





Если вы обнаружите, что используете одно из выражений ниже (или аналогичное ему), то это признак того, что вы приблизились к опасной черте, переступив которую вы нарушите Руководство о корпоративном поведении:

- Да, но только в этот раз ...
- Никто не должен об этом знать ...
- Все так делают ...
- Мне/нам не следует об этом упоминать ...
- Иногда на что-то нужно закрыть глаза ...
- Если бы мы следовали всем правилам, то не смогли бы работать эффективно/не смогли бы достичь наших внутренних целей/[укажите любую другую причину] ...
- Так устроена эта отрасль/культура ...

## Ответственность руководства компании и непосредственных руководителей

Все руководители МНІ, согласно их должностям, должны показывать пример поведения для своих сотрудников, соблюдая принципы, изложенные в настоящем Руководстве по корпоративному поведению. Руководители обязаны информировать своих подчиненных о настоящем Руководстве, стимулировать и отслеживать его соблюдение. Все руководители должны поддерживать своих сотрудников, если они задают вопросы или выражают озабоченность тем, как ведется профессиональная деятельность.

## Личная ответственность

Руководство о корпоративном поведении и ответственность руководителей не заменяет личную ответственность сотрудников или требование руководствоваться здравым смыслом в отношении конкретных фактов.

В настоящем Руководстве по корпоративному поведению излагаются стандарты и предусмотрены инструменты, которые должны помочь сотрудникам МНІ понять ожидания компании. Однако целью настоящего Руководства по корпоративному поведению не является охватить все возможные этические дилеммы или ситуации, с которыми вы можете столкнуться при взаимодействии с третьими лицами в ходе выполнения своих рабочих обязанностей. Настоящее Руководство должно использоваться совместно с нашими корпоративными правилами для определения правильного делового поведения. При возникновении ситуации, которая не описана в Руководстве, сотрудники не освобождаются от ответственности за их действия. В случае возникновения любых вопросов или сомнений следует всегда обращаться к вашему линейному руководителю и/или в Юридический отдел.

# 3.

## Честная конкуренция



### Соблюдение законов о конкуренции

Честная конкуренция это базовый принцип непрерывного роста нашей компании на мировом рынке, и МНН не потерпит никаких нарушений действующего законодательства о конкуренции различных стран. Никакие цели: «закрытие» сделки, выигрыш в тендере, достижение цели по прибыли или даже прямое указание от непосредственного руководителя, не должны подтолкнуть вас к нарушению правил честной конкуренции.

Законодательство в сфере конкуренции направлено на обеспечение честной и здоровой конкуренции на рынке, которая, в конечном итоге ведет к росту производительности, инноваций и ценности для потребителя и общества. Законодательство о конкуренции, в целом, ограничивает деятельность, которая может нарушить или снизить конкуренцию, например, ценовые сговоры, мошенничество на торгах и схемы разделения рынка.

Сотрудники МНН не должны заниматься никакой нарушающей конкуренцию деятельностью или любой деятельностью, которая может вызвать подозрения в неконкурентном поведении. Примеры такого поведения:

- переговоры с конкурентами (как текущими, так и потенциальными) касательно информации, чувствительной к рыночной конъюнктуре, например, касательно ценообразования, мощностей, тендеров, маржи, каналов и возможности дистрибуции, планов производства, скидок, маркетинговых планов, условий продажи, условий контракта, затрат и прочей конфиденциальной информации, за счет которой можно получить конкурентное преимущество,
- участие в сговоре участников торгов (в том числе согласие на участие в тендере или предложение участвовать в тендере по любым причинам, кроме получения контракта), или
- договоренности с конкурентами о неучастии в конкуренции или о разделении рынка или клиентов.

Прочая деятельность, например, фиксирование или ограничение цен на наши продукты в независимых каналах перепродажи или дистрибуции, предложение специальных скидок только некоторым клиентам или договоренности об определенных эксклюзивных



отношениях с поставщиками, может, в зависимости от обстоятельств конкретной ситуации, быть сочтена нарушением конкуренции. Законодательство о конкуренции сложное, поэтому сотрудникам необходимо всегда консультироваться с Юридическим отделом в случае возникновения контрактного положения или договоренности, которые ограничивают или могут использоваться для ограничения конкуренции.

Кроме того, в каждой стране существует свое собственное законодательство о защите от конкуренции и порядок применения мер в случае его нарушения. Важно отметить, что при определенных обстоятельствах такие законы могут применяться к МНН и/или физическим лицам за предполагаемые нарушения, даже если соответствующие действия были совершены за пределами такой страны. Например, в случае совершения нарушающего конкуренцию действия (такого как ценовой сговор), связанного с продажей детали, встраиваемой в продукт, который будет продан в США, Англии, Китае и Индии, каждая из этих стран может преследовать МНН и/или физическое лицо, даже если действие произошло в Японии или договор продажи был оформлен полностью в Японии. Из этого следует, что одно действие (как ценовой сговор в примере выше) может привести к наложению штрафа на МНН и/или физическое лицо или к их уголовному преследованию в различных странах и юрисдикциях.

## Контакты с конкурентами и взаимоотношения с ними

В целом, контакты и взаимодействие с конкурентами разрешены только на законных деловых основаниях, которые сочла бы законными независимая третья сторона. Если конкурент связывается с МНН с явным или подозреваемым намерением осуществить запрещенное действие, которое нарушает конкуренцию, то сотрудник не должен давать свое согласие или осуществлять встречное действие. Кроме того, сотрудник должен проинформировать своего непосредственного руководителя или обратиться на Горячую линию и в Юридический отдел.

Обмен информацией с конкурентами должен быть сведен к минимуму, чтобы сохранить законный характер деятельности. Если в ходе любой встречи с конкурентами сотруднику становится известно о том, что возможны запрещенные действия, сотрудник должен немедленно прекратить встречу или покинуть ее. Сотрудник должен задокументировать свои действия (и причины таких действий) в протоколе встречи, воздерживаться от любых дальнейших контактов с таким конкурентом в будущем, а также проинформировать своего непосредственного руководителя или обратиться на Горячую линию и в Юридический отдел.





