

# ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ООО «НЬЮ ИММО СЕРВИСИЗ»

# Настоящий Этический кодекс далее также - Кодекс) является локальным нормативным актом ООО «НЬЮ ИММО СЕРВИСИЗ» (далее - Общество, Компания) и распространяется на всех работников Компании.

NHOOD – многофункциональная сервисная компания, оказывающая собственникам объектов недвижимости услуги по управлению эксплуатацией, активами, недвижимостью, а также девелопменту и редевелопменту. Одним из основных принципов работы Компании является положительное влияние деятельности на три важных аспекта: планету, людей, а также прибыль.

Стремление NHOOD оказывать положительное влияние на три основных аспекта несет в себе глубокий смысл и приверженность ценностям Компании, а также придает огромное значение устойчивому стремлению приумножать вклад наших клиентов, действуя во имя общего блага.

**НАШЕ ПРИЗВАНИЕ ОСНОВЫВАЕТСЯ НА ЦЕННОСТЯХ КОМПАНИИ, А ТАКЖЕ ПРЕДАННЫХ И ВОВЛЕЧЕННЫХ В РАБОТУ СОТРУДНИКАХ. ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ NHOOD ЛЕЖАТ В ОСНОВЕ ИХ ДЕЙСТВИЙ И ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧИВАЮТ БЕЗУПРЕЧНУЮ РЕПУТАЦИЮ КОМПАНИИ.**

Для нас важно разделять с нашими сотрудниками обязательствами, которые мы берем на себя, и мы рассчитываем на поддержку всех, кто работает с нами в NHOOD.

Мы надеемся, что наши Сотрудники будут разделять наши высокие этические стандарты и поддерживать искреннюю приверженность ценностям, основанным на этике, честности, соблюдении основных прав человека, безопасности на рабочем месте, а также, что они будут бороться вместе с нами против

дискриминации и демонстрировать ответственное отношение к вопросам, касающимся охраны окружающей среды и соблюдения экологических норм.

**ОЧЕНЬ ВАЖНО БЫТЬ ОТВЕТСТВЕННЫМ И БЕСКОМПРОМИСНЫМ В ВОПРОСАХ, КАСАЮЩИХСЯ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ, СОБЛЮДАТЬ ОСНОВНЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ЭФФЕКТИВНО ПРОТИВОСТОЯТЬ ЛЮБЫМ ПРОЯВЛЕНИЯМ НЕЭТИЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ.**

Таким образом, все вместе мы гарантируем соблюдение деловой этики, основанной на уважении правил конкуренции, исключающей любую коррупцию, демонстрирующей крайнюю нетерпимость к отмыванию денег и финансированию терроризма и абсолютную бескомпромиссность в отношении соблюдения основных прав человека, решительно отвергая любую форму недостойной, неуважительной или опасной работы.

В Этическом кодексе вы найдете рекомендации, которые помогут вам сделать правильный выбор в сложной (или спорной) ситуации.

Кодекс основан, в том числе, на положениях и основных принципах Глобального договора ООН. Он включает в себя обязательные принципы, внутреннее принятие которых, даже в большей степени, чем их буквальное исполнение, является определяющим и окончательным для каждого из нас. Кодекс является обязательным для всех сотрудников Компании и является неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка.

**НАСТОЯЩИЙ КОДЕКС ТАКЖЕ ОТРАЖАЕТ ЕДИНУЮ ПОЗИЦИЮ СОТРУДНИКОВ РАЗНЫХ СТРАН И ПРОФЕССИЙ, ПРИНИМАВШИХ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ЕГО РАЗРАБОТКЕ И ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВОПОЛОЖНИКАМИ ЭТИКИ NHOOD.**

Кодекс адресован всем сотрудникам, независимо от должности, входящим в NHOOD Holding и его дочерние компании



Этьен Дююи,  
Генеральный директор

**ДОВЕРИЕ К КОМПАНИИ СО СТОРОНЫ КЛИЕНТОВ И СОТРУДНИКОВ НАПРЯМУЮ ЗАВИСИТ ОТ ТОГО КАК ОНА ОСУЩЕСТВЛЯЕТ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И КАКИМ ОБРАЗОМ ВЕДЕТ СВОЙ БИЗНЕС. ЕЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ТАК ЖЕ ВАЖНЫ, КАК И ЕЕ ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.**

В компании NHOOD мы стремимся к тому, чтобы наши сотрудники работали в атмосфере доверия, и чтобы каждый из нас представлял как саму компанию в целом, так и ее этические принципы.

Три важных аспекта «Планета Люди Прибыль» напрямую влияют на нашу деятельность и принятые решения. Они служат ориентиром в нашей повседневной работе, которая, как мы знаем, направлена не только на обеспечение устойчивого результата, но также и на то, как этот результат будет оценен с точки зрения этических стандартов в будущем.

Сегодня общество в целом требует от нас решительного соблюдения этических принципов, и недопущения нарушения этих принципов в будущем.

Достижение высочайших мировых этических стандартов и гордость за наши ценности определяют нашу повседневную работу. Мы должны сообща работать над созданием будущего нашей компании и нашего мира и применять строгие критерии и требования в области охраны окружающей среды, социальной защиты и управления.

Именно наши высокие требования в области этических стандартов смогут создать NHOOD репутацию компании, вызывающей доверие у всех заинтересованных сторон и привлекающей самых перспективных сотрудников (или талантливых).

Я знаю, что вы стремитесь приложить все свои усилия к тому, чтобы никогда не отступать от этики Компании и применять все принципы, изложенные в настоящем Кодексе. Компания в целом и каждый из нас в отдельности должны проявлять нетерпимость к взяточничеству, торговле влиянием, отмыванию денег и финансированию терроризма.

Я горжусь нашими сотрудниками, которые настолько преданны своему делу.



Вероник Лауч,  
Директор по вопросам этики и комплаенса

У каждого из нас есть свои ценности, которые составляют основу нашей личности.

В сложном и меняющемся мире наши принципы, основанные на честности, являются компасом, который направляет нашу повседневную деятельность и дает нам возможность действовать ответственно.

Действовать с позиции этики и честности в Компании – это значит принять на себя обязательство анализировать приемлемость наших действий в той или иной ситуации; это значит всегда искать самое верное решение.

Иногда ситуации могут вызывать вопросы, сомнения, казаться неразрешимыми или не имеющими очевидного решения.

Поскольку способ реализации проекта, не менее важен, чем конечная цель, действовать с соблюдением принципов добросовестности, честности и этичности – важнейшее условие, которым должен руководствоваться каждый из нас.

**НАСТОЯЩИЙ КОДЕКС – ЭТО РУКОВОДСТВО, КОТОРОЕ МЫ ПРЕДЛАГАЕМ ВАМ, КАК СОТРУДНИКАМ, ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ДОНЕСТИ ДО ВАС СМЫСЛ НАШИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, ПОДДЕРЖИВАТЬ ВАС В РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ И В ИХ КОНКРЕТНОМ ПРИМЕНЕНИИ В НАШЕЙ ПОВСЕДНЕВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Кроме того, наша платформа обратной связи позволяет каждому из нас сообщать о ситуациях, вызывающих вопросы. Она также предоставляет возможность сориентироваться в случае возникновения затруднений.

Этот Кодекс – ваш. Я надеюсь, что он станет руководством для нашей политики, вдохновением для наших решений и компасом в трудных ситуациях.

Я счастлива поделиться им с вами и каждый день, совместно, вносить свой вклад в развитие NHOOD как компании, которая благодаря своим этическим принципам, признана своими сотрудниками, клиентами и партнерами.

## ЭТИКА, ОБЩАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Марко Балдуччи,  
ИТАЛИЯ И УКРАИНА



Северин Бодар,  
ПОРТУГАЛИЯ



Татиан Дьякону,  
РУМЫНИЯ



Этьен Дююи,  
ФРАНЦИЯ



Тьерри Леконт,  
РОССИЯ



Маттео Перино,  
ЛЮКСЕМБУРГ



Паскаль Стинз,  
ВЕНГРИЯ



Мануэль Теба,  
ИСПАНИЯ



Ада Валентек,  
ПОЛЬША

Генеральные директора в  
странах Nhood

**МЫ ГОРДИМСЯ ТЕМ, ЧТО МОЖЕМ  
ПОДЕЛИТЬСЯ С ВАМИ ЭТИМ КОДЕКСОМ.  
ЭТИЧЕСКИЙ ПОДХОД NHOOD НАПОЛНЕН  
СМЫСЛОМ И АКТИВНО СПОСОБСТВУЕТ  
ФОРМИРОВАНИЮ ЦЕННОСТЕЙ НАШЕЙ  
КОМПАНИИ. ВМЕСТЕ МЫ РАЗДЕЛЯЕМ  
СЛОЖНУЮ ЭКОСИСТЕМУ С КАЖДЫМ ИЗ  
ВАС, НАШИМИ СОТРУДНИКАМИ, НАШИМИ  
ПАРТНЕРАМИ И КЛИЕНТАМИ.**

