



СОДЕРЖАНИЕ

I.	СООБЩЕНИЕ ОТ ПРЕЗИДЕНТА	2
II.	Для кого предназначен этот кодекс?	3
III.	РАСПРОСТРАНЕНИЕ И ПОНИМАНИЕ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА	3
1.	Перевод и образование	3
2.	Роль высшего руководства	4
IV.	НАШИ ПРИНЦИПЫ	4
1.	Прозрачность	4
2.	Соблюдение законов и правил	4
3.	Соблюдение прав человека	4
4.	Соблюдение трудового законодательства	5
a.	Свобода взаимодействия и право на ведение коллективных переговоров	5
b.	Устранение любого проявления принудительного или обязательного труда	5
c.	Детский труд	5
d.	Дискриминация	5
e.	Здоровье и безопасность	6
5.	Совместная работа и взаимное уважение	6
6.	Бережное отношение к окружающей среде	6
7.	Соблюдение прав собственности	7
8.	Конфиденциальность	7
9.	Борьба с коррупцией	7
10.	Конфликт интересов	8
11.	Соблюдение закона о конкуренции	8
V.	Система уведомлений о нарушении этики	8
1.	Определение	8
2.	Способы обращения к системе уведомлений о нарушении этики и принятые меры	9
3.	Обработка персональных данных, полученных при рассмотрении уведомления о нарушении	10

I. СООБЩЕНИЕ ОТ ПРЕЗИДЕНТА



Для MANE быть ответственной компанией – это, прежде всего, вести себя этично.

Честность, порядочность и справедливость являются тремя основополагающими принципами, которые составляют часть нашей повседневной деловой жизни.

Настоящий этический кодекс - это наша стратегия. Этот кодекс был разработан для того, чтобы служить вам ориентиром в выборе верной линии поведения.

Каждый из вас должен принять принципы, содержащиеся в данном документе, дабы затем руководствоваться ими при исполнении обязанностей во благо Компании и ее партнеров.

Для меня настоящий этический кодекс является существенным элементом нашего совместного успеха. На его основе строится уважение личности и нацеленность на результат для решения поставленных перед нами задач в области устойчивого развития. Данный кодекс также является гарантией нашей безупречности в формировании всеобщего доверия. Именно поэтому я полагаюсь на ваши усилия в его строгом соблюдении.

Jean M. MANE
Председатель Совета директоров



II. Для кого предназначен этот кодекс?

Этический кодекс MANE в обязательном порядке распространяется на всех сотрудников Компании, а также лиц, осуществляющих деятельность от имени Компании.

Для MANE имеет важное значение соблюдение принципов этичного поведения, независимо от страны расположения Компании.

Этический кодекс MANE описывает основополагающие принципы этики и делового поведения, регулирующие деятельность Компании. Все сотрудники MANE обязуются ежедневно им руководствоваться при принятии решений и в рамках взаимодействия с другими лицами, как внутри предприятия, так и за его пределами.

Принципы, описанные в данном документе, ни в коем случае не заменяют законы и правила, действующие в странах, в которых Компания осуществляет свою деятельность. В случае, если Этический кодекс MANE носит более ограничительный характер, чем правовые обязательства, предусмотренные национальными или местными законами, Этический кодекс MANE не утрачивает своей применимости при условии, что его соблюдение не является нарушением закона. В противном случае правовые обязательства, предусмотренные национальными или местными законами, имеют преобладающую юридическую силу в отношении Этического кодекса MANE.

III. РАСПРОСТРАНЕНИЕ И ПОНИМАНИЕ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА

1. Перевод и образование

Все сотрудники должны обладать четким пониманием Этического кодекса MANE. Для этих целей настоящий текст был переведен на несколько языков, включая английский, арабский, вьетнамский, гуджарати, индонезийский, испанский, итальянский, казахский, каннада, китайский, корейский, малаяльский, маратхи, немецкий, польский, португальский, румынский, русский, тайский, тамильский, телугу, турецкий, украинский, хинди и японский.

Этический кодекс также публикуется в свободном доступе на официальном сайте MANE.