# 3.

## Честная конкуренция (продолжение)

### Торговые ассоциации

Торговые ассоциации состоят из физических лиц и фирм, которые работают в одной отрасли и имеют схожие интересы. Такие лица и фирмы встречаются и выполняют законные функции, например, устанавливают общие технические стандарты на продукцию их отрасли. Несмотря на это, сотрудники МНН должны всегда помнить, что участники торговых ассоциаций их конкуренты, а любые встречи с конкурентами (даже на собраниях торговой ассоциации) должны проводиться таким образом, чтобы не допустить препятствующего конкуренции поведения (в частности, обмена информацией, чувствительной к изменениям на рынке). Если вы заметите любую деятельность торговой ассоциации, которая имеет признаки незаконной, подозрительна или по своей сути противоречит духу конкуренции, сообщите о своем наблюдении и попросите, чтобы его занесли в протокол встречи (а если необходимо, то покиньте встречу), уведомите своего руководителя и незамедлительно обратитесь за консультацией в Юридический отдел.

### Совместные предприятия и деятельность, связанная со слияниями и поглощениями

МНН входит в состав многих совместных предприятий, а также ведет деятельность по слиянию с другим компаниями и их поглощению. Иногда в этой деятельности могут участвовать и конкуренты МНН. Законодательство о конкуренции распространяется также и на данную деятельность и, в зависимости от ситуации, для создания совместного предприятия или для осуществления сделки по слиянию и поглощению может потребоваться предварительное разрешение от регулирующих органов. Кроме того, в ходе такого рода сделок часто требуется обмен информацией, раскрытие которой может влиять на ситуацию на рынке, поэтому необходимо обеспечить надлежащее обращение с такой информацией в самой МНН, а также проконтролировать, чтобы объем и время предоставления любой такого рода информации были обоснованными, исходя из имеющихся обстоятельств. Законодательные требования и средства защиты, предусмотренные для такого рода сделок, имеют достаточно сложный характер, и их необходимо тщательно продумывать, прежде чем переходить к их обсуждению с конкурентами или к обмену такой информацией. В этой связи просим во всех случаях сразу обращаться за консультацией в Юридический отдел.



## Уважение к конкурентам

МНІ с уважением относится к своим конкурентам и их деятельности. Сотрудники МНІ должны всегда воздерживаться от участия в распространении неподтвержденных слухов о конкурентах и не должны прибегать к незаконным способам получения и использования чувствительной рыночной информации или нарушать для этого контрактные обязательства.

## Взаимодействие с поставщиками

Наше сотрудничество со всеми поставщиками и потенциальными поставщиками будет основано на принципах справедливости, и все они получат равную возможность конкурировать за работу с нами. При закупке товаров и услуг на рынке мы оцениваем потенциальных поставщиков на основании наших стандартных критериев, таких как качество, стоимость, время производства, безопасность, воздействие на окружающую среду, соответствие установленным нормам и правилам, возможности для исследований и разработок и стабильность. Мы же, в свою очередь, ожидаем, что все наши поставщики будут поддерживать наши ценности и требования к соблюдению установленных норм и правил.



# 4.

## Противодействие коррупции

### Взятничество

МНН ведет свою деятельность, основываясь на принципах справедливости и честности, и не потерпит случаев взятничества ни в каких его проявлениях.

Под взятничеством понимаются ситуации, когда предлагается, принимается или оказывается содействие в получении преимущества взамен на незаконное действие, действие, нарушающее законы этики или доверие.

Такое «преимущество» может быть не только в виде денежных средств. Оно может представлять собой все, что имеет какую-то ценность, например подарки, займы, «откаты», комиссии, поощрения и прочие выгоды в денежной или неденежной форме (пожертвования на благотворительность, услуги, поездки, развлечения, представительские мероприятия, трудоустройство и т. п.), а также обещания или неофициальные договоренности о предоставлении таких выгод в будущем.

Международное законодательство о коррупции и взятничестве постоянно дополняется. Нарушение любого из таких законов представляет собой серьезное правонарушение, в результате которого может быть оштрафовано физическое лицо, компания и/или директора компании. Кроме того, возможно исключение из участия в тендере на открытый контракт, и заключение под стражу физических лиц. Сотрудникам МНН запрещено участвовать в передаче или получении взятки любого рода и в любых целях. Запрещается прямое и косвенное (через третьих лиц) получение и дача взятки, а также участие в передаче или получении взятки с участием как представителей государственной власти, так и частных лиц.

В некоторых юрисдикциях компания может нести ответственность за дачу взятки, даже если акт такой передачи или получения взятки был осуществлен агентом, консультантом, партнером по совместному предприятию или иным посредником, который работает от лица компании. В связи с этим крайне важно, чтобы сотрудники МНН предпринимали все необходимые меры для предотвращения предложения взятки компании МНН или предложения взятки ее посредниками от лица МНН.



К таким мерам относятся:

- проведение перед началом любого сотрудничества с третьими лицами всесторонней проверки («дью дилидженс») на предмет противодействия коррупции для того, чтобы убедиться в их квалификации, репутации и честности,
- включение соответствующих положений в соглашения и контракты с третьими лицами, предписывающие им надлежащее поведение,
- контроль над тем, чтобы все комиссии и компенсации расходов, которые выплачиваются третьим лицам, были исключительно законными и обоснованными вознаграждениями за предоставленные ими законные услуги,
- ведение точного финансового учета всех выплат третьим лицам.

Если вам предлагают взятку или у вас просят взятку, а также в случае любых подозрительных запросов, вы должны немедленно проинформировать своего руководителя или обратиться на Горячую линию, после чего о данном случае необходимо сообщить в Отдел по развитию персонала и в Юридический отдел. Аналогичный подход применяется к вознаграждениям за упрощение формальностей\*, направленным на точное или ускоренное выполнение каких-либо действий.

Такие платежи могут быть сочтены «пограничными» случаями, но они являются незаконными в большинстве (но не во всех) странах.

*(\*) Вознаграждение за упрощение формальностей представляет собой небольшие денежные суммы или представляющие ценность предметы, цель которых гарантировать выполнение или ускорить выполнение какого-либо рутинного действия или иного действия, на которое у лица, платящего такое вознаграждение, есть законное право. Такие вознаграждения запрещены в большинстве стран и приравниваются в этих странах к взятке.*

*Любой сотрудник МНІ, у которого попросили такое вознаграждение за упрощение формальностей, обязан немедленно сообщить своему руководителю или обратиться на Горячую линию. Также о таком случае необходимо сообщить в Отдел по развитию персонала и в Юридический отдел.*

# 4.

## Противодействие коррупции (продолжение)

Аналогично законодательству о противодействии конкуренции, законодательство о противодействии коррупции сложное и предусматривает много «пограничных» случаев, поэтому сотрудникам необходимо всегда обращаться за консультациями в Юридический отдел, если возникает ситуация или запрос, которые могут рассматриваться как взятка. Кроме того, в каждой стране существует свое собственное законодательство о противодействии взяточничеству/коррупции и порядок применения мер в случае его нарушения. Таким образом, при определенных обстоятельствах, такие законы о противодействии коррупции могут применяться к МНН и/или физическим лицам за предполагаемое нарушение, даже если соответствующее действие (действия) происходили за пределами страны, а также, однократное действие может привести к наложению штрафа или к уголовному преследованию МНН и/или физического лица в разных странах и юрисдикциях.

