

КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ НЕСТЛЕ

Введение

Со времени своего основания Нестле практикует честное и принципиальное ведение бизнеса, добросовестность при заключении сделок и соответствие всем требованиям законодательства. Сотрудники Нестле во всем мире работают и всегда работали в соответствии с этими принципами, а репутация Нестле продолжает оставаться одной из главных ценностей Компании.

В «Корпоративных Бизнес-принципах Нестле» перечислены определенные ценности и правила, которым все компании Группы Нестле во всех странах обязуются следовать. Настоящий «Кодекс деловой этики» дает более детальное описание и способствует воплощению в жизнь «Корпоративных Бизнес-принципов Нестле», устанавливая определенные, не подлежащие обсуждению, минимальные стандарты делового поведения в основных областях деятельности.

Настоящий Кодекс не предполагает охватить все возможные ситуации. В нем приводятся общие критерии, по которым необходимо оценивать любые действия, связанные с ведением бизнеса. В случае сомнений касательно поведения в определенной ситуации, сотрудники должны обращаться к Кодексу за информацией, так как главная обязанность каждого работника – «поступать правильно», и эту обязанность нельзя делегировать.

Сотрудники всегда должны руководствоваться следующими основными принципами:

- Избегать поступков, которые могут причинить вред компании Нестле или его репутации;
- Действовать честно и в соответствии с законом;
- Ставить интересы Компании выше личных и прочих интересов.

В настоящем Кодексе под термином «сотрудники» («работники») понимаются работники, стажеры, руководители и директора Нестле С.А. и дочерних компаний.

Раздел 1 – Соблюдение законов, правил и норм

Мы всегда уважаем закон.

Компания Нестле и его сотрудники действуют в соответствии с требованиями закона. Соблюдение всех применимых законов и норм обязательно во всех случаях. Также сотрудники обязаны соблюдать внутренние правила и процедуры, применимые в каждой конкретной ситуации. Такие внутренние правила сформулированы специально для Нестле и могут превышать требования, установленные законом.

Раздел 2 – Конфликт интересов

Мы всегда действуем в интересах Нестле.

Конфликт интересов возникает тогда, когда интересы сотрудника или третьей стороны противостоят интересам Нестле. В такой ситуации работнику может быть трудно действовать полностью в интересах Нестле.

Сотрудники обязаны приложить максимальные усилия для того, чтобы избежать конфликта интересов

В случае возникновения конфликта интересов, либо ситуации, которая может создать или привести к конфликту интересов, сотрудник обязан довести это до сведения своего линейного менеджера либо отдела персонала, чтобы разрешить такую ситуацию честным и открытым способом.

Раздел 3 – Осуществление руководящих функций за пределами Нестле и иная работа по совместительству

Мы гордимся репутацией Нестле и учитываем интересы Нестле также и вне основной работы в Компании.

Сотрудник не имеет права вести какую-либо деятельность вне Нестле, которая может помешать исполнению его обязанностей как работника Нестле, создать угрозу репутации Нестле или каким-либо другим образом противоречить интересам Нестле.

В случае сомнений в допустимости такой деятельности, сотрудник обязан проконсультироваться с отделом персонала, юридическим отделом или Комитетом Соответствия.

Перечисленные ниже виды деятельности и совмещение должностей допускается только с согласия одного из членов Исполнительного совета:

- член совета директоров
- руководящий работник
- сотрудник
- партнер
- консультант

Работа по совместительству может быть запрещена, если она создает вероятность возникновения конфликта интересов для Нестле или может помешать сотруднику выполнять его основные обязанности.

Представительство в совете директоров компании, акции которой обращаются на биржах, требует предварительного одобрения CEO, а в отношении членов Исполнительного совета – Председателя Исполнительного совета.

Сотрудник имеет право работать по совместительству только в свое свободное время и берет на себя все риски и затраты, связанные с такой работой, если только он не совмещает работу по просьбе Компании.

Раздел 4 – Семья и родственники

Прием на работу и продвижение по службе в Нестле осуществляются справедливо и объективно.