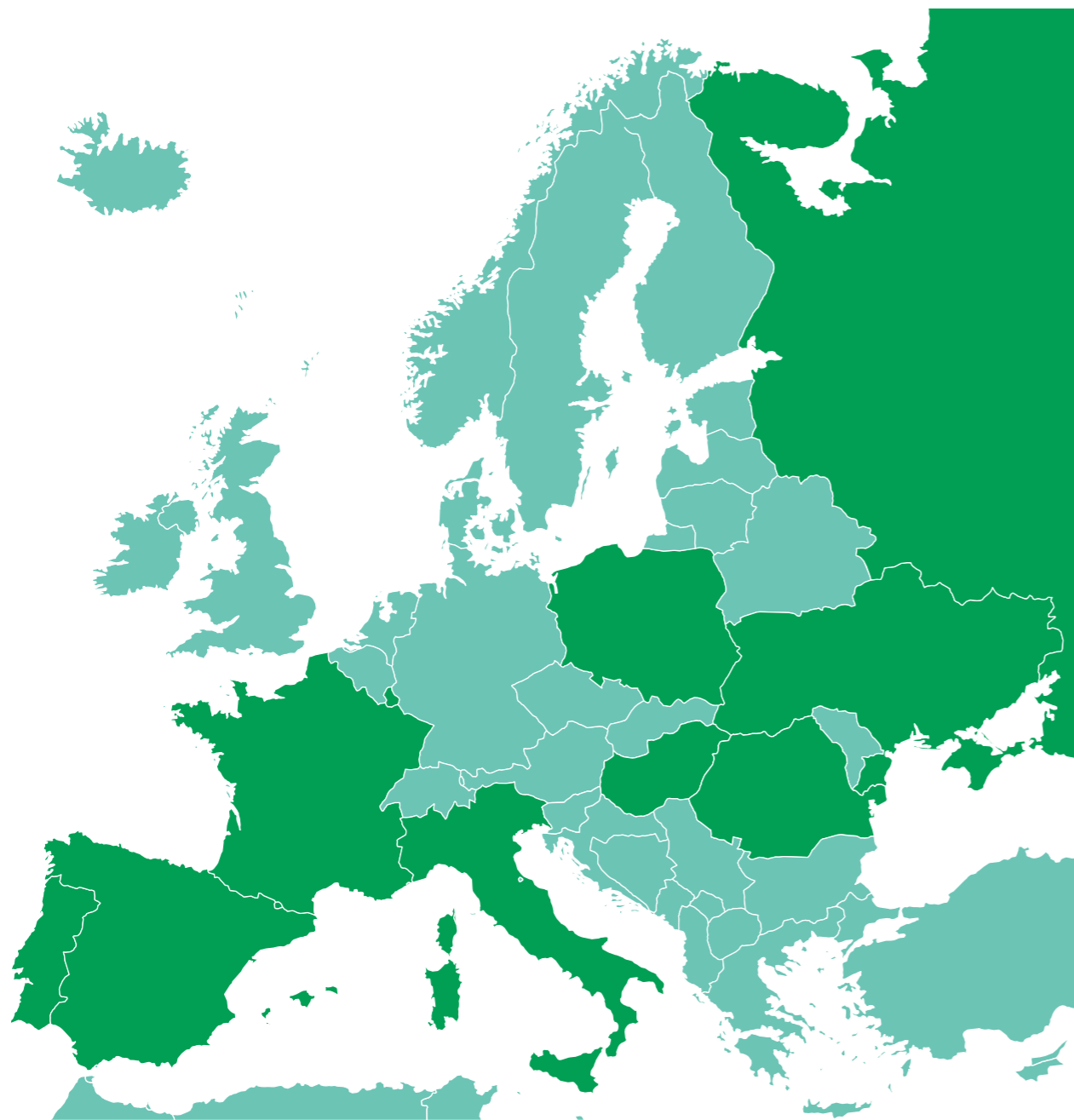
Как Генеральные директора, мы являемся гарантами реализации ценностей и норм настоящего Кодекса

Присоединение к этическому проекту NHOOD в каждой стране – это серьезное обязательство, которое позволяет каждому стать участником практического внедрения наших этических принципов на местах.

Давайте вместе воплотим наши ценности в жизнь и будем верны этическим принципам, закрепленным в настоящем кодексе, применяя их в каждом нашем действии и в каждом нашем деле.

Давайте вместе примем участие в глобальном проекте нашей компании.

Давайте, создавать мир будущего, основываясь на этических нормах



# СОДЕРЖАНИЕ:

---

## ГАРАНТИИ СОБЛЮДЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПРАВ

- 12 **ЗДОРОВЬЕ**, гигиена, безопасность и благоприятные условия труда
- 14 **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**
- 16 **РАБОЧЕЕ** время
- 18 **ДИСКРИМИНАЦИЯ**
- 20 **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ** детского труда и принудительные работы
- 22 **ЗАЩИТА** окружающей среды
- 24 **СВОБОДА** объединений

## ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В РАБОТЕ

- 28 **КОНКУРЕНЦИЯ**, поощрение справедливости и ясности в отношениях с нашими партнерами
- 30 **ПЕРЕДАЧА** конфиденциальной и секретной информации
- 32 **КОРРУПЦИЯ**
- 34 **КОНФЛИКТ** интересов
- 36 **ПРИМЕНЕНИЕ** мер по борьбе с отмыванием денег, терроризмом, санкциями и эмбарго
- 38 **ПОЛИТИЧЕСКАЯ** деятельность и лоббирование
- 40 **БЛАГОНАДЕЖНОСТЬ** и добросовестность

## СИСТЕМА ИНФОРМИРОВАНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

- 42 **ОПРЕДЕЛЕНИЕ** проблемных точек
- 44 **ИНФОРМИРОВАНИЕ**
- 45 **АНОНИМНОСТЬ** информаторов

# ГАРАНТИИ СОБЛЮДЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПРАВ



Оживление, восстановление и преобразование объектов в новые жилые пространства с целью реализации одного из основных принципов, оказывающих положительное влияние на три важных аспекта (Планета, люди, прибыль), неотделимы от основанных на этических принципах взаимоотношений между сотрудниками, клиентами, а также нашими партнерами.

Мы выступаем за взаимовыгодную деятельность, тесно связанную с благополучием нашей Планеты и людей.

**МЫ ОСОЗНАЕМ, ЧТО МЫ  
ВЗАИМОДЕЙСТВУЕМ ВНУТРИ РАЗЛИЧНЫХ  
СООБЩЕСТВ И ЧТО НАШИ ПРИНЦИПЫ,  
ОТОРВАННЫЕ ОТ ЖИЗНИ, БЫЛИ БЫ  
БЕССМЫСЛЕННЫ.**

Поэтому мы стремимся разделить нашу приверженность правам человека и основным правам, таким как: соблюдение законов, направленных против дискриминации, положений, регулирующих длительность рабочего времени, оплату труда, законов о создании профсоюзов, а также законов, запрещающих детский и принудительный труд.

Кроме того, мы убеждены в огромном потенциале каждого сотрудника и в важности предоставления каждому, как работнику, так и работодателю, возможности в полной мере реализовать свои потребности в самовыражении, свободе мысли, конструктивном диалоге, отсутствии конфликтов, как внутри компаний, так и за ее пределами.

Мы уверены, что действуя совместно в вопросах защиты прав человека и прав трудящихся, наше сотрудничество будет только укрепляться.

Беря на себя ответственность, мы ожидаем от наших сотрудников соблюдения ими основных прав человека и прав трудящихся, в какой бы точке мира они ни находились. Мы обязуемся соблюдать конвенции Международной организации труда (МОТ) и надеемся, что наши сотрудники будут способствовать их применению в пределах своей зоны ответственности, а также в своих отделах и подразделениях.

# Здоровье, гигиена, безопасность и благоприятные условия труда



## МЫ СТРЕМИМСЯ ДЕЙСТВОВАТЬ, ОБЕСПЕЧИВАЯ ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Мы принимаем все необходимые меры для обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды и воздерживаемся от всего, что может нанести вред здоровью наших сотрудников и третьих лиц, которые могут пострадать (предотвращение несчастных случаев, противопожарные меры). Мы также следим за тем, чтобы здания, в которых мы работаем, и оборудование в наших рабочих помещениях были прочными, надежными и безопасными.

Для осведомленности наших сотрудников, регулярно проводятся информационные и учебные мероприятия по технике безопасности на рабочем месте

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Создание понятных сотрудникам процедур для обеспечения защиты и безопасности.
- Создание **комитета** по охране труда, технике безопасности и вопросам условий труда или аналогичного органа.
- наших сотрудников в применении подхода, направленного на **предотвращение** рисков в отношении здоровья, гигиены, безопасности и условий труда.
- Проведение **анализа и мониторинга** условий труда и профессиональных рисков Мы прислушиваемся к мнению наших сотрудников и стремимся информировать и обучать их.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Любые условия труда, которые противоречат нормам здравоохранения, гигиены и безопасности или не соответствуют основным принципам МОТ.
- Любые условия труда, представляющие риск для здоровья и/или безопасности наших сотрудников.
- Любые меры, направленные на **ограничение права на информирование** сотрудников или их представительных органов по вопросам гигиены, здоровья и безопасности, а также любые меры дисциплинарного характера, которые могут быть предприняты в отношении информатора. Такое поведение будет считаться неправомерным и повлечет за собой ответственность в рамках действующего законодательства.
- **Любое грубое, жестокое, неправомерное обращение** к сотрудникам на рабочем месте, включая моральное давление, словесные оскорбления и домогательства.

## Пример №1.

Как сотрудник, я отвечаю за то, чтобы мои партнеры соблюдали правила охраны здоровья, гигиены, безопасности и условий труда. Была ситуация, когда одним из партнеров был проведен аудит соответствия вышеуказанным правилам своего объекта по просьбе одного из наших конкурентов 9 месяцев назад. Результаты отчета были удовлетворительными и были доведены до нашего сведения. Достаточно ли этого для выполнения наших требований в данном вопросе?