### Подарки, развлечения и представительские мероприятия

МНН известно, что подарки, развлечения и представительские мероприятия являются признаками признательности как в бизнесе, так и в личных отношениях, и могут быть важным элементом формирования долгосрочного сотрудничества. Однако такие расходы должны оставаться в разумных пределах, соответствовать местным традициям и правилам и, для сохранения репутации честности и прозрачности МНН, они никогда не должны быть чрезмерными или ненадлежащими. Денежные средства или их эквиваленты представляют собой неприемлемые подарки, без каких-либо исключений.

В целом, сотрудники МНН должны стараться не принимать подарки от третьих лиц в связи со своей рабочей деятельностью. Тем не менее, культура дарения подарков зависит от страны. В некоторых странах отказ от подарка могут счесть оскорблением. Если возврат подарка обидит дарящего, или же обстоятельства, при которых подарок был передан, не допускают его возвращения, сотрудник может принять подарок, но должен уведомить своего руководителя и вместе с ним решить, передать ли подарок на благотворительные цели или распределить его среди группы сотрудников.







# 5.

## Охрана здоровья, безопасность и качество предоставляемых услуг и продуктов

### Охрана здоровья и безопасность

Безопасность всегда остается главным приоритетом МНІ.

МНІ считает, что все сотрудники, подрядчики, клиенты и представители общества, попадающие на рабочие пространства МНІ, имеют право на безопасную среду, в которой они не будут подвергаться никакому ненужному риску.

В случае обнаружения риска для здоровья и безопасности со стороны наших услуг и/или продуктов, в первую очередь необходимо не допустить нанесения ущерба и/или получение травм.

МНІ, при поддержке необходимых специалистов, примет незамедлительные меры для разрешения любых выявленных проблем с безопасностью и рисками для здоровья.

Все сотрудники, независимо от их должности, должны вести себя в соответствии с действующим законодательством и правилами. Запрещается подвергать себя или окружающих необоснованному риску для безопасности как на площадке МНІ, так и на площадке других сторон. Сотрудники должны сообщать своему руководителю, в Отдел по развитию персонала и в Юридический отдел или на Горячую линию обо всех инцидентах, участниками или свидетелями которых они стали.

### Обеспечение качества

Для обеспечения высокого качества продуктов и услуг МНІ соблюдает соответствующие законы, предусмотренные контрактом спецификации наших заказчиков и внутренние стандарты МНІ, а также стандартные процедуры МНІ.

Если станет известно об инцидентах или проблемах с качеством продуктов, МНІ немедленно проведет разбор данных случаев, предпримет необходимые действия и профилактические меры.

Если сотруднику станет известно о случае, связанном с качеством, который произошел в результате несоблюдения действующего законодательства, предусмотренных контрактом спецификаций наших заказчиков или внутренних стандартов МНІ, такой сотрудник должен сообщить о данном случае своему руководителю или в соответствующий отдел. Если сотруднику неудобно обращаться к своему руководителю, то ему необходимо обратиться к другому лицу из руководства МНІ или воспользоваться Горячей линией.

# 6.

## Охрана окружающей среды

Цель МНН обеспечить нашим клиентам высочайшее качество продуктов и услуг, соответствующих всем законодательным и контрактным требованиям. Мы ведем свою деятельность таким образом, чтобы устанавливать и соблюдать стандарты качества, охраны здоровья и безопасности, и должны всегда помнить о своей ответственности за рациональное использование ресурсов окружающей среды.

Важность сохранения окружающей среды должна прослеживаться в производимых нами продуктах, в нашем выборе поставщиков и в нашей повседневной деятельности. Мы продолжим искать способы использовать безопасные для окружающей среды процессы и материалы, и продолжим разрабатывать безопасные для окружающей среды технологии.

В рамках нашей корпоративной ответственности и интеграции в сообщества, где МНН ведет свою деятельность, мы считаем своей обязанностью использовать природные ресурсы наиболее эффективным образом с применением подхода устойчивого развития, а также снижать использование материалов, использовать их повторно и перерабатывать в целях уменьшения нашего воздействия на окружающую среду.





# 7.

## Конфликт интересов

Конфликт интересов наступает в случае столкновения рабочих обязательств и интересов физического лица и его личных интересов. Даже небольшие признаки того, что может стать конфликтом интересов, могут серьезно навредить репутации компании и в конечном итоге ее деятельности.

Вся деловая деятельность должна вестись исключительно в интересах МНП, а не в интересах отдельных сотрудников.

Сотрудники должны немедленно сообщать о любой прямой или косвенной заинтересованности, которая может быть у них в любой запланированной сделке или проекте МНП. О личных интересах необходимо сообщать своему непосредственному руководителю и в Юридический отдел. Во избежание даже малейших признаков потенциального конфликта интересов сотрудники должны получать согласие от своего непосредственного руководителя или Юридического отдела, прежде чем продолжать работу над сделкой или проектом.



Конфликт интересов может принимать разные формы. Каждый сотрудник самостоятельно несет ответственность за надлежащее суждение в отношении ситуаций, в которых возможно возникновение конфликта интересов.

Ниже приведены примеры конфликтов интересов:

### Инвестиции

- крупные инвестиции сотрудниками МНП или их близкими родственниками в компании-партнеры или конкуренты МНП
- продажа бизнеса МНП близким родственниками, друзьям или деловым партнерам, или приобретение такого бизнеса у них
- покупка или продажа акций МНП, основываясь на информации, к которой у сотрудника есть привилегированный доступ в связи с положением сотрудника в компании (более подробно о данном положении см. в Разделе 8, посвященном незаконному использованию внутренней информации)



#### **Закупки**

- закупка товаров и услуг у близких родственников или друзей

#### **Взаимодействие с семьей и друзьями**

- прием на работу или руководство работой близких родственников или друзей
- активное влияние на принятие руководством решения о принятии на работу близких родственников или друзей
- ведение деловых переговоров с деловым партнером, когда контрагентом является близкий родственник или друг
- согласование выплат близким родственникам или друзьям

### **Работа по совместительству и работа на позиции директора в других компаниях**

Профессиональная занятость в деятельности помимо МНІ может представлять собой конфликт интересов.