Сотрудники MANE обязаны подписать документ, приложенный к настоящему Этическому кодексу, и перенять указанные в нем этические принципы. В помощь для осуществления этой задачи для них также создан обучающий онлайн-курс. В нем описаны разные модели поведения, которые могут быть охарактеризованы как нарушение Этического кодекса, что поможет более эффективно направить сотрудников MANE, столкнувшихся с этической дилеммой. В рамках корпоративной социальной ответственности (RSE) все сотрудники Компании обязаны пройти обучение и соответствующий тест. Курс доступен на корпоративном аккаунте Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

Всем сотрудникам MANE рекомендовано регулярное ознакомление с Кодексом с целью получить полное представление о конкретных, предъявляемых к ним требованиях на работе и в деловой среде. При возникновении каких-либо сомнений сотрудники должны обратиться к своему руководителю.



2. Роль вышестоящего руководства

Что касается обязанностей, то вышестоящее руководство MANE должно активно содействовать распространению Этического кодекса MANE в рабочей среде.

В отношении этики в их обязанности входит следующее:

- ежедневно служить примером этичного поведения;
- сообщать новым сотрудникам о принципах, изложенных в Этическом кодексе MANE, и подробно их объяснять;
- делать все возможное, чтобы сотрудники поняли принципы, в частности через обучающий курс, и смогли их применить на практике;
- приходить на помощь, давать советы команде под своим руководством по вопросам этики.

Руководители и главы отделов в рамках своей роли в процессе принятия решений должны, помимо прочего, учитывать последствия принятых ими решений для устойчивого развития, включая вопросы по правам человека, изменения климата и воздействия на окружающую среду, в кратко-, средне- или долгосрочной перспективах.

IV. НАШИ ПРИНЦИПЫ

1. Прозрачность

Компания обязуется обеспечить прозрачность в принятии решений и осуществлении деятельности, когда это оказывает влияние на общество и окружающую среду.

К тому же, компания обязуется по запросу предоставлять любую надлежащую и релевантную информацию.

2. Соблюдение законов и правил

Компания обязуется придерживаться действующих законов, постановлений и других юридических обязательств в тех странах, в которых она осуществляет свою деятельность, в частности, в области прав человека, трудового и экологического права.

В рамках осуществляемой профессиональной деятельности, каждый сотрудник компании должен проявлять законопослушность и уважать применяемые в стране законы и правила.

3. Соблюдение прав человека

Компания соблюдает и использует свое влияние для распространения прав, изложенных в Международной Декларации о Правах Человека. Кроме того, Компания признает принцип универсальности прав человека в разных странах, с различной культурой и в различных ситуациях.



В этом случае, Компания обязуется следить за тем, чтобы ни одно из ее дочерних предприятий не стало соучастником нарушений прав человека и ожидает от своих сотрудников принятия, поддержания и применения прав человека в своей сфере обслуживания.

4. Соблюдение трудового законодательства

а. Свобода взаимодействия и право на ведение коллективных переговоров

Компания уважает выбор всех своих сотрудников вправе формировать и организовывать профсоюзы, вступать в профсоюзы по своему усмотрению и вести с Компанией коллективные переговоры от своего имени.

Компания обязуется удостовериться в том, чтобы представители сотрудников и все работники, участвующие в образовании профсоюза не подвергались дискриминации, притеснениям, запугиванию или мести из-за принадлежности к профсоюзу или участия в профсоюзной деятельности, и чтобы такие представители могли связаться со своими членами на рабочем месте.

б. Устранение любого проявления принудительного или обязательного труда

Компания обязуется не применять, ни поощрять применение принудительного или обязательного труда.

Принудительный или обязательный труд означает осуществление кем-либо любой работы или услуги, без его добровольного на то согласия и под угрозой санкций или мести, или в качестве требования в погашение долга.

с. Детский труд

Компания обязуется не применять, ни поощрять применение детского труда, с учетом положений Рекомендации № 146 о минимальном возрасте Международной Организации Труда (ОИТ).