Да, если отчет был составлен менее одного года назад и выдан официальным независимым органом, его можно считать действительным. Это позволяет нашим партнерам подтверждать свое соответствие, избегая при этом многочисленных проверок, которые в данном случае не являлись бы оправданными.

## Пример №2

Во время производственного совещания на объекте одного из наших клиентов, я заметил, что не все присутствующие сотрудники были обеспечены средствами защиты. Партнер объяснил мне, что заказ находится в процессе выполнения и что в связи с пандемией сроки поставки увеличились. Достаточно ли этого объяснения?

Нет, присутствие сотрудников без средств защиты, будь то сотрудники нашей компании или партнера, недопустимо. Мы, конечно, понимаем, что случаются форс-мажорные обстоятельства, но в подобной ситуации производственное совещание должно быть перенесено.

# ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ



Мы должны соблюдать все нормы действующего законодательства, а также нормативные акты, касающиеся вознаграждения, льгот и любых других форм социальных выплат.

Работнику гарантируется получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

**РАБОТНИКАМ ОПЛАЧИВАЕТСЯ НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА ОПЛАЧИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНО, В СООТВЕТСТВИИ С НОРМАМИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.**

Работники должны получать подтверждение выплаты заработной платы. Выплата заработной платы должна производиться как минимум два раза в месяц, без каких-либо незаконных вычетов или штрафов, в соответствии с действующим законодательством.

Применение штрафов, как меры дисциплинарного взыскания, не допустимо

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Выплату вознаграждения **в соответствии с действующим законодательством.**
- Соблюдение локальных актов об оплате труда, а также зависимости размера вознаграждения от **длительности рабочего времени** (увеличение заработной платы в соответствии с применимыми коллективными договорами, или положениями законодательства, или профессиональными соглашениями).
- Информирование работников в доступной форме и на регулярной основе о составе их вознаграждения, **без каких-либо вычетов за использование рабочего оборудования**, если такие расходы являются обязанностью работодателя.
- Выплату всех налогов и сборов, предусмотренных законодательством.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- **Злоупотребление в отношении выплаты выходных пособий** руководителям компаний и отсутствие контроля за начислением пособий.
- Любое нарушение положения об оплате труда и действующих профессиональных и коллективных договоров.
- **Любые необоснованные вычеты из заработной платы и штрафы, а также одностороннее изменение размера вознаграждения** работника без его согласия и, в целом, любые другие финансовые санкции.

### Пример №1

Мы принимаем на работу сотрудника, которому предоставляем служебный телефон. Он/она спрашивает меня, может ли он/она использовать телефон для личных целей без дополнительной платы.

Использование устройств и оборудования, предоставляемых компанией, должно осуществляться с соблюдением мер безопасности и без злоупотреблений. Допускается использование телефона в личных и профессиональных целях в соответствии с инструкциями, данными при передаче указанного устройства.

### Пример №2

Я только что принял на работу сотрудника, и в заключенном с ним трудовом договоре предусмотрена ежемесячная оплата труда. Я понял, что в подписанном мною договоре есть ошибка в размере заработной платы, Я собираюсь сообщить в отдел персонала, что необходимо уменьшить размер выплачиваемого вознаграждения.

Размер заработной платы, указанный в договоре, не может быть изменен в одностороннем порядке без согласия работника.

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

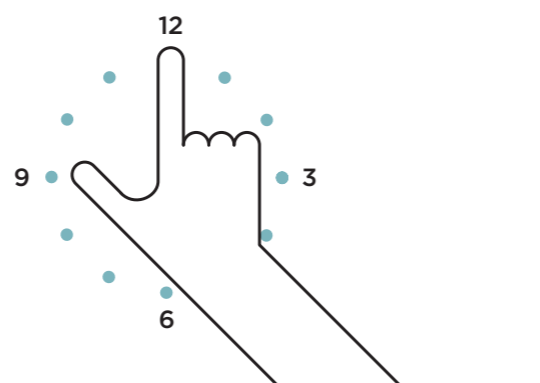
ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейдите на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org). Это открытая и безопасная платформа, которая позволит вам совершенно анонимно оставить свое обращение.



# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ



У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейдите на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org). Это открытая и безопасная платформа, которая позволит вам совершенно анонимно оставить свое обращение.

## ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕ ДОЛЖНА ПРЕВЫШАТЬ НОРМУ, УСТАНОВЛЕННУЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

Сверхурочная работа не должна превышать установленные законодательством нормы и должна быть оформлена строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ

Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, социальные пособия и льготы, праздничные и выходные дни и иные гарантии, предусмотренные действующим законодательством.

Принимая во внимание, что указанные обязательства гарантируются законодательством, мы стремимся развивать прогрессивный подход для формирования настоящих доверительных отношений, основанных на нормах этики и морали, с нашими сотрудниками.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Соблюдение всех норм, предусмотренных законодательством, коллективными или трудовыми договорами, в отношении продолжительности рабочего времени.
- Баланс при распределении рабочего времени, для обеспечения **безопасности и здоровья наших сотрудников**.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- **Отсутствие права на отдых**, предусмотренного нормами законодательства, а также этическими принципами, как в период рабочего дня, так и за его пределами.
- Обращение к нашим сотрудникам в нерабочее время по рабочим вопросам, за исключением чрезвычайных ситуаций, требующих немедленного реагирования. Такого же отношения мы хотим и в отношении нас, от наших сотрудников, клиентов и партнеров.

## Пример №1

Мне как сотруднику компании предоставлен рабочий телефон. Очень часто я получаю звонки и электронные письма в любое время дня, включая поздний вечер, которые требуют немедленного ответа. Должен ли я отвечать на рабочие вопросы, если это выходит за рамки моего рабочего времени?

Мы хотим, чтобы наши сотрудники и партнеры, выполняли свою работу, с соблюдением баланса между работой и отдыхом. Ни при каких обстоятельствах это право не может нарушаться. Чрезвычайные ситуации иногда могут возникать, но они должны быть исключением, а не нормой.

## Пример №2

Строительство торгового центра одного из наших заказчиков отстает от графика, и каждый из нас хочет закончить этот объект в установленный срок. Мы предложили руководству увеличить продолжительность рабочего дня при оплате сверхурочных и предоставлении дополнительных выходных. Является ли это приемлемой практикой?

Да, если это не противоречит нормам трудового законодательства и согласовано с профсоюзными органами, при наличии таковых.

# ДИСКРИМИНАЦИЯ



Мы считаем, что многообразие является и силой, и преимуществом. Этими убеждениями мы руководствуемся во всех процессах подбора, найма, вознаграждения и обучения персонала, а также в процессах обеспечения надлежащих условий труда, назначения и применения дисциплинарных мер, продвижения по карьерной лестнице, прекращения трудовых отношений или выхода на пенсию наших сотрудников.

## МЫ СТАРАЕМСЯ СПЛОТИТЬ НАШИХ СОТРУДНИКОВ, ПРЕВРАЩАЯ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ НИМИ В ПРЕИМУЩЕСТВО, И МЫ БОРЕМСЯ ПРОТИВ ЛЮБЫХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ.

Мы не допускаем дискриминацию по половому признаку, происхождению, расе, социальному, национальному или этническому происхождению, по религиозному признаку, семейному положению, беременности, возрасту, инвалидности, болезни, сексуальной ориентации, профсоюзной или политической принадлежности, политическим взглядам или любым другим отличительным чертам, характеристикам или личным убеждениям.

Любое поведение, которое можно расценить как психологическое давление или сексуальное домогательство, недопустимо.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Единение и уважение многообразия.
- Равные возможности для всех сотрудников, исключая дискриминацию.
- Внедрение процедур, правил, полной информированности сотрудников, во избежание дискриминации
- Культурный диалог в компании, интеграцию сотрудников с ограниченными возможностями, профессиональное равенство мужчин и женщин, управление рабочими местами и карьерным ростом, особенно для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Любые формы дискриминации, которые приводят к ущемлению прав, связанных с возрастом, полом, сексуальной ориентацией, инвалидностью, происхождением, этнической принадлежностью, цветом кожи, религией или политическими убеждениями, а также с семейным положением.

## Пример №1

В течение нескольких месяцев я искал возможности карьерного роста и обратил внимание на то, что мне не сообщили о наличии открытой вакансии в Компании, хотя руководителю было известно о моем желании. Мой руководитель высоко оценивает мою работу, поэтому я думаю, что он намеренно не рассказал о вакансии, чтобы удержать меня в своей команде.

Если это так, то такое поведение недопустимо. NHOOD придерживается принципа равного обращения со всеми сотрудниками и поощряет внутреннее продвижение. Такое поведение противоречит принципам NHOOD.

## Пример №2

Отдел персонала нашей Компании разработал программы развития компетенций и обучения, направленные на разнообразие (расширение возможностей при поиске) в поиске соискателей и повышение уровня профессионализма при отборе будущих сотрудников компании, исключая дискриминационные факторы. Как мы, являясь сотрудниками Компании, можем внедрить аналогичную систему на предприятиях наших партнеров?

Действительно, это хорошая практика. Обучение, развитие компетенций и обеспечение равного обращения, исключающего дискриминацию, с момента приема на работу имеют важное значение. При проведении тендеров на заключение контрактов не обращайте внимания на возраст, пол или этническую принадлежность клиентов/партнеров, с которыми вы имеете дело. Мы надеемся, что они, в свою очередь, будут так же воспринимать и нас.