МНІ не разрешает никакие формы трудоустройства, оказания консультационных услуг, работу по совместительству, участие в советах директоров или любые другие формы трудового участия в компаниях, которые являются заказчиками, конкурентами МНІ, в компаниях, работающих в одной отрасли с МНІ, или компаниях, которые любым иным образом являются заинтересованными сторонами, без предварительного письменного согласия Отдела по развитию персонала или Юридического отдела.

Мы рекомендуем сотрудникам обращаться за консультацией к своему руководителю или в Юридический отдел, прежде чем соглашаться на работу по совместительству.





# 8.

## Незаконное использование внутренней информации

Незаконное использование внутренней информации («инсайдерская торговля») представляет собой незаконную торговлю на фондовой бирже с выгодой для себя, основанную на доступе к конфиденциальной информации.

Некоторые сотрудники, в связи с должностью в компании, будут иметь доступ к привилегированной или конфиденциальной информации о компании, клиентах или партнерах. Использование такой «чувствительной к рынку» информации (информации, раскрытие которой может повлиять на рыночную ситуацию), дает ее получателю неравное преимущество при работе на рынке ценных бумаг и капитала.

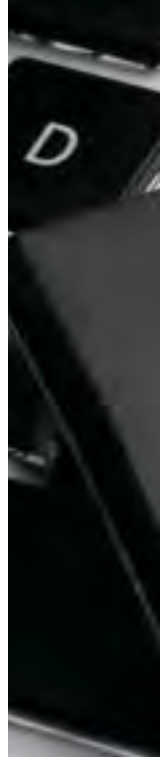
Сотрудники МНІ должны воздерживаться от сделок с ценными бумагами МНІ или партнеров МНІ, если им известно о такой чувствительной к рынку информации, или если такие сделки могут вызвать подозрения в инсайдерской торговле. Кроме того, сотрудникам необходимо воздерживаться от предоставления другим лицам рекомендаций о покупке или продаже ценных бумаг с использованием такой привилегированной информации. В случае возникновения сомнений, сотрудникам необходимо обращаться в Юридический отдел. Инсайдерская торговля может привести к уголовному преследованию физического лица, а также всех лиц, которые

покупают или продают ценные бумаги на основе такой привилегированной информации.

Крайне важно, чтобы все сотрудники сохраняли конфиденциальность чувствительной к рынку информации, и не обсуждали ее с любыми лицами как в компании, так и за ее пределами.

К чувствительной к рынку информации может быть отнесена информация следующего порядка:

- новые технологические разработки или исследовательские проекты, которые еще не были обнародованы,
- запланированные сделки по слиянию и поглощению,
- запланированный вывод инвестиций,
- финансовые результаты МНІ до их публикации,
- финансовые планы МНІ до их публикации,
- приобретение или потеря важных контрактов до публикации информации об этом, и
- важные изменения в ходе реализации крупных проектов (например, ожидаемые изменения, возможные финансовые обязательства и т. п.).



# 9.

## Информационная безопасность и права интеллектуальной собственности

### Информационная безопасность

Все компании обладают определенной частной информацией, которая может навредить их коммерческому или юридическому положению, если она будет раскрыта третьим лицам, для которых она не предназначена, или использована такими третьими лицами. Во многих странах действуют законы о защите частной информации, и МНИ предпринимает активные меры для обеспечения защиты такой частной информации.

Сотрудники МНИ должны:

- предпринимать достаточные меры безопасности для сохранения конфиденциальности всей коммерческой и технической информации, которая определена в правилах МНИ, причем такие меры определяются важностью информации,
- предпринимать меры для предотвращения несанкционированного доступа, потери, уничтожения и утечки частной информации, а также предпринимать необходимые меры контроля, которые обеспечат возможность продолжения деятельности (если возможно восстановление) в случае такой потери, и
- уважать интеллектуальную собственность и частную информацию других.



Периодически у сотрудников МНІ может возникнуть необходимость поделиться частной информацией с третьими лицами, которые не работают в МНІ и не связаны с МНІ контрактными обязательствами. Несмотря на то, что может быть законное требование на раскрытие такой информации, сотрудникам запрещается раскрывать любую частную информацию третьим лицам без соответствующего предварительного согласия руководителя, Юридического отдела и Отдела по развитию персонала.

Сотрудникам МНІ запрещено использовать конфиденциальную информацию, принадлежащую другим компаниям, если она была получена ненадлежащим образом. Обычно требуется прямое разрешение владельца, и использование ограничено любыми ограничениями, которые прилагаются к такому разрешению. Если сотруднику предлагают частную информацию третьей стороны в запрещенном порядке, сотрудник должен, при любых обстоятельствах, отказаться от такого предложения.

Иногда новые сотрудники могут располагать частной информацией о своих предыдущих работодателях. МНІ не намерена получать или иметь доступ к любой такой частной информации и рассчитывает на то, что все сотрудники будут соблюдать конфиденциальность такой информации и не станут разглашать или использовать (или просить коллег разглашать или использовать) такую информацию в рамках предоставления услуг МНІ.

МНІ предпринимает серьезные усилия для предотвращения случаев нарушения информационной безопасности (неправомерное или неразрешенное раскрытие МНІ частной информации МНІ или частной информации третьей стороны). При наступлении случаев нарушения информационной безопасности, соответствующие сотрудники МНІ должны совместно с МНІ сделать все возможное для уменьшения ущерба и предпринять необходимые меры для предотвращения повторного случая в будущем.







# 9.

## Информационная безопасность и права интеллектуальной собственности (продолжение)

### Права интеллектуальной собственности

Права на интеллектуальную собственность — один из самых значимых активов МНІ, и, соответственно, защита прав интеллектуальной собственности МНІ имеет большое значение для МНІ. Однако МНІ также уважает права интеллектуальной собственности третьих сторон и старается не допустить неразрешенного использования прав интеллектуальной собственности третьих сторон в продуктах МНІ. Несанкционированное использование прав интеллектуальной собственности третьих сторон может значительно подорвать бизнес-деятельность МНІ и также может подвергнуть МНІ или отдельных лиц наказанию штрафами или уголовному преследованию. Следовательно, все сотрудники должны обращаться в Юридический отдел при возникновении сомнений, разрешено ли использование прав на интеллектуальную собственность третьих сторон.

Информацию, полученную из внешних источников, например, из Интернета, следует использовать с большой осторожностью. Несмотря на то, что она найдена в Интернете, это не означает, что ее можно использовать для продуктов МНІ. Информация из внешних источников должна использоваться для продуктов МНІ только после консультации с Юридическим отделом.