К детскому труду относится любой труд, осуществляемый ребенком, возраст которого составляет моложе 15 лет, за исключением тех случаев, в которых местное законодательство предусматривает более высокий минимальный возраст, необходимый для работы или возможности обязательного образования, и в данном случае, учитывается более высокий минимальный возраст, применяемый в данном месте.

Компания обязуется не нанимать детей в возрасте моложе 18 лет для работы в ночное время или в опасных условиях.

д. Дискриминация

Компания обязуется удостовериться в отсутствии дискриминации в отношении своих сотрудников, поставщиков, клиентов и тех, кто с ними связан.

Дискриминация предполагает различие, исключение или предпочтение, имеющее эффект стирания равенства возможностей или обращения, которое, к тому же, подкрепляется выводами, основанными скорее на предрассудках, чем на законных основаниях. Причинами незаконных оснований для дискриминации, в частности, служат : пол, возраст, происхождение, религия, сексуальная ориентация, внешность, беременность, нетрудоспособность и принадлежность к профсоюзу.

Кроме того, компания подписала Устав о промышленном разнообразии. В соответствии с данным документом, компания стремится бороться против любого проявления дискриминации в области найма, профессиональной подготовки и управления развитием карьеры.



е. Здоровье и безопасность

В рамках своей политики в области здравоохранения и техники безопасности на работе, Компания стремится обеспечить здоровую и безопасную рабочую среду для всех своих сотрудников, а также сотрудников внешних предприятий, производящих работы на ее участках. Для этого Компания обязуется предоставить ресурсы, необходимые для предотвращения несчастных случаев и травм, которые могут возникнуть во время работы, как результат ее выполнения, или быть связаны с ней, путем сведения к минимуму причин возникновения опасности, свойственной рабочей среде.

Компания ожидает от своих сотрудников неукоснительного соблюдения норм и правил, наложенных на них в вопросе гигиены и безопасности на работе.

5. Совместная работа и взаимное уважение

Поведение всех сотрудников MANE с коллегами должно быть профессиональным и основанным на доверии и взаимном уважении к личности друг друга. Компания запрещает любые проявления притеснения или насилия на работе, в особенности:

- устного или письменного характера;
- психологического, физического и (или) сексуального характера;
- между коллегами, руководителями и подчиненными, сотрудниками и третьими лицами, как правило, работающими на предприятии.

Все сотрудники MANE также обязуются уважать принцип соблюдения деловой этики в общении с клиентами, поставщиками и другими лицами-участниками в ходе их деятельности.

Притеснение, устное или физическое, — недопустимое поведение по отношению к другому человеку, группе или общине, которое может вызывать волнение, беспокойство, ощущение угрозы или серьезное эмоциональное потрясение, связанное с полом лица, этническим происхождением, национальностью, цветом кожи, религией, сексуальной ориентацией, внешностью или физическим недостатком.

6. Бережное отношение к окружающей среде

Защита окружающей среды стоит во главе приоритетов Компании MANE. Снижение воздействия ее деятельности на окружающую среду является неотъемлемой частью стратегии руководства Компании.

Основываясь на обязательствах, составляющих ее политику в области устойчивого развития, и различных местных законах, Компания обязуется:

- Обеспечивать устойчивое и справедливое пользование ресурсов (водных, энергетических, биоразнообразия, сырьевых) на всех этапах производственного и жизненного цикла
- Сохранять биоразнообразие и бороться с уничтожением лесов
- Вносить свой вклад в борьбу против изменения климата за счет сокращения выбросов парниковых газов
- Сокращать влияние на окружающую среду, связанное с производством (отходы, загрязнение, утечки)

Все сотрудники Компании должны участвовать в экологических инициативах на работе и предлагать инновационные решения для своей сферы компетенции с целью сократить воздействие на климат.



7. Соблюдение прав собственности

Права собственности охватывают как физическую, так и интеллектуальную собственность и включают в себя права на землю и другие физические активы, патенты, ноу-хау, торговые секреты и другие права интеллектуальной собственности. Они также могут охватывать более широкие имущественные требования, как например, традиционные умения конкретных групп (коренных народов, например) или интеллектуальной собственности сотрудников или иных лиц.