Члены семьи сотрудника могут быть приняты на работу в качестве сотрудников или консультантов только на основании их квалификации, трудовых показателей, знаний и опыта; и только в случае, если не возникает прямого или косвенного подчинения между сотрудником и его или ее близким.

Настоящие принципы справедливого трудоустройства распространяются на все области, связанные с персоналом Компании, включая заработную плату, повышение в должности и переводы в другие подразделения; подразумевая и те случаи, когда личные отношения устанавливаются уже после того, как соответствующий сотрудник был принят на работу в Компанию.

При приеме на стажировку, обучение, работу на время каникул и других видах трудоустройства на короткий срок в случае равенства кандидатов предпочтение может быть отдано детям сотрудников Нестле.

Раздел 5 – Корпоративные возможности

Мы нацелены на развитие бизнеса Нестле.

Сотрудники не должны конкурировать с Нестле, а также не должны использовать в личных целях возможности для ведения бизнеса, которые могут возникнуть во время их работы в Нестле, кроме случаев, когда Компания явно выражает отказ от использования таких возможностей.

Если сотрудник желает использовать возможности для бизнеса, которые могут представлять интерес для Компании, сотрудник обязан уведомить об этом своего линейного менеджера, который в свою очередь обязан довести это до сведения руководства компании, с целью принятия решения, будет Компания использовать такие возможности или нет. Даже в случае отказа Компании от использования таких возможностей, сотрудник имеет право воспользоваться ими в личных целях только в том случае, если это не приведет к прямой или косвенной конкуренции с Компанией.

Раздел 6 – Операции с ценными бумагами с использованием инсайдерской информации

Мы соблюдаем Правила совершения сделок с ценными бумагами с использованием инсайдерской информации при покупке или продаже ценных бумаг Нестле.

Компания Нестле запрещает покупку и продажу ценных бумаг Нестле, основанных на использовании неизвестной широкому кругу лиц информации о возможном изменении цены этих ценных бумаг. Несоблюдение данного правила может привести не только к дисциплинарному взысканию, но и к привлечению к уголовной ответственности.

В случае сомнений относительно толкования применения Правил совершения сделок с ценными бумагами с использованием инсайдерской информации Нестле, сотрудники обязаны обратиться за разъяснениями в юридический отдел или Комитет соответствия.

Раздел 7 – Конкуренция и честное предпринимательство

Мы признаем важность свободной конкуренции.

Нестле готово к тому, чтобы успешно конкурировать с другими компаниями в современном бизнес-пространстве и всегда будет делать это, безукоризненно

соблюдая антимонопольное законодательство. Поэтому сотрудники обязаны всегда соблюдать следующие правила:

- Торговая политика и цены должны устанавливаться независимо, и не могут согласовываться, официально или неформально, прямо или косвенно, с конкурентами либо другими третьими сторонами;
- Запрещено делить клиентов, территории и товарные рынки по договоренности между Нестле и конкурентами. Такое разделение возможно только как результат честной конкуренции;
- Деловые отношения с клиентами и поставщиками должны строиться на принципах честности и добросовестности.

Все работники, особенно сотрудники отделов маркетинга, продаж и закупок, регулярно контактирующие с конкурентами, обязаны ознакомиться с применимыми положениями антимонопольного законодательства. В случае возникновения вопросов следует обратиться в юридический отдел за консультацией или для прохождения тренинга.

Раздел 8 – Конфиденциальная информация

Мы ценим и защищаем нашу конфиденциальную информацию и соблюдаем конфиденциальность чужой информации.

Конфиденциальной является любая информация, которая не известна, или пока не известна, широкому кругу лиц. К ней относятся: коммерческая тайна, бизнес-планы, маркетинговые и сервисные стратегии, исследования мнения потребителей, инженерные и производственные разработки, рецепты продукции, дизайны, базы данных, записи, информация о заработной плате и прочие неопубликованные финансовые и другие данные, не подлежащие разглашению.