В частности, сотрудники МНІ не должны:

- скачивать нелицензионное программное обеспечение на компьютеры МНІ или копировать в целях личного использования любое программное обеспечение, которым владеет МНІ или которое было лицензировано для МНІ,
- распространять или публиковать информацию о продуктах МНІ, технологиях или процессах без получения предварительного разрешения или
- распространять или публиковать любые данные, защищенные законом о защите данных, без предварительного разрешения.

Сотрудники МНІ должны соблюдать обязательства о запрете на распространение, использование и обнародование любой информации МНІ о продуктах, технологиях и процессах МНІ даже после окончания их трудовых отношений с МНІ.

# 10.

## Неприкосновенность личной информации

### Защита личных данных

MHI уважает право на неприкосновенность личных данных всех лиц, включая клиентов и сотрудников, и серьезно подходит к своим обязательствам по защите личных данных, в том числе к обязательствам по надлежащему обращению с такими данными и их хранению в соответствии с действующим законодательством о защите данных и любыми применимыми контрактными обязательствами.

Никакие личные данные или данные, принадлежащие MHI, не будут использоваться или раскрываться в личных целях. Кроме того, запрещена продажа, передача в аренду или иное раскрытие любым третьим лицам, не являющимся сотрудниками MHI, если отсутствует прямое разрешение такого лица или особые обстоятельства, которые, по обоснованному мнению MHI, делают такое раскрытие необходимым для выполнения законодательства или регламентов правительственных или контролирующих органов.

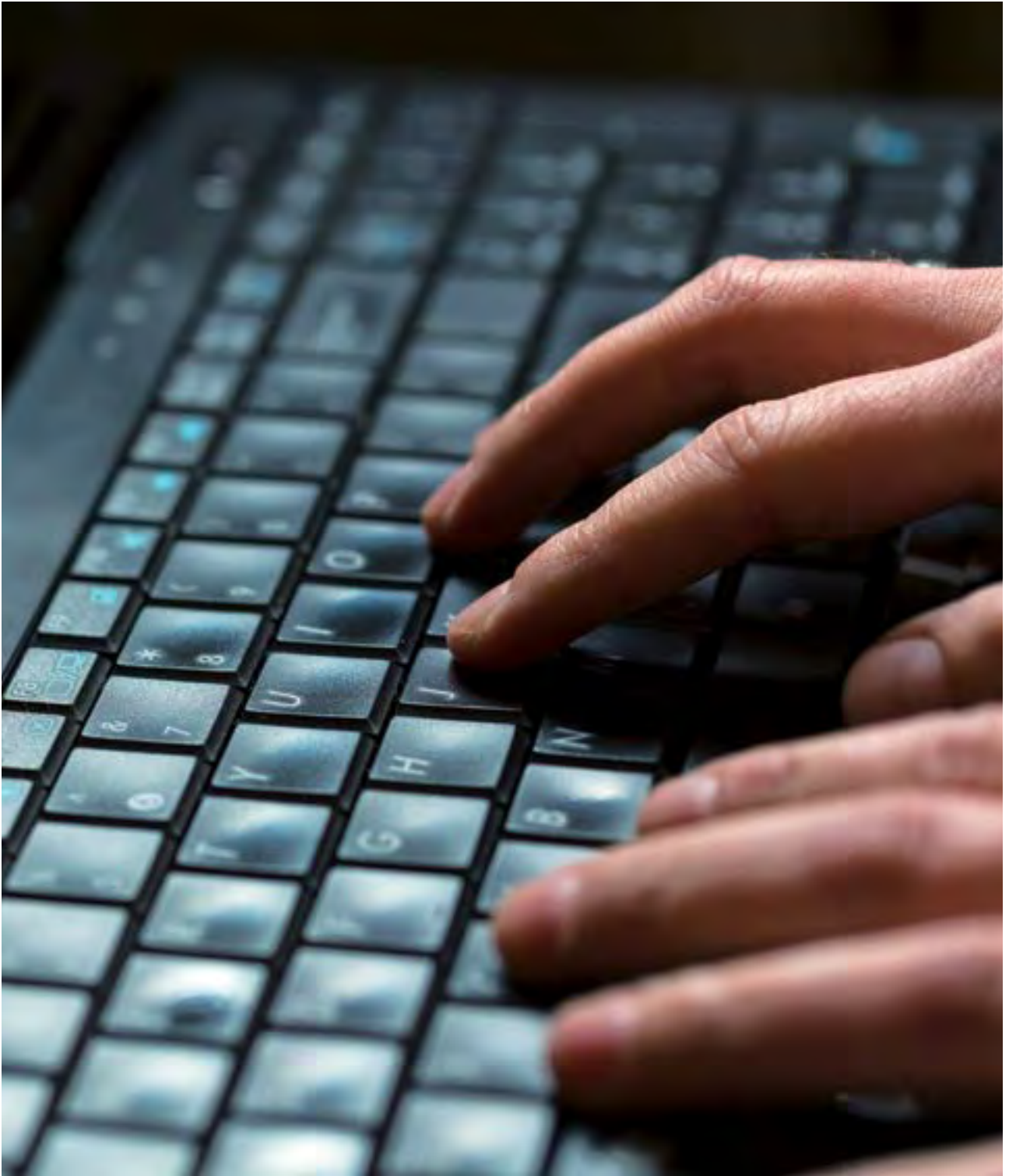
В этой связи MHI:

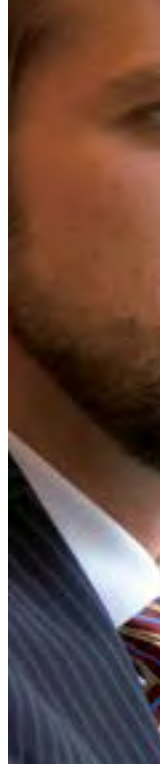
- соблюдает действующее законодательство о защите данных в тех странах, где MHI работает,
- получает или хранит персональные данные сотрудников только в объеме, который требуется для работы сотрудника в MHI, или который требуется по законодательству конкретной страны, в которой работает такой сотрудник, и
- обеспечивает ограниченный доступ к личным данным, предоставляя его только тем лицам, у которых есть необходимое разрешение и явная необходимость в таком доступе.

### Использование компьютеров и электронной почты компании

Сотрудники должны знать, что MHI владеет всеми данными, хранящимися на компьютере, а не только данными электронной почты. При определенных условиях и согласно действующему законодательству и регламентам, MHI имеет право на проверку использования компьютера и электронной почты в целях:

- обеспечения надлежащей работы их систем,
- проверки соблюдения сотрудниками правил обеспечения безопасности информационных технологий MHI, а также прочих внутренних правил, и
- предотвращения и обнаружения преступлений.