Компания обязуется уважать права на интеллектуальную собственность иных лиц и следить за тем, чтобы ее сотрудники не занимались деятельностью, подрывающей эти права.

Также, обязанность всех сотрудников компании - соблюдать и гарантировать права собственности MANE, обеспечивая, во всех случаях, сохранение интересов и материального, как и нематериального капитала компании.

8. Конфиденциальность

В рамках своих обязанностей, каждый сотрудник может быть задействован для хранения секретной и конфиденциальной информации, составляющей нематериальные активы Компании, имеющей экономическое или стратегическое значение.

Конфиденциальной считается любая официально неопубликованная информация, полученная путем осуществления профессиональной деятельности. Эта информация может носить научный, технический или коммерческий характер. Данная информация включает, например, хотя этот перечень и не исчерпывающий, финансовые результаты, бизнес стратегии, коммерчески чувствительную информацию о клиентах и поставщиках, информацию о кадровом обеспечении и личные данные, информацию о новых продуктах, формулах продуктов, секреты изготовления или знание дела, разработанные внутри компании и т.д.

При любых обстоятельствах, сотрудники, владеющие или имеющие доступ к конфиденциальной информации, обязаны следить за тем, чтобы эта информация не была раскрыта или передана третьей стороне, или использовалась в несанкционированных целях, как внутри, так и за пределами компании. Для более надежного хранения конфиденциальной информации, каждый сотрудник должен удостовериться в том, что секретные документы хранятся в недоступном месте, а не остались в открытой зоне, как например, в корзине, на столе, в принтере или в конференц-зале.

9. Борьба с коррупцией

Компания исключает любое проявление взяточничества при осуществлении деловых операций. Предприятие MANE не только соблюдает законы и предписания как на национальном, так и на международном уровнях, но и обязывает своих коммерческих партнеров (партнеров по совместным предприятиям, агентов, дистрибьюторов, представительства, поставщиков товаров и услуг) уважать законы и политику в области борьбы с коррупцией.

Коррупция представляет собой злоупотребление властью лицом, которому эта власть была доверена, для получения личной выгоды. Коррупцией считается поведение, при котором лицо требует или получает подарок, предложение или какие-либо другие виды поощрений с целью совершить или предотвратить какое-то действие, связанное с его прямыми обязанностями. Действия как взяткодателя (активная коррупция), так и взяткополучателя (пассивная коррупция) считаются коррупционными.



В то же время очевидно, что обычаи, традиции, местные порядки в каждой стране разные и что в знак любезности сотрудник, в рамках своей должности, может иногда принимать приглашения на ужин или символические подарки с небольшой ценностью. Во всех странах руководители MANE должны предоставить подчиненным четкие указания по этой теме.

Платежи за содействие являются официальными платежами (в отличие от прав и официальных и законных налогов), которые делаются с целью упрощения или ускорения административных процессов или формальностей, например, прохождения таможни. Компания MANE не принимает платежи за содействие в отсутствие убедительных причин вроде угрозы здоровью или безопасности привлеченного сотрудника.

Вследствие чего ни один сотрудник Компании не должен принимать или предлагать прямо или косвенно какие-либо денежные выплаты, подарки или любые другие виды поощрений, которые могут повлиять на беспристрастность сотрудника при выполнении им своих обязанностей.

10. Конфликт интересов

В рамках своих обязанностей сотрудники MANE должны действовать в интересах Компании и избегать ситуаций и занятий, потенциально влекущих к возникновению конфликта интересов. В частности, это касается личных и (или) семейных интересов, которые могут повлиять на независимость суждения и принятие решения сотрудником, а также войти в противоречие с его работой в Компании MANE.

Сотрудники MANE обязуются не вступать в сделки в корыстных целях. Сделкой в корыстных целях считается такое поведение сотрудника, при котором он пользуется своим положением, чтобы провести сделку из личного интереса.