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейдите на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org). Это открытая и безопасная платформа, которая позволит вам совершенно анонимно оставить свое обращение

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА И ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ



Использование принудительного или детского труда является недостойным и неприемлемым.

Мы не должны использовать труд детей, а именно лиц, которые в соответствии с действующим законодательством, в силу возраста, не имеют права осуществлять трудовую деятельность. Работники моложе восемнадцати лет не должны выполнять опасную работу, которая по своему характеру или условиям ее выполнения может причинить вред их здоровью, безопасности, моральной неприкосновенности и/или нанести ущерб их физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному развитию.

## МЫ ТАКЖЕ ЗАПРЕЩАЕМ ЛЮБОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ НЕЛЕГАЛЬНЫЙ ТРУД В ЛЮБОЙ ФОРМЕ, НЕ ДОПУСКАЕТСЯ.

Оказание физическое и/или психологического давления на сотрудников запрещено. Любое воздействие на сотрудника, с целью воспрепятствования его увольнению, при соблюдении последним норм действующего законодательства, недопустимо.

Работа должна осуществляться в рамках трудовых отношений, в соответствии с нормами действующего трудового законодательства. Мы обязуемся информировать наших сотрудников об их правах и обязанностях, закрепленных на законодательном уровне.

Все трудовые отношения должны быть оформлены в полном соответствии с действующим трудовым законодательством.

В связи с этим мы обязаны предоставлять сотруднику полную, достоверную информацию о месте осуществления работы и о выполняемых им функциях.

Мы имеем право в любое время проводить плановые или внеплановые проверки на местах, где от нашего имени оказываются услуги или осуществляются работы. Такие проверки могут проводиться нашими сотрудниками или, уполномоченными нами, независимыми экспертами. Мы надеемся, что сотрудники будут особенно внимательны при проведении проверок.

Мы искренне хотим улучшать наши социальные показатели и прилагаем для этого максимум усилий.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Проведение **внутренних аудитов**, чтобы убедиться в отсутствии незаконного использования детского труда при оказании услуг или в процессе производства.
- То, что любой труд должен быть **добровольным** и выполняться без применения психологического, физического или любого другого давления.
- Когда это возможно в рамках договора, **обмен результатами** аудитов, проведенных от имени или по просьбе третьих лиц, которые могут с успехом продемонстрировать непрерывный процесс мониторинга.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Использование труда работников в возрасте **до восемнадцати лет** на опасных работах, которые по своему характеру или условиям могут причинить вред их здоровью, безопасности, моральной неприкосновенности и/или нанести ущерб их физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному развитию.
- **Любое ограничение свободы передвижения или изъятие личных документов.**  
Применение **любых дисциплинарных мер**, без предварительного ознакомления сотрудника, а также мер, вынесенных с нарушением норм действующего законодательства

## Пример №1

Один из партнеров, выполняющий строительные работы во Франции по нашему заказу, столкнулся с трудностями при подборе сотрудников и сообщил нам о своем намерении привлекать к работе иностранных граждан. Мы напомнили нашему партнеру, что все иностранные граждане, работающие на наших объектах, должны приниматься на работу строго в соответствии с действующим законодательством и что использование принудительного труда строго запрещено.

Партнеру необходимо напомнить о его обязанности соблюдать установленные правила поведения при работе с нашей Компанией, включая запрет на использование принудительного труда, а также о его обязанности гарантировать наилучшие условия труда, не оказывающие негативного влияния на здоровье работников и гарантирующие ему безопасность. В случае возникновения сомнений в соблюдении установленных правил на каком-либо из объектов строительства, мы должны незамедлительно провести аудит такого объекта.

## Пример №2

Рекламные щиты для наших объектов изготавливаются в Европе. Поставщик информирует меня о том, что в соответствии с их трудовым законодательством привлечение к работе лиц, не достигших возраста 18 лет, запрещено и что, таким образом, к производству рекламных щитов дети не допускаются. На основании полученной информации могу ли я исключить риск использования детского труда?

Наши установленные правила оцениваются не только на основании наших утверждений, но и благодаря нашей способности их контролировать. Независимо от поставщика, его местонахождения или продолжительности сотрудничества с ним, вы не можете полагаться только на его добросовестность или его заявления, у вас должен быть документ, официально подтверждающий выполнение согласованных обязательств. В этом случае установленные правила поведения при работе с нашей Компанией предусматривают такое условие и, соответственно, являются обязательными для вашего поставщика. Эта информация должна быть доведена до его сведения.

# ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



Мы стремимся защищать окружающую среду и бережно относиться к природным ресурсам.

Таким образом, этическое и социальное развитие, которое мы продвигаем, включает в себя выбор и выстраивание деловых отношений с партнерами, которые придерживаются принципов экологического прогресса, многообразия и ведения честного бизнеса.

Мы стремимся действовать ответственно и уверенно в вопросах касающихся окружающей среды.

Наша деятельность должна соответствовать действующим нормам, направленным на защиту окружающей среды.

**МЫ ПРИНИМАЕМ МЕРЫ ПО МИНИМИЗАЦИИ ИЛИ СНИЖЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С НАШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ РАБОТАТЬ ТОЛЬКО ПРИ НАЛИЧИИ ВСЕХ СЕРТИФИКАТОВ И/ИЛИ РАЗРЕШЕНИЙ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ НАШИХ ОБЪЕКТОВ ИЛИ УСПЕШНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Мы с особым вниманием относимся ко всем предложениям, которые способствуют, в частности, сохранению биоразнообразия, сокращению потребления воды и энергии и утилизации отходов. Нашим сотрудникам рекомендуется отдавать предпочтение деловым отношениям с партнерами, придерживающимися политики защиты окружающей среды.

Мы призываем наших сотрудников, по мере возможности, при реализации их задач, обращать внимание на любую деятельность или партнера, которые применяют Систему рационального природопользования (СПП), как например, ISO 14001.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Соблюдение действующего экологического законодательства и нормативных актов, в том числе касающихся **обращения с опасными веществами, загрязнения окружающей среды, энергопотребления, сохранения и развития биоразнообразия и утилизации отходов.**
- Применение простых, понятных сотрудникам процедур, а также **мер контроля и мониторинга.**
- Постоянное совершенствование мер по охране окружающей среды в рамках своей деятельности.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Любую деятельность, которая не соответствует действующему экологическому законодательству.
- Реализацию любых проектов **без учета их всестороннего воздействия на окружающую среду** (например, причинение неудобств жителям, выбросы в окружающую среду, несоблюдение правовых ограничений или экологических обязательств).

## Пример №1

Строительство торгового центра для одного из наших заказчиков предполагает доставку материалов и их разгрузку, что иногда может стать причиной возникновения шума. Во избежание загруженности на дорогах в дневное время, доставка будет осуществляться ночью. Уместно ли это?

Невозможно регулировать уровень шума на строительных площадках и во время проведения работ, но необходимо позаботиться о том, чтобы по возможности не нарушать спокойствие окружающих, особенно в ночное время. Поэтому необходимо принять особые меры предосторожности и проинструктировать тех, кто участвует в указанных работах, чтобы максимально ограничить неприятные последствия.

Более подробную информацию об ответственности на строительных площадках можно получить у менеджера КСО компании.

## Пример №2

Мне известно об экологическом риске, связанном с деятельностью компании. Я предупредил об этом своего руководителя. Правильно ли я поступил?

Да, правильно. При возникновении малейшего экологического риска (загрязнение, утечка или вредные выбросы в воду или воздух) следует незамедлительно поставить в известность руководителя и менеджера КСО. Важно учитывать экологические цели при осуществлении своей профессиональной деятельности и использовать передовой опыт в области снабжения, развития, эксплуатации или управления объектами.

# СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ



**МЫ ПРИЗНАЕМ ПРАВО НАШИХ СОТРУДНИКОВ БЕЗ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ СОЗДАВАТЬ ОБЪЕДИНЕНИЯ И ВСТУПАТЬ В НИХ ПО СВОЕМУ ВЫБОРУ. КРОМЕ ТОГО, МЫ ОБЯЗУЕМСЯ УВАЖАТЬ И ГАРАНТИРОВАТЬ ПРАВО НА СОЗДАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В СООТВЕТСТВИИ С НОРМАМИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.**

Кроме того, работники должны иметь возможность защищать себя от любых актов дискриминации, препятствующих осуществлению деятельности профсоюзов. В странах, где данное право ограничено законом, следует разрабатывать меры, позволяющие реализовывать основные права и свободы.

В случае, если свобода объединений и/или коллективных договоров ограничена или запрещена действующим законодательством, мы обязуемся соблюдать конвенции МОТ, предусматривающие, в частности, другие формы представительства и/или коллективного договора.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Сотрудников и руководителей в вопросах соблюдения прав на свободу объединений в соответствии с действующим законодательством в части, например, создания профсоюзов или вступления в представительские органы.
- Право сотрудников на заключение коллективных договоров и их право свободно выбирать своих представителей без угрозы дисциплинарных взысканий.
- Диалог с социальными партнерами и проведение конструктивных переговоров.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Любое нарушение свободной реализации права на создание профессиональных союзов или права на представительство, как это предусмотрено конвенциями МОТ и/или действующим законодательством
- Любую дискриминацию, связанную с осуществлением профсоюзной деятельности, а также связанную с отсутствием таковой при принятии решений о профессиональном росте или приеме на работу.
- Разницу в обращении с сотрудниками по причине их членства в профсоюзе или осуществления профсоюзной деятельности, независимо от того, связана ли такая разница с профессиональной аттестацией, карьерным ростом, размером оплаты труда или любым другим аспектом, относящимся к деятельности работника.