# 11.

## Производственная среда и права человека

### Работа в безопасной среде

МНН считает своих сотрудников самым важным активом и полагает, что все сотрудники МНН имеют право на безопасное рабочее место, на котором сотрудник не подвергается ненужному риску.

МНН берет на себя обязательства по:

- непрерывному пересмотру и улучшению процедур и правил обеспечения охраны труда и безопасности,
- проведению необходимого обучения сотрудников и предоставлению им информации, которая требуется для управления рисками на своем рабочем месте, которое может находиться как на территории МНН, так и на любой другой территории.

В поддержку обязательств, которые берет на себя МНН, каждый сотрудник обязуется:

- участвовать во всем обязательном обучении,
- выполнять только те виды работ, которым он был обучен и которые он квалифицирован выполнять,
- следовать правилам и процедурам обеспечения безопасности МНН на своем рабочем месте, в том числе использовать все применимые стандарты и инструкции,
- применять безопасные процедуры работы и не участвовать в работах, которые могут быть опасными,
- способствовать соблюдению другими лицами (сотрудниками, субподрядчиками и прочими лицами) правил и процедур обеспечения безопасности МНН,
- не участвовать в работах, если их выполнению препятствует болезнь, травма, алкоголь или любые вещества, как разрешенные, так и иные.



## Уважение и равенство

Цель МНІ - строгое соблюдение прав человека и прав сотрудников, установленных в соответствующих международных конвенциях.

В рамках настоящего Руководства по корпоративному поведению, компания стремится к поддержке и развитию общей корпоративной культуры. Данная культура предусматривает включение и взаимное доверие, каждый сотрудник МНІ имеет в ней равные права, которые соблюдаются независимо от его национальности, цвета кожи, религии, политических убеждений, пола, возраста, происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, наличия инвалидности и любых иных признаков, которые предусмотрены национальным или местным законодательством. МНІ не потерпит никаких проявлений дискриминации.

МНІ гарантирует, что:

- не использует никакие формы принудительного или подневольного труда в своей деятельности,
- не использует никакие формы детского труда в своей деятельности,
- придерживается правил справедливой оплаты труда, справедливого распределения рабочих часов и льгот,
- поддерживает открытый диалог с сотрудниками согласно законам или порядкам тех стран, в которых компания работает.

## Недопустимость харассмента на рабочем месте

Каждая операция МНІ основывается на взаимном доверии и уважении.

В этой связи МНІ не потерпит:

- сексуальных домогательств,
- любого иного вида харассмента, прямого или скрытого, физического или психологического, вербального или невербального,
- любых иных поступков или деятельности, которые создают враждебную рабочую среду для сотрудников.



# 12.

## Регулирование внешней торговли



Компания МНІ является международной и поставляет продукты и услуги по всему миру. При осуществлении такой международной деятельности мы должны соблюдать все действующие правила экспортного регулирования, импортное и таможенной законодательства и правила, а также действующие экономические санкции в тех странах, в которых МНІ работает.

Экспортом считается поставка контрагенту в другой стране продуктов, услуг, технологий или информации. Кроме того, экспортом также считается предоставление технологии, технической информации, чертежей или программного обеспечения любым путем, в том числе по факсу, телефону, устно или по электронной почте, любым лицам за пределами страны или, в определенных юрисдикциях, лицам-иностранным резидентам или иностранным гражданам. Вопросы касательно того, является ли раскрытие (в том числе раскрытие лицам-иностранным резидентам или иностранным гражданам) «экспортом», необходимо направлять специалисту компании по торговле ценными бумагами или в Юридический отдел.

Сотрудники, занимающиеся экспортной деятельностью, должны быть хорошо знакомы со всеми деталями транзакции, чтобы понять, требуется ли специальная лицензия на проведение транзакции. Требования о лицензировании или иные торговые ограничения, или эмбарго могут налагаться по разным причинам, в том числе на продукты с «двойным применением», связанные с разработкой оружия массового уничтожения или применением в военных операциях, а также прочие торговые санкции или эмбарго на оружие. Крайне важно знать все подробности предлагаемой транзакции, поскольку правила регулирования сложны, а их применение сильно зависит от обстоятельств каждой транзакции. Чтобы понять, требуется ли специальная лицензия, сотрудники МНІ должны проверить основные факты транзакции, и для этого задать пять функциональных вопросов, относящихся к действующему законодательству и регламентам:



- Что вы экспортируете? (проверка по классификации)
- Кто получает ваш товар? (проверка пользователя и конечного пользователя)
- Для чего используются ваши товары? (проверка конечной цели использования)
- Куда вы экспортируете свои товары (включая направление реэкспорта, если оно известно) (проверка места назначения)
- Выглядит ли транзакция подозрительно и/или недостаточно прозрачно? (проверка на наличие тревожных признаков)

Экспорт, реэкспорт или обратная передача любого контролируемого оборудования, технологии или технических данных должны выполняться согласно положениям экспортной лицензии и всем действующим регламентам. Сотрудники могут участвовать в экспортной и/или импортной деятельности только после получения всех необходимых лицензий и разрешений и должны полностью понимать требования таких лицензий и разрешений. Кроме того, в случае получения МНН любого контролируемого оборудования, технологии или технических данных от третьих лиц, сотрудники должны обеспечить полное понимание любых соответствующих лицензий и разрешений.

Нарушение законодательства и регламентов о торговом регулировании может иметь тяжелые последствия для компании и задействованных лиц, в том числе потерю экспортных привилегий, тюремное заключение, гражданскую и уголовную ответственность.

Мы обязуемся отслеживать и обеспечивать доступ к последним спискам находящихся под санкциями стран/лиц, и регулируемых товаров и услуг. При возникновении сомнений, сотрудникам необходимо связаться со специалистом компании по торговле ценными бумагами или обратиться в Юридический отдел.