Сотрудники MANE обязаны немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любых случаях, которые способны привести к конфликту интересов. В таких случаях сотрудникам рекомендуется зафиксировать происходящее и подать заявление о конфликте интересов по установленной форме (см. FO-RSE-022 или FO-RSE-025 в глобальной системе документов Global Documentary System на Q.S.E.É. в Intranet BSL либо на корпоративном аккаунте Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Настоящее заявление необходимо подать руководителю либо комитету по этике на электронную почту: ethics@mane.com

11. Соблюдение закона о конкуренции

Компания и ее сотрудники обязуются соблюдать местные законы и постановления по запрещению антиконкурентного поведения, в том числе, по соглашению о ценах и сговору участников торгов и, на против, содействовать распространению свободной и честной конкуренции.

V. Система уведомлений о нарушении этики

1. Определение

Система уведомлений о нарушении этики — это дополнительный механизм, он не заменяет обычные внутренние каналы связи, к которым, в зависимости от законов каждой страны, относятся система руководства, представительные органы работников либо отдел по работе с кадрами. В исключительных случаях, когда беспокойство сотрудника MANE из-за соблюдения этического порядка не может быть преодолено через вышеуказанные традиционные каналы иерархии в



компании (функциональные или операционные), возможно обращение к системе уведомлений, если это делается из добросовестных и беспристрастных побуждений, а также если сотрудник принимал личное участие в случившемся.

В целом все сотрудники, столкнувшиеся с явным или возможным нарушением Этического кодекса MANE или применимых нормативно-правовых актов, с угрозами и серьезным ущербом общественным интересам, должны как можно скорее обратиться в комитет по этике по указанной электронной почте: ethics@mane.com

Уведомитель обязан сообщить лишь личные данные лица, напрямую связанного с предметом беспокойства. В противном случае команда комитета по этике рассмотрит обращение в анонимном порядке.

Так, система уведомлений о нарушении этики занимается следующими случаями:

- Нарушение:
 - Закона о борьбе с коррупцией
 - Антимонопольного законодательства
 - Законодательства о банковской деятельности и бухгалтерском учете
- Действия, которые могут считаться нарушением:
 - Мошенничество внутри или за пределами компании
 - Сексуальные домогательства и моральные преследования
 - Риск здоровью и безопасности лиц
 - Риск окружающей среде, потенциальный или подтвержденный.

Все беспокойства, касающиеся этики и отправленные на ethics@mane.com, рассматриваются в конфиденциальном порядке комитетом по этике, напрямую под руководством президента Компании MANE.

2. Способы обращения к системе уведомлений о нарушении этики и принятые меры

При получении обращения комитет по этике начинает расследование на предмет достоверности изложенных фактов. В свою очередь, заявитель¹ в течение 7 дней получит письмо-подтверждение о получении его заявления с информацией о мерах, которые будут или были приняты для оценки достоверности утверждений либо для исправления сложившейся ситуации, с соответствующим обоснованием. Подтверждение будет сделано в письменной форме в установленный срок, не превышающий три месяца с момента получения уведомления.

Если в ходе расследования комитет по этике установил достоверность приведенных фактов, вне зависимости от анонимного статуса заявителя о нарушении будет доложено непосредственному руководителю нарушителя и президенту Компании. MANE обязуется немедленно принимать меры против предполагаемого (ых) нарушителя (ей), в том числе дисциплинарные, соразмерные

¹Определение: Уведомителем считается лицо, которое добросовестно, не ожидая денежного вознаграждения, сообщает или раскрывает информацию о преступлении, угрозе или ущербе общественным интересам, нарушении международных законов, ратифицированных или принятых во Франции, или попытке его скрыть, одностороннем акте международной организации, влекущем подобное нарушение, нарушении закона или нормативного акта Европейского союза. Если информация не была получена в рамках профессиональной деятельности, приведенной в статье 8 закона Франции 2016-1691 от 9 декабря 2016 года, заявитель должен быть непосредственным участником случившегося.