## Пример №1

Один из членов нашей команды хочет вступить в профсоюз, но боится, что это может привести к неодобрению со стороны руководства. Как руководитель, я заверил его, что он может свободно вступать в профсоюз и что компания с уважением отнесется к этому выбору. Это правильная позиция?

Это действительно правильная позиция – заверить работника в том, что мы строго соблюдаем право на свободу объединений. Это личный выбор сотрудника, который мы уважаем.

## Пример №2

Один из наших партнеров рассказал нам, что на заводах, где он закупает продукцию, «сроки всегда соблюдаются, потому что там нет профсоюзов». Мне показалось это недопустимым. Должен ли я как-то отреагировать на его слова?

Мы не поддерживаем такой подход. Во всем мире права трудящихся должны соблюдаться, и наш долг – напоминать об этом. Вы можете сообщить об этом инциденте на горячую линию.

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейдите на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org). Это открытая и безопасная платформа, которая позволит вам совершенно анонимно оставить свое обращение.

# ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В РАБОТЕ



Наши этические принципы определяют наши принципы деловой этики и являются обязательными для нас и наших сотрудников.

Мы ответственно подходим к выбору наших партнеров.

Таким образом, мы хотим добиться взаимного доверия. Наши сотрудники представляют компанию и уважают ее интересы и потребности, взаимодействуя с нашими деловыми партнерами, акционерами и другими заинтересованными сторонами.

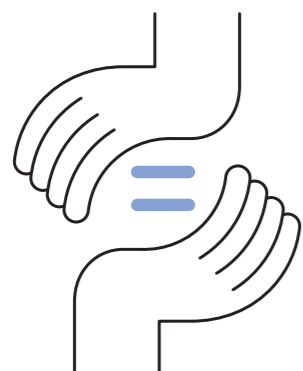
Именно поэтому мы убеждены в том, что наше взаимодействие внутри компании должно основываться на взаимном доверии, уважении, открытости и вовлеченности.

**НАШИ ОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ И ЖИТЕЛЯМИ, ОСНОВАННЫЕ НА УВАЖЕНИИ И ДОВЕРИИ ФОРМИРУЮТ НАШУ УБЕЖДЕННОСТЬ В ВЫСОКИХ СТАНДАРТАХ И ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОСТИ.**

Настоящий кодекс является обязательным для всех наших сотрудников, равно как и обязательства, возложенные на них действующим законодательством.

Правила поведения и этические стандарты, основанные на честности и запрещающие коррупцию, также закреплены в кодексе деловой этики NHOOD, который регламентирует правила поведения при взаимодействии с нашими партнерами.

# КОНКУРЕНЦИЯ, СПРАВЕДЛИВОСТЬ И ЯСНОСТЬ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ПАРТНЕРАМИ



Мы стремимся представлять нашу компанию перед всеми заинтересованными сторонами, неукоснительно применяя принципы настоящего кодекса и действуя в рамках этических норм.

Мы выбираем наших партнеров, руководствуясь объективностью, честностью и уважением.

## МЫ ПРЕДОСТАВЛЯЕМ ВСЕМ РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ, ПРИДЕРЖИВАЯСЯ ЯСНОГО И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОГО ДЕЛОВОГО ПОДХОДА.

Мы выбираем наших партнеров на конкурсной основе. По окончании тендерного процесса соответствующие компании, предоставившие свои предложения, имеют право получить четкий и честный ответ о причинах, по которым их предложение было отклонено.

Сбалансированное взаимодействие – основа здорового сотрудничества. Поэтому мы поддерживаем независимость каждой стороны. Чтобы избежать ситуации, влекущей за собой риск экономической или коммерческой зависимости, мы прислушиваемся к мнению наших партнеров и готовы оказать им содействие в снижении такого риска. В связи с этим мы призываем наших сотрудников проявлять бдительность в отношениях с партнерами и запрашивать у них информацию о размере нашей доли в их совокупном обороте.

В отношениях с нашими акционерами мы также придерживаемся принципа прозрачности информации. В социальных сетях мы проявляем аккуратность и выражаем свое мнение только от себя лично.

В случае возникновения кризисной ситуации мы не делаем никаких заявлений без согласования с сотрудниками, отвечающими за связь с общественностью.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Поиск партнеров, основанный на объективной, четкой, открытой и конкурентной основе. Мы отдаем предпочтение **проведению тендеров**, несем ответственность за свой выбор и можем его обосновать.
- Уважительное отношение к нашим конкурентам.
- Мнение наших партнеров и реализуем планы действий по уменьшению **явной экономической и коммерческой зависимости**.
- Предоставление нашим партнерам и клиентам **надежной, достоверной и беспристрастной информации**, чтобы не вводить их в заблуждение и не извлекать из этого личную выгоду.
- Здоровые отношения с нашими акционерами путем предоставления качественной и честной информации, полученной из тщательно подготовленных и корректных отчетов, основанных на надежных и точных данных.
- Здоровые отношения с нашими клиентами, со строгим соблюдением их прав и учитывая их интересы.
- Точное отражение информации по нашим счетам и результатам аудиторских проверок.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- **Сговоры, злоупотребления** или любые действия, которые даже косвенно могут нарушать правила конкуренции.
- Дискредитацию в отношении наших конкурентов или партнеров.
- **Любое неуважительное поведение**, будь то необоснованный перенос встреч, пренебрежительные действия или игнорирование кого-либо.
- Принимать на себя обязательства, которые мы не сможем выполнить, и отказываемся предоставлять информацию, которая является ложной или сомнительной.

## Пример №1

Я слышал, что финансовое положение моего поставщика нестабильно. Я не могу допустить срыва или отсрочки поставок. Могу ли я заранее помянуть его на другого поставщика?

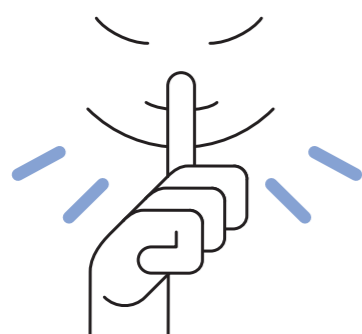
Нет, вы не должны принимать решения, основываясь только на слухах. Вы должны обсудить ситуацию с вашим поставщиком, финансовым отделом и, если сложности действительно существуют, вместе определить наилучшие пути решения.

## Пример №2

Мой поставщик регулярно выигрывает тендеры. Однако мы получили рекламный проспект от одной из компаний, только что появившейся на рынке, и мне кажется, было бы интересно включить ее в будущие проекты в рамках проведения тендеров. Могу ли я это сделать или мне следует отдавать предпочтение поставщику, с которым нас связывают давние отношения?

Да, вы, конечно же, можете допустить эту компанию к участию в тендере наряду с вашим действующим поставщиком. С самого начала четко определите условия подачи заявки и критерии, на основании которых будут отбираться поставщики.

# ПЕРЕДАЧА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ И СЕКРЕТНОЙ ИНФОРМАЦИИ



Мы поддерживаем доверительные и уважительные отношения. В соответствии с этим принципом мы не допускаем пренебрежения, бесцеремонности или невежливого поведения по отношению ко всем нашим партнерам и сотрудникам.

Диалог и обмен мнениями имеет решающее значение, для пониманий ожиданий и обязательных требований. Однако обсуждение внутренних споров, раскрытие конфиденциальной информации или передача данных в отношениях с третьими лицами недопустимы. Это противоречит нашим этическим принципам.

**ТАКИМ ОБРАЗОМ, ВСЕ ОБСУЖДЕНИЯ ДОЛЖНЫ ОГРАНИЧИВАТЬСЯ ТЕМ, ЧТО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО АКТУАЛЬНО И ВАЖНО ДЛЯ ДАННОЙ ДИСКУССИИ, ПРИНИМАЯ ВО ВНИМАНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ИЛИ СЕКРЕТНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕННОЙ ИЛИ ПОЛУЧЕННОЙ ИНФОРМАЦИИ.**

В случае разглашения конфиденциальная информация, важно, чтобы все получатели такой информации были четко проинформированы о ее конфиденциальности.

Мы обязуемся сохранять конфиденциальность информации, представленной как конфиденциальная и/или секретная, доступ к которой мы получили в процессе нашего взаимодействия.

Мы обязуемся исключить из передачи, любую информацию, касающуюся наших конкурентов.

Мы осознаем важность здоровой конкуренции и официально запрещаем нарушать ее каким бы то ни было образом.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- **Соблюдение конфиденциальности**, а также четкое и понятное описание наших обязательств по соблюдению конфиденциальности.
- Подписание **обязательства о соблюдении конфиденциальности** в контексте предварительных исследований, предварительного отбора и любых важных или экономически значимых проектов.
- Соблюдение **обязательства о неразглашении**, обработку всей конфиденциальной информации надлежащим образом, отсутствие обсуждения и комментариев, касающихся внутренних вопросов NHOOD на веб-сайтах или в социальных сетях, проверку конфиденциальной информации перед передачей, а именно было ли подписано получателем такой информации соглашение о конфиденциальности.
- Информирование Этического комитета о любой раскрытой конфиденциальной информации.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Обсуждение конфиденциальной информации в **общественных местах**.
- Обсуждение наших конфиденциальных проектов.
- Ссылаться на наши договорные отношения с третьей стороной **без прямого согласия** лица или компании, чьи данные мы планируем раскрыть.
- Разглашать конфиденциальную или секретную информацию в процессе делового или личного общения как на рабочем месте, так и на любых других мероприятиях.
- Разглашать конфиденциальную или секретную информацию в общественном пространстве, в поездах, на выставках и т. д., и соблюдаем обязательство проявлять сдержанность в своих высказываниях. Также мы ясно понимаем последствия такого разглашения.