# 13.

## Отношения с политикой

### Корпоративная политическая деятельность

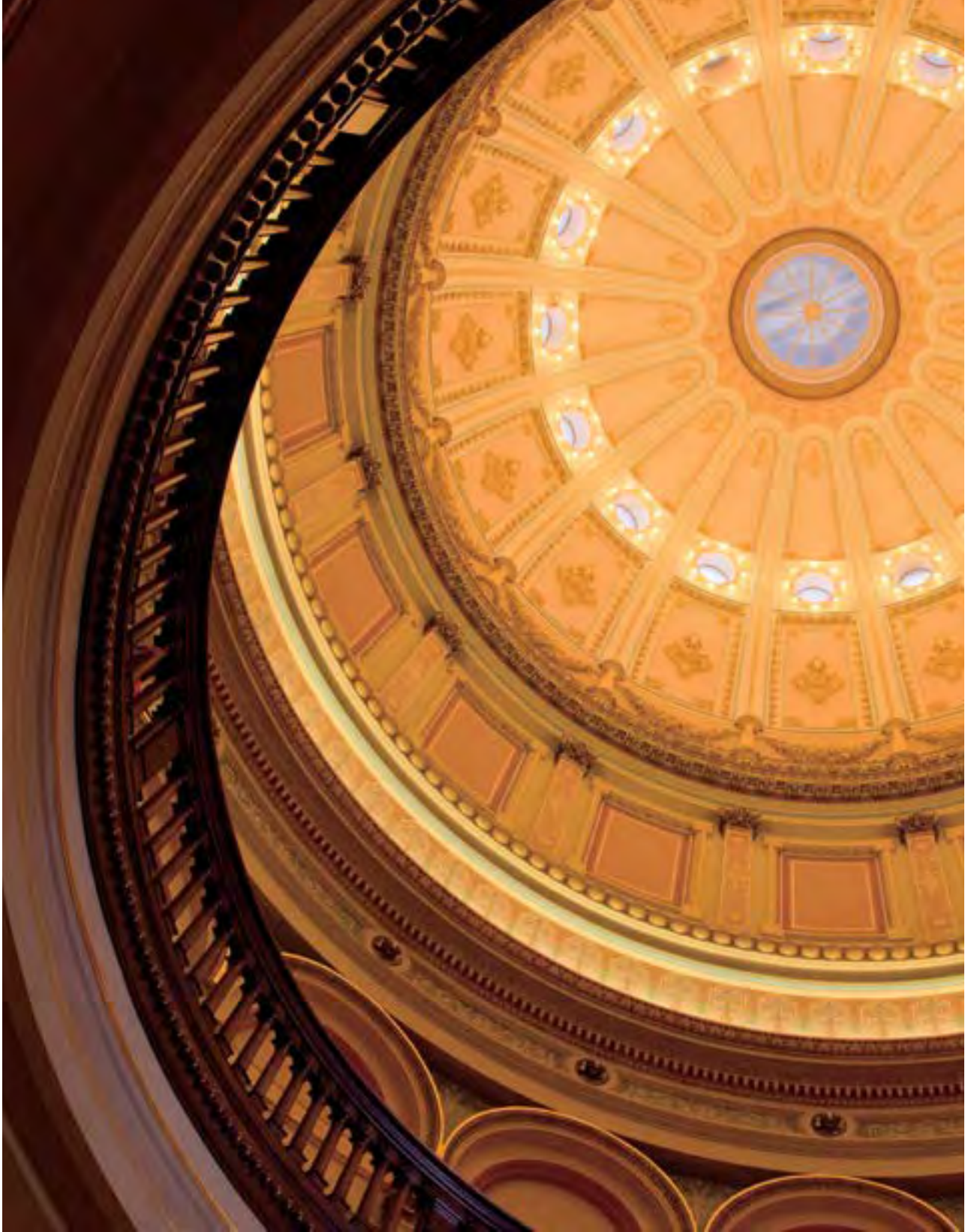
МНІ, по своему усмотрению, может раскрывать свои политические взгляды и участвовать в правительственных инициативах по приглашению политических и общественных органов. Однако во многих странах действуют строгие законодательные ограничения на взносы (денежные и неденежные), которые можно передавать избранным на официальные должности лицам, их сотрудникам и политическим партиям. Сотрудникам запрещается передавать или предлагать средства компании или иные взносы компании (напрямую или опосредовано) на связанные с политикой цели или деятельность без предварительного согласования с Юридическим отделом. Взносы на политические цели имеют широкое определение и могут даже включать покупку билетов или передачу в аренду корпоративных ресурсов на мероприятие по привлечению средств на политические цели. В целом, необходимо сообщать обо всех взносах на политические цели, чтобы они не были расценены как взятка для подкупа получателя такого взноса.

### Лоббирование

Во многих странах также существуют строгие правила, регулирующие лоббирование интересов компании, которые могут предусматривать регистрацию лоббистов. Лоббирование требует раскрытия информации правительству и может включать различные виды деятельности. Сотрудников могут считать участниками лоббирования, если их деятельность связана с:

- контактами с законодательными, контролирующими органами, правительственными чиновниками или их персоналом,
- продажами и маркетинговыми мероприятиями, связанными с правительственными контрактами на закупку,
- попытками повлиять на законодательные или административные процессы.

Сотрудникам МНІ запрещено участвовать в любой деятельности, которая может быть приравнена к лоббированию, без предварительного согласия Юридического отдела.





# 14.

## Собственность компании

Активы компании представляют собой инструменты, которые мы используем для достижения целей компании. Они могут быть как материальными, так и нематериальными. Ненадлежащее использование или потеря активов компании может навредить результатам работы компании или ее финансовой стабильности.

Все активы МНП должны использоваться исключительно в правомерных деловых целях в соответствии с рекомендациями и процедурами компании и в ее интересах. Активы требуют защиты во избежание их утери.







Если сотрудник создает большой объем письменных материалов (например, новые руководства), совершает прорыв в технологии, делает открытие, создает изобретение или иным образом создает «улучшение» в технологии, производственном процессе или бизнес-процессе МНІ, такой сотрудник должен немедленно связаться с соответствующим руководителем и Юридическим отделом для определения того, требуют ли результаты его работы защиты в форме патента или иных средств юридической защиты. Сотрудник не должен пытаться самостоятельно зарегистрировать интеллектуальную собственность до того как МНІ получит возможность подтвердить права МНІ на работу, изобретение или иные результаты труда.

# 15.

## Финансовая безупречность

Любые бизнес-решения касательно дальнейшего развития компании Группы принимаются на основании данных, документации и отчетов. Крайне важно, чтобы такие отчеты и документация были честными, точными и полными. Такие требования к документации продиктованы действующим законодательством, и, кроме того, точная и надлежащим образом составленная отчетность имеет огромную важность для руководства, акционеров и прочих заинтересованных в компании лиц, а также для поддержания репутации и надежности компании.

Безупречность и прозрачность имеют высокий приоритет для МНН. Следовательно, все данные должны точно отражать транзакции и события. Данный подход применим ко всем данным МНН, но особенно важен он для финансовых вопросов и вопросов бухгалтерского учета.