нарушению, и (или) прочие меры, обозначенные в ходе расследования, в соответствии с применимыми нормативно-правовыми актами. Нарушение сотрудником MANE одного из принципов Этического кодекса MANE, в зависимости от степени его серьезности, также может быть обоснованием для увольнения.

Если в ходе расследования комитет по этике счел, что уведомление о нарушении, анонимное или нет, не соблюдает условия по защите уведомителей о нарушении, комитет по этике направит уведомителю письмо с дополнительной информацией о нарушении или о прекращении его рассмотрения.

Компания MANE сделает все возможное, чтобы автор сделанного по доброй воле заявления об известном или возможном нарушении Этического кодекса MANE не стал жертвой мести, притеснения или дискриминации на рабочем месте по причине направленного уведомления о нарушении. В то же время лицо, злоупотребляющее указанной процедурой (например, докладывающее о ложных нарушениях из вредительства либо направляющее злонамеренные доносы с целью оклеветать другое лицо), понесет дисциплинарное наказание.

С другой стороны, уведомитель, действующий добросовестно, не понесет каких-либо дисциплинарных наказаний и не станет объектом преследования, если приведенные факты окажутся недостоверными или недостаточными для принятия мер против нарушителя.

3. Обработка персональных данных, полученных при рассмотрении уведомления о нарушении

Комитет по этике заверяет, что будут обработаны только данные, строго ограниченные сферой рассмотрения уведомления о нарушении этики, а именно: личность, обязанности и информация об уведомителе, лица, являющиеся предметом уведомления о нарушении, и те, кто напрямую связан с работой над уведомлением, приведенные факты, собранные доказательства, отчет о деятельности и мерах, принимаемых в связи с уведомлением о нарушении.

С особой осторожностью комитет по этике обработает конфиденциальные данные, такие как данные об этническом происхождении или расовой принадлежности, политических, религиозных или философских убеждениях, об участии лица в профсоюзе, генетические или биометрические данные, данные о состоянии здоровья, данные, касающиеся сексуальной жизни или ориентации лица, данные об уголовных нарушениях, приговорах или мерах безопасности, принятых в отношении частного лица.

Если личность и должность уведомителя установлены, то эти данные обрабатываются в строго конфиденциальном порядке комитетом по этике.

Такие персональные данные доступны только людям, участвующим в рассмотрении настоящего уведомления о нарушении.

В целях обеспечения защиты персональных данных возможная их передача за пределами Европейского союза между предприятиями Компании будет осуществлена согласно соответствующим пунктам статьи 44 и далее Общего положения о защите данных ЕС (Регламент (ЕС) 2016/679 Европейского парламента и Совета Европы от 27 апреля 2016 года).

Срок хранения персональных данных зависит от принятых комитетом по этике мер:

- Если случай не входит в сферу компетенции комитета, то персональные данные немедленно удаляются либо анонимизируются;



- Если случай входит в сферу компетенции комитета, но назначить меру наказания невозможно, персональные данные удаляются либо анонимизируются в течение двух месяцев с момента завершения проверки на достоверность;
- Если нарушение требует дисциплинарного наказания или судопроизводства в отношении привлеченного лица или автора клеветнического уведомления, то личные данные хранятся в течение всего периода проверки или специального срока исковой давности, связанного с решением по делу.

В исключительных случаях, когда заявление не требует какой-либо меры, комитет по этике может хранить собранные данные во вспомогательных архивах с целью обеспечения защиты данных уведомителя или фиксации продолжающихся нарушений. Срок хранения должен быть строго ограничен конкретными целями, которые определяются заранее и о которых сообщается задействованным лицам.



МОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Настоящим я заявляю, что обещаю соблюдать Этический кодекс MANE.

Мне не известны какие-либо реальные или потенциальные случаи конфликта интересов, способные побудить меня нарушить Этический кодекс MANE.

Если в будущем я окажусь в ситуации, которая может привести к возникновению конфликта интересов, я обязуюсь немедленно сообщить о ней своему непосредственному руководителю согласно установленной в пункте IV.10 Этического кодекса MANE процедуре.

Name of the signatory:

Position:

Date :

Signature :