### Пример №1

Чтобы облегчить обмен договорами, мой партнер дал мне USB-флешку, на которой хранятся также и другие договоры, в том числе с некоторыми нашими конкурентами. Возникает соблазн сделать копию файлов. Могу ли я это сделать, поскольку этот флеш-накопитель был передан мне спонтанно?

Нет, вы не должны делать копию. Данная информация вас не касается, и неэтично пользоваться ошибкой другого человека.

### Пример №2

Мы провели тендер. Один из проигравших конкурентов просит меня сообщить ему, какая компания была выбрана. Я не уверен, что могу это сделать. Как мне поступить?

Мы должны быть честны с участниками тендеров. Не обязательно сообщать имя победившего участника, кроме случаев, когда последний не имеет никаких возражений по этому поводу. Вы можете четко сформулировать причины своего выбора, подкрепив его цифрами, в том числе и в письменной форме.



# КОРРУПЦИЯ

Дача взятки – это поведение сотрудника, который становится активным участником коррупционной деятельности, получение взятки – это поведение сотрудника, который становится пассивным объектом коррупционной деятельности.

Торговля влиянием состоит в том, чтобы пообещать что-то кому-то за использование его влияния на третьих лиц для получения благоприятного решения или положительного заключения, независимо от того, является ли такое влияние реальным или только предполагаемым.

**НАШИ ОТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ ОСНОВАНЫ НА ПРИНЦИПАХ ДОБРОСОВЕСТНОСТИ И ЧЕСТНОГО ПОДХОДА К ВЕДЕНИЮ ДЕЛ. ЭТИ ПРИНЦИПЫ ДЕМОНИСТРИРУЮТСЯ, В ЧАСТНОСТИ, ВЗАИМНЫМ ОТКАЗОМ ОТ ЛЮБЫХ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ, ПОЛУЧЕНИЯ, ВЫМОГАТЕЛЬСТВА ИЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПОДАРКОВ, ПРИГЛАШЕНИЙ ИЛИ ИНЫХ НЕОБОСНОВАННЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ.**

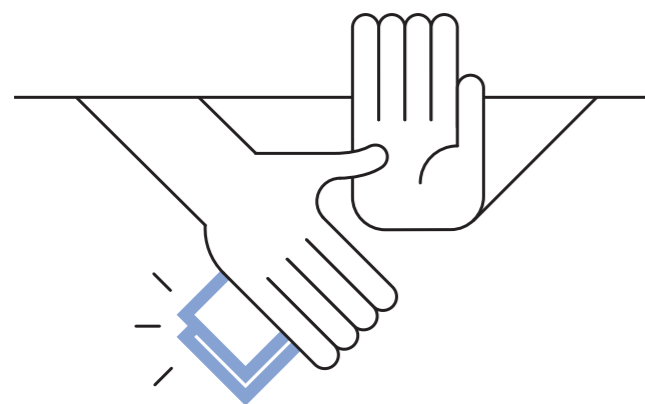
Положения, касающиеся борьбы с коррупцией, обязательны для всех.

В профессиональном отношении прямо или косвенно принимать или предлагать подарки, приглашения, скидки и другие преимущества запрещено в принципе, за исключением рекламных сувениров или чисто символических подарков, предлагаемых в исключительных случаях и открыто вручаемых на рабочем месте. Наши сотрудники, равно как и наши партнеры, соответственно, не имеют права предлагать или вымогать подарки и/или личные приглашения на мероприятия. Этот принцип означает, что личные подарки и знаки внимания ни в коем случае не могут предлагаться или приниматься ни при каких обстоятельствах.

В случае сомнений относительно стоимости подарка или приглашения, сотрудникам предлагается обратиться к своему непосредственному руководителю и в Этический комитет.

Мы запрещаем вознаграждение за содействие в решении каких-либо вопросов и просим наших партнеров уважать эту позицию. Мы ожидаем от наших сотрудников строгого соблюдения принципов борьбы с коррупцией и просим их доводить до сведения третьих лиц необходимость применения данных принципов.

Каждый сотрудник имеет доступ к учебным модулям, предоставляемым компанией, которые позволяют ему понять и определить проблемные ситуации. В случае сомнений каждый сотрудник может обратиться в Этический комитет.



Одним из наших неизменных этических принципов является постоянная борьба с коррупцией. Мы выступаем против всех форм коррупции и принимаем меры по борьбе с ней в любом ее проявлении.

**ПОД КОРРУПЦИЕЙ ПОНИМАЕТСЯ ТАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ, КОГДА ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ОБЕЩАНИЯ, ПОДАРКИ ИЛИ ПРЕЗЕНТЫ ВЫМОГАЮТСЯ, ПРИНИМАЮТСЯ ИЛИ ПОЛУЧАЮТСЯ С ЦЕЛЬЮ СОВЕРШЕНИЯ ИЛИ УКЛОНЕНИЯ ОТ СОВЕРШЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ, ПОЛУЧЕНИЯ ПРЕИМУЩЕСТВ ИЛИ ОСОБЫХ ПРИВИЛЕГИЙ.**

## Пример №1

Я хотел бы отметить усилия моего поставщика услуг в период изоляции, который продолжал безотказно обслуживать наши объекты. Могу ли я отправить ему сертификат для использования в магазинах наших объектов? Или будет лучше организовать доставку корзины сладостей, которые продаются в одном из магазинов на нашем объекте, для всех сотрудников поставщика?

Действительно, предпочтительнее, чтобы были доставлены сладости, которые сотрудники смогут разделить, и которые будут рассмотрены как профессиональный подарок с невысокой стоимостью. И наоборот, сертификат может быть рассмотрен как факт коррупции, и мы будем нести за это ответственность. Не забудьте внести свой подарок в реестр подарков и приглашений, который находится в ведении Этического комитета. Действуя в условиях полной прозрачности, мы ограждаем себя от сомнительных толкований.

## Пример №2

Наша новая модель итальянского фуд-корта стала хитом. Возможность организации подобного фуд-корта в рамках проекта реконструкции вокзала представляется нам вполне реальной. Для того чтобы привлечь к проекту внимание ряда официальных лиц, мы хотим придать этому событию как можно большую огласку и пригласить их приехать и опробовать эту концепцию, чтобы понять, как это работает, что означает для нас организацию такой поездки. Нужно ли нам принимать какие-то особые меры предосторожности?

Действительно, правовые рамки отношений с официальными лицами, предполагают особую осторожность в том, что касается приглашений и подарков для указанных лиц. Вы действительно можете предложить им организованный визит на объект, но вы не должны оплачивать полную стоимость поездки. В любом случае, вы должны предварительно передать этот вопрос на рассмотрение в Этический комитет.

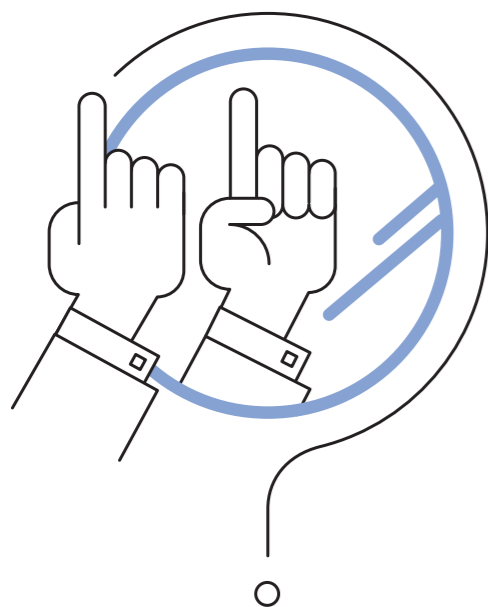
## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Строгое соблюдение правовых обязательств по борьбе с коррупцией и реализацию на практике нормы действующего законодательства в вопросах борьбы с коррупцией и модернизации экономики.
- Когда сотрудники NHOOD систематически задают себе вопрос о каждом полученном или предложенном подарке, чтобы убедиться в его соответствии политике NHOOD (включая систематический отказ от любого подарка, полученного лично поставщиком, клиентом или третьей стороной, состоящей в деловых отношениях с группой NHOOD, возврат подарков, полученных по ошибке, неуместных подарков, подарков или преимуществ, которые могут скомпрометировать наши принципы или могут указывать на то, что мы действуем под влиянием).
- Регистрацию предложения или принятия подарков сотрудниками компании в предусмотренном с этой целью реестре.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Допуск неловких ситуаций, в которых одна из сторон может почувствовать себя неловко.
- Любые предложения подарков или приглашений сотрудникам компании, которые не вручаются на рабочем месте и не имеют прямого отношения к профессиональной деятельности.
- Необоснованные платежи и поступления.
- Предоставление скидок или бонусов, за исключением случаев обмена на реальный коммерческий аналог, указанный в счетах-фактурах.

# КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ



Развиваться в условиях здоровой конкуренции означает избегать любых ситуаций, когда наши личные интересы вступают в конфликт с интересами тех, кого мы представляем на профессиональном уровне, и наоборот. Беспристрастность и независимость должны быть отличительными чертами здоровых отношений.