МНН и сотрудники МНН:

- должны обеспечить наличие необходимых разрешений и своевременного, прозрачного и точного учета каждой сделки,
- никогда не должны искажать исходный характер сделки,
- должны обеспечивать соблюдение используемых в МНН Общепринятых принципов бухгалтерского учета («GAAP»), кроме случаев, когда данные принципы неприемлемы в силу законодательства и требований к бухгалтерскому учету конкретной страны,
- должны избегать преувеличения, непроверенных данных и пренебрежительных замечаний в деловой отчетности и прочей документации,
- не должны подделывать отчетность или манипулировать бухгалтерской отчетностью,
- должны демонстрировать финансовую безупречность при направлении или согласовании требований о компенсации расходов,
- должны обеспечивать безопасное хранение документов в соответствии с внутренними требованиями и требованиями действующего законодательства.



Сотрудники должны быть предельно точными при подготовке любой информации для компании, хотя МНІ допускает совершение непреднамеренных ошибок. Нарушением Руководства по корпоративному поведению считается только намеренное искажение или намеренное неверное указание данных о транзакциях при их учете или иные попытки подделки учетных документов компании.

Если у сотрудника возникают опасения или жалобы, связанные с методами бухгалтерского учета, системой внутреннего контроля, вопросами аудита или финансовой отчетностью, сотруднику следует обратиться к своему руководителю, в Юридический отдел или в Финансовый отдел. Если сотруднику некомфортно обсуждать такие вопросы с его или ее руководителем, Отделом по развитию персонала или Финансовым отделом, сотруднику следует обратиться в Юридический отдел или на Горячую линию.

Сотрудникам разрешается заключать сделки от лица МНІ только при наличии у них соответствующих полномочий, при этом такие полномочия должны подтверждаться либо специально выданной доверенностью, либо проистекать из должности сотрудника компании, а также должны быть зафиксированными в матрице распределения полномочий компании.



# 16.

## Противодействие легализации незаконных доходов

Легализация незаконных доходов («отмывание денег») представляет собой процесс, который физические лица или компании используют для сокрытия полученных преступным путем расходов или для того, чтобы сделать их похожими на законные. Легализация незаконных доходов представляет собой серьезное преступление и регулируется международными конвенциями и уголовными кодексами стран. Денежные транзакции, включая банковские переводы и валютный обмен, отслеживаются национальными и международными контролирующими органами на постоянной основе.

МНІ не станет мириться с легализацией незаконных доходов, способствовать или поддерживать такую легализацию.

Сотрудникам необходимо обращать внимание на любые отклонения в том, как осуществляются платежи, и с осторожностью работать с деловыми партнерами, которым, как кажется, не хватает прозрачности в их деятельности.

Примеры сделок, которые могут указывать на такие отклонения:

- оплата в валюте, которая отличается от валюты, указанной в счете,
- платежи, направляемые в страны или получаемые из стран, не связанных с транзакцией,
- попытки осуществить оплату наличными денежными средствами или их эквивалентом,
- платежи, выполненные третьими лицами, которые не являются участниками договора, или не с обычного рабочего счета контрагента,
- запросы на проведение платежей или попытки проведения платежей по каждому счету или по группе счетов и с использованием нескольких форм оплаты,
- запрос на выполнение платежа сверх требуемой суммы.

Сотрудники МНІ обязаны сообщать в Юридический отдел о любом подозрительном поведении или подозрительных запросах как от сотрудников МНІ, так и от других лиц.

МНІ требует от своих сотрудников в обязательном порядке проводить всестороннюю юридическую проверку («дью дилидженс») перед оформлением договора с новым деловым партнером во избежание и для выявления любых незаконных финансовых операций.



# 17.

## Мониторинг, сообщение о нарушении и взыскание

### Мониторинг

Глава МНІ в каждой стране, где работает МНІ, должен подробно ознакомить сотрудников с настоящим Руководством по корпоративному поведению и обеспечить его соблюдение при выполнении сотрудниками их должностных обязанностей.

Более того, все компании МНІ Group должны регулярно проверять сотрудников компании и их деятельность на предмет соблюдения местного и международного законодательства и соблюдения настоящего Руководства в соответствии с действующими в стране процедурами и законодательными нормами.

На уровне штаб-квартиры МНІ, ее Доменов и Регионов существует широкая организация по контролю за соблюдением правил и норм, которая помогает в реализации глобальной программы контроля соблюдения правил и норм.

### Сообщение о нарушении Руководства о корпоративном поведении

Мы настоятельно рекомендуем сотрудникам предпринимать немедленные шаги в случае наступления случая фактического нарушения Руководства по корпоративному поведению или риска такого нарушения. Сотрудники должны сообщать о таких нарушениях своему непосредственному руководителю. Если сотрудник испытывает дискомфорт при обращении к своему непосредственному руководителю, то сотруднику следует обратиться к другому представителю руководства компании, в Юридический отдел или на Горячую линию.

МНІ с большой серьезностью относится ко всем сообщениям о возможном нарушении. Компания проведет расследование ситуации с сохранением ее конфиденциальности, определит, имело ли место нарушение Руководства по корпоративному поведе-



нию или закона, и примет необходимые меры для ее исправления. Если сотрудника привлекают к расследованию, то такой сотрудник должен оказывать полную поддержку расследованию, отвечать на все вопросы полно и честно.

Рекомендация сотрудникам сообщать о нарушениях Руководства по корпоративному поведению дается в интересах МНІ. Компания МНІ не потерпит никаких ответных мер против любых лиц, сообщивших о несоблюдении Руководства по корпоративному поведению, независимо от того, подтвердилось подозрение, о котором сообщалось, или нет. Любые ответные меры против сотрудника, который добросовестно сообщает о подобных случаях, считаются нарушением Руководства по корпоративному поведению.

## Взыскание

Нарушение Руководства по корпоративному поведению может привести к дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения. В случаях, когда нарушение Руководства по корпоративному поведению связано с нарушением закона, возможно уголовное преследование.

# Примечания



Международное руководство по корпоративному поведению MHI Group

## **MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.**

### **Головные офисы**

#### ■ **Маруноути**

3-2-3 Маруноути, Тиёда, Токио, 100-8332, Япония

Тел.: 81-3-6275-6200

#### ■ **Синагава**

2-16-5 Конан, Минато, Токио, 108-8215, Япония

#### ■ **Йокогама**

3-3-1 Минатомирай, Ниси, Йокогама, Канагава, 220-8401, Япония

[www.mhi.com](http://www.mhi.com)