**МЫ ОБЯЗУЕМСЯ ИЗБЕГАТЬ СИТУАЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ВЛЕКУЩИХ ЗА СОБОЙ ВЛИЯНИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ИЛИ НАХОДИТЬ ИЗ НИХ ВЫХОД ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ТАКОВЫХ.**

Всего лишь вероятность конфликта интересов может нанести ущерб профессиональным отношениям.

Конфликт интересов может возникнуть, когда близкие люди или члены одной семьи состоят в профессиональных отношениях.

Финансовые интересы, такие как заключение контрактов, инвестиции и т. п., иногда могут не совпадать с интересами компании, которую представляет сотрудник или сторона.

По этой причине мы поощряем прозрачность ведения дел и устранение любой неопределенности.

С этой целью нашим сотрудникам предлагается уведомлять руководство и не принимать никаких решений, когда ситуация может повлиять на свободу их действий. Рекомендации и оптимальные методы управления конфликтами интересов можно получить в Этическом комитете.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Прозрачность в отношениях. Если появляется риск возникновения конфликта интересов, мы четко определяем его, сообщаем о нем и **решаем, следует ли отстранить соответствующее лицо от участия в деле.**
- Прозрачность в управлении интересами в рамках существования деловых отношений.
- Стремление наших сотрудников избегать любого риска возникновения конфликта интересов и не принимать **никаких решений под влиянием личной заинтересованности.**
- Стремление сотрудников **сообщать** о любом потенциальном или реальном конфликте интересов с помощью предусмотренного для этих целей инструмента или через своего непосредственного руководителя.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Конфликтные ситуации, в которых одна из сторон может почувствовать себя неловко.
- Мы не запрещаем работать с партнером, которого представляет, например, член семьи одного из наших сотрудников.
- Однако мы не хотим, чтобы **сотрудник, являющийся родственником, участвовал** в таких деловых отношениях.
- Использование своего положения в компании с целью прямого или косвенного получения прибыли для себя или своих родственников.

## Пример №1

Мы обычно проводим наши семинары для сотрудников Финансового отдела в очень удачно расположенном арендованном помещении, которое устраивает нас по всем параметрам. Мы только что узнали, что управляющий этой компании-партнера является супругом нашего директора по маркетингу. Можем ли мы продолжать эти деловые отношения? Какие меры предосторожности мы должны предпринять?

Да, мы можем поддерживать эти деловые отношения, потому что, с одной стороны, наш директор по маркетингу не связан с данной сделкой, а с другой стороны, у вас есть объективные причины для использования данного помещения

## Пример №2

Мы установили отношения с партнером, бизнес которого является перспективным. Наш управляющий хочет инвестировать в его бизнес. Может ли он/она это сделать?

Это неоднозначная ситуация, поскольку инвестирование в компанию может привести к тому, что сотрудник будет заинтересован в сохранении деловых отношений с этой компанией, независимо от того, будут ли достигнуты поставленные цели. Даже если участие в компании минимально, может возникнуть конфликт интересов. Проще всего дать оценку этой ситуации, обратившись за помощью к руководству, с учетом выполняемых функций сотрудника, связи между экономическими партнерами и размером инвестиций.

У вас остались

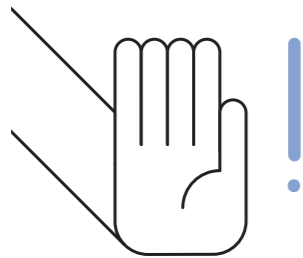
СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа, гарантирующая конфиденциальность и анонимность сообщений.

# ПРИМЕНЕНИЕ МЕР ПО БОРЬБЕ С ОТМЫВАНИЕМ ДЕНЕГ, ТЕРРОРИЗМОМ, САНКЦИЯМИ И ЭМБАРГО



Являясь ответственной, наша компания стремится предоставлять достоверную финансовую информацию и заслужить доверие наших партнеров путем внедрения инструментов проведения бухгалтерского аудита.

В процессе привлечения партнёров и на протяжении всего периода взаимодействия с ними наши сотрудники обязаны проявлять бдительность и проверять третьих лиц, с которыми Компания сотрудничает или может начать сотрудничать, в соответствии с внутренними процедурами.

**В ЭТОЙ СВЯЗИ НАШИ СОТРУДНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО ЗАПРАШИВАТЬ У ТРЕТЬИХ ЛИЦ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ МЕР, ПРИНЯТЫХ С ЦЕЛЬЮ БОРЬБЫ С ОТМЫВАНИЕМ ДЕНЕГ ИЛИ ФИНАНСИРОВАНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ПРИНЦИПАМ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА.**

Мы действуем таким образом, чтобы постоянно контролировать этичность и добросовестность действий наших партнеров, предпринимая любые шаги, чтобы продемонстрировать, что их действия не связаны с финансированием и не являются результатом финансирования незаконной деятельности. В более широком смысле мы отвергаем любую мошенническую деятельность, дестабилизирующую экономический рынок, а также финансирование незаконной или противоречащей этическим принципам деятельности.

Мы уважаем судебные решения и существующие ограничения международной торговли, в частности решения, принятые ЕС или действующим законодательством.

В реализации наших проектов и при поддержке наших клиентов мы оставляем за собой право не поддерживать и не участвовать в проектах, не соответствующих нашей этике.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Проверку валюты платежей, место оказания услуги, расчетный банк, в период начала взаимодействия с партнером, и, если мы обнаруживаем какое-либо несоответствие в данных, мы напрямую запрашиваем любую необходимую информацию, чтобы **устранить все сомнения**.
- Сотрудничество в отношении любого законного требования, связанного с определением наших бенефициарных владельцев.
- Применение **процедур комплексной проверки** (обоснованный аудит).
- Активное участие наших сотрудников, в **ежегодных процедурах проверки**, которые проводятся нашими аудиторами.
- Применение процедур, рекомендованных службой внутреннего контроля.
- Информирование юридического отдела и Этического комитета о подозрениях, связанных с незаконную деятельность, отмыванием денег или финансированием терроризма.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Прием оплаты **наличными**.
- **Наличие нескольких счетов** для одной организации партнера.
- Идти на уступки в вопросах прозрачности финансовой информации.
- Получать денежные средства, выплаченные от имени наших партнеров **третьей стороной, не закрепленных** в наших бухгалтерских документах.
- Скидки или отсрочку платежа вне рамок утвержденной процедуры.
- **Изменения валюты** в ходе расчетов и в большинстве случаев принимаем оплату только в евро, долларах США или в рублях.

### Пример №1

Наш партнер присылает нам счет, в котором международный номер банковского счета отличается от номера счета, указанного в нашей бухгалтерской программе. Можем ли мы подтвердить платеж с учетом того, что другие данные совпадают?

В принципе, оказанная услуга должна быть оплачена в сроки, указанные в договоре. Тем не менее, смена банковских счетов должна быть согласована, и вы не можете самостоятельно принимать решение относительно такого изменения номера счета, тем более что платеж не сможет быть подтвержден в бухгалтерских документах. Свяжитесь со своим партнером, чтобы получить информацию об изменении, и примените процедуру, утвержденную в Компании.

### Пример №2

Наша горячая линия занимается проблемой отмывания денег. Могут ли наши партнеры также использовать ее?

Необходимо информировать о нашей горячей линии всех, как сотрудников, так и партнеров, с целью получения доступа к единой платформе, позволяющей оставить сообщение, запросить пояснения или получить консультацию. Наша платформа независима и гарантирует конфиденциальность обмена информацией.

# ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ЛОББИРОВАНИЕ



Как многофункциональная сервисная компания, оказывающая собственникам объектов недвижимости услуги по управлению эксплуатацией, активами, недвижимостью, а также девелопменту и редевелопменту, мы обязаны взаимодействовать, в том числе в рамках заключенных договоров, с участниками, партнерами, инвесторами и государственными органами. Мы должны принимать участие в анализе, который проводится на текущий момент. Мы осуществляем свою деятельность уважительно и прозрачно и участвуем, если это допустимо, в обменах мнениями и дебатах, организованных профессиональными компаниями и ассоциациями.

**ВСЕ ПОДОБНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПОДРОБНО ОПИСАНЫ В ПРАВОВЫХ СПРАВОЧНИКАХ, ЕСЛИ ТАКОВЫЕ ИМЕЮТСЯ, КАК НАПРИМЕР, СПРАВОЧНИК ЛИЦ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ ИНТЕРЕСЫ, ВО ФРАНЦИИ, ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЙ ВЫСШИМ УПРАВЛЕНИЕМ ОТКРЫТОСТИ ИНФОРМАЦИИ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ.**

Мы никоим образом не участвуем в финансировании политических партий или религиозных организаций. Мы внимательно следим за тем, чтобы наша спонсорская и благотворительная деятельность ни при каких обстоятельствах не могла быть приравнена к скрытым пожертвованиям в чью-либо пользу. В профессиональном плане сотрудники осуществляют лоббистскую деятельность или представляют компанию в государственных органах. Это определенные сотрудники компании, которые имеют необходимые разрешения, подготовку и опыт. Их действия во всех аспектах соответствуют настоящему кодексу, и, в частности, в том, что касается предотвращения рисков возникновения конфликтов интересов и коррупции.

Никто из наших сотрудников, как физическое лицо, не может претендовать на официальное представление наших интересов или наших проектов на внешних площадках.

В вопросах самовыражения мы руководствуемся правилами, установленными нашей Компанией, и утверждаем список сотрудников, отвечающих за эту сферу деятельности.

Мы ожидаем, что наши проекты ни при каких обстоятельствах не будут политизированы или использованы нашими сотрудниками для целей, которые неприемлемы для нас.

## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Прозрачность наших действий и регистрацию их в соответствующих реестрах.
- Отношения, основанные на **взаимном доверии**.
- Проведение публичных выступлений **профессионалами, имеющими** соответствующий **опыт**.
- Участие в деятельности наших объединений, по собственной воле, всегда сохраняя прозрачность в наших действиях.

## МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Использование нашего бренда без **предварительного согласия**.
- Использование нашего бренда в проектах, которые находятся в процессе реализации или уже завершены, за исключением случаев, когда информация о таких проектах изначально носит публичный характер.

### Пример №1

Наш партнер рассказывает в газетной статье о деятельности своего фонда по защите прав детей во всем мире. Я думаю, что было бы здорово, если бы мы тоже могли говорить об этом, для того чтобы о нашем проекте и нашем партнере стало известно всем.

Вы не можете этого сделать без его согласия, так же как и он не мог бы использовать наш бренд без нашего согласования. Сначала согласуйте этот вопрос внутри Компании и затем обсудите эту возможность с нашим партнером.

### Пример №2

Наш партнер хотел бы представить наш проект у себя на выставке. Он показал мне свой рекламный проспект. Следует ли мне передать этот проспект в нашу Компанию для согласования?

Да, вы правильно рассуждаете. Наша Компания сможет согласовать участие нашего проекта в данном мероприятии, если это не противоречит нашим интересам и правилам в отношении предоставления публичной информации.

У вас остались

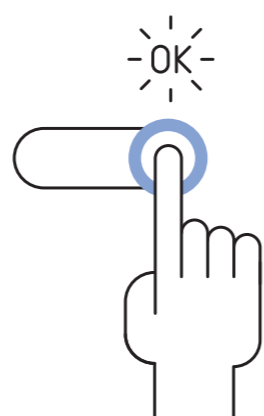
СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа, гарантирующая конфиденциальность и анонимность сообщений.

# БЛАГОНАДЕЖНОСТЬ И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ



## МЫ РАЗРАБАТЫВАЕМ ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС НА ОСНОВАНИИ НАШИХ ПРИНЦИПОВ, КОТОРЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ В НАСТОЯЩЕМ ДОКУМЕНТЕ, И ОБОСНОВАННОСТЬ КОТОРЫХ ДОЛЖНА БЫТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОКАЗАНА.

Поэтому мы проводим или планируем проведение проверок, с целью оценки добросовестности компаний, являющихся нашими партнерами.

Мы надеемся, что наши сотрудники будут проявлять особую бдительность при проведении таких проверок и будут руководствоваться рекомендациями Этического комитета.

Из этого следует, что наши сотрудники имеют право не вступать в деловые отношения или прекратить существующие, с партнером, деятельность которого противоречит этическим нормам, представленным в настоящем кодексе.

Любую информацию в отношении полученных данных можно получить у представителя отдела защиты данных (специалист по защите данных) по следующему адресу:  
**dpo@NHOOD.com**

### МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ

- Наличие **ключевых элементов и связей**, которые могут существовать как в экосистеме наших партнеров, так и в наших экосистемах.
- Подтверждение, демонстрацию и доказанность наших этических принципов.
- Когда информация, запрашиваемая у партнера, отвечает нашим принципам.

### МЫ ЗАПРЕЩАЕМ

- Вступление в деловые отношения с партнером без проверки его добросовестности, в частности, путем получения от него **должным образом заполненной и подписанной анкеты**.
- Принимать анкету, если она заполнена не полностью и/или некорректно.
- Деловые отношения с партнерами, даже если они уже установлены, в случае их отказа от проведения обоснованной, необходимой, на наш взгляд, проверки.

### Пример №1

Сотрудничество с нашим партнером длится уже несколько лет. Действительно ли есть необходимость в заполнении им этой анкеты?

Мы гордимся долгосрочным доверительным сотрудничеством, сложившимся с нашими партнерами. Тем не менее, мы должны регулярно обновлять имеющуюся у нас информацию, за которую мы несем юридическую ответственность. Поскольку с данным партнером мы сотрудничаем давно, он должен быть уже знаком с этой анкетой, и ему потребуется просто обновить данные.

### Пример №2

Наш партнер сообщил, что переданная нами анкета, имеющая целью подтверждение его добропорядочности, находится на рассмотрении у юристов. Следует ли настороженно относиться к этой информации?

Совершенно нормально, что нашему партнеру требуется время, чтобы ответить на вопросы анкеты, и абсолютно правомерным является тот факт, что к этому привлечены его сотрудники. Мы работаем аналогичным образом с запросами наших партнеров. В данном случае речь не идет о нарушении.

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа,  
гарантирующая конфиденциальность и  
анонимность сообщений.

# СИСТЕМА ИНФОРМИРОВАНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа,  
гарантирующая конфиденциальность  
и анонимность сообщений.

## Определение проблемных точек

Определенное поведение вызывает у вас вопросы, вы не знаете, как себя повести в спорной ситуации...

Законно ли это? Не противоречит ли это этическим и профессиональным принципам или нормам действующего законодательства? Заслуживают ли, на ваш взгляд, отдельные факты особого внимания? Знаете ли вы как правильно реагировать?

Проверьте себя, используя 3 ключевых вопроса, чтобы оценить ситуацию, сможете ли вы утвердительно ответить на все:

- Можно ли легко объяснить эту ситуацию за пределами компании,
- Могу ли я спокойно говорить об этом с моими коллегами, партнерами, руководством,
- Если бы эта информация попала в прессу, вызвало бы это у опасения с нашей стороны.

Если вы ответили «нет» хотя бы на один из этих вопросов или если вы сомневались в ответе, вы должны без всяких колебаний либо самостоятельно задать соответствующие вопросы, либо совершенно откровенно сообщить о любой ситуации, которая, на ваш взгляд, противоречит положениям настоящего кодекса, используя платформу оповещения.

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа,  
гарантирующая конфиденциальность  
и анонимность сообщений.

## СИСТЕМА ИНФОРМИРОВАНИЯ

С кем можно об этом поговорить?  
С вашим руководителем, с сотрудниками Этического комитета, с отделом персонала. Вы также можете воспользоваться защищенной платформой оповещения, сохраняя при этом полную конфиденциальность.

Мы создали специальный инструмент оповещения, чтобы взять под контроль любое сообщение о спорной ситуации или нарушениях настоящего кодекса или предоставить помощь в применении предусмотренных кодексом норм.

Данный инструмент является дополнительным способом информирования и не заменяет собой предоставление информации сотрудником лично, что может быть для него предпочтительнее

О каких этических вопросах здесь может идти речь? Вы можете сообщить о любом факте или вопросе, который связан с этикой. Наша процедура оповещения предполагает определенный порядок действий для того, чтобы направить сообщение и связаться с уполномоченными сотрудниками. Кроме того, вы можете получить совет в ситуации, которая вам кажется спорной.

## ЗАЩИТА ИНФОРМАТОРОВ

Сообщая о нарушении этических принципов, вы защищены законом. Ваша личность не будет раскрыта, в отношении вас не могут применяться какие-либо санкции или преследования по причине предоставления вами информации. В отношении вас будет соблюдаться строгая конфиденциальность.

Ваша личность может быть раскрыта только в том случае, если вы сами дадите на это согласие либо если это обязательно, в соответствии с нормами действующего законодательства. В этом случае о вас будет известно только ограниченному кругу лиц, а именно тем лицам, которые будут заниматься расследованием. Каждое лицо, участвующее в расследовании, будет нести ответственность в случае несоблюдения своего обязательства о неразглашении конфиденциальной информации.

Против вас не могут быть применены никакие санкции или меры дисциплинарного характера, в том числе увольнение, только за то, что вы сообщили о нарушении.

Любой сотрудник, угрожающий вам, рискует быть подвергнут дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения.

Следует уточнить, что информатор будет обеспечен защитой, если его сообщение было сделано добросовестно, в ином случае информатор лишается всякой защиты.

**ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ БОЛЕЕ  
ПОДРОБНОЙ ИНФОРМАЦИИ:  
ПОЛНОЕ ОПИСАНИЕ  
ПРОЦЕДУРЫ МОЖНО  
ПОЛУЧИТЬ В ЭТИЧЕСКОМ  
КОМИТЕТЕ**

---

ÉTHIQUE Франция / Люксембург  
ЕТИЦА Украина  
ЭТИЛА Россия  
Etyka Польша  
ETIKAI KÓDEX Венгрия  
ETICĂ Румыния  
ETICA Италия  
ÉICA Португалия / Испания

---

У вас остались

СОМНЕНИЯ?

ВОПРОСЫ?

ОЗАБОЧЕННОСТЬ?

Перейти на сайт [speakup.nhood.org](https://speakup.nhood.org)  
Открытая и безопасная платформа,  
гарантирующая конфиденциальность  
и анонимность сообщений.



**ИЗДАНИЕ 2021 г.**

NHOOD – дочерние предприятия  
компании NHOOD Holding  
в соответствии со статьей L 233-1  
торгового кодекса Франции  
и предприятия под контролем  
компании NHOOD Holding  
в соответствии со статьей L 233-3  
торгового кодекса Франции.

**NHOOD Holding**

59650 Вильнёв-д'Аск  
улица Жан Жорес, 243-245

---