Постоянство успеха Нестле в бизнесе зависит от правильного использования конфиденциальной информации и неразглашения ее третьим сторонам. Сотрудники не должны разглашать или допускать разглашение конфиденциальной информации, кроме случаев, когда этого требует законодательство или когда они уполномочены на это их руководителями. Данное обязательство продолжает действовать и после увольнения сотрудника из Компании. Кроме того, сотрудники обязаны прикладывать максимум усилий, чтобы избежать случайного разглашения и быть особенно аккуратными и осторожными при хранении и передаче конфиденциальной информации.

Нестле с уважением относится к стремлению третьих лиц защитить их конфиденциальную информацию. В случае, если третьи лица, как то: компании соучредители совместных предприятий Нестле, поставщики или клиенты, предоставляют Нестле конфиденциальную информацию, с такой информацией следует обращаться так же, как с конфиденциальной информацией Нестле. Таким



же образом сотрудники обязаны не разглашать конфиденциальную информацию, полученную ими на их прежней работе.

Раздел 9 – Мошенничество, защита имущества компании, бухгалтерия

Мы требуем честности и уважаем имущество и активы Компании.

Сотрудники не должны принимать участие в мошеннических или иных незаконных действиях в отношении имущества, активов или финансовых и бухгалтерских документов Нестле или любых третьих лиц. Такие действия могут привести не только к дисциплинарному взысканию, но и к привлечению к уголовной ответственности.

Финансовая отчетность Нестле является основой для управления компанией и выполнения обязательств перед различными заинтересованными лицами. Поэтому все финансовые документы должны быть составлены правильно и в соответствии с бухгалтерскими стандартами Нестле.

Сотрудники обязаны охранять и бережно и эффективно относиться к собственности Нестле. Все сотрудники обязаны стремиться предотвратить утрату, повреждение, неправильное использование, кражу, растрату и разрушение имущества Нестле и мошеннические действия в отношении либо с использованием такого имущества. Это относится не только к материальным, но и к нематериальным активам, включая торговые марки, ноу-хау, конфиденциальную информацию, а также информационные системы.

В той мере, в какой это разрешено законом, Компания оставляет за собой право отслеживать и проверять каким образом ее собственность используется сотрудниками, включая проверку всех электронных сообщений, данных и файлов, хранящихся на серверах Компании.

Раздел 10 – Коррупция и взяточничество

Мы строго осуждаем все виды коррупции и взяточничества.

Сотрудники ни в коем случае не должны прямо или через посредников предлагать или обещать любое неправомерное финансовое вознаграждение, личное или другое преимущество для того, чтобы заключить либо сохранить сделку, или получить какую-либо другую выгоду от третьих лиц, частных или государственных. Также они не должны принимать такое вознаграждение от третьих лиц взамен на предоставление им какого либо преимущества перед другими. Более того, сотрудники обязаны избегать таких действий или поведения, которые могут

создать впечатление, что такие случаи имеют место или предпринимаются попытки в этом направлении.

Сотрудники должны отдавать себе отчет в том, что предложение или передача неправомерного вознаграждения с целью повлиять на решение его получателя, даже если он или она не являются государственными служащими, может привести не только к дисциплинарному взысканию, но и к привлечению к уголовной ответственности. Неправомерным вознаграждением является все, что представляет ценность для его получателя, в том числе принятие на работу либо заключение контракта на консультационные услуги между связанными сторонами.

Сотрудники должны знать, что закон о выборах во многих странах запрещает компаниям оказывать материальную поддержку политическим партиям или кандидатам. В Нестле принята политика не осуществлять такой поддержки, за исключением головной компании в стране ее происхождения. Любые подобные выплаты и отклонения от принятой политики должны быть одобрены CEO и Председателем совета директоров.

Раздел 11 – Подарки, питание, развлечения

Ведя бизнес и конкурируя на рынке, мы опираемся только на качество нашего товара и наш профессионализм.

Мотивация сотрудников не должна основываться на получении подарков и вознаграждения. Также сотрудникам запрещено оказывать влияние на других с помощью вознаграждений или иных благ. Сотрудники имеют право принимать только те приглашения в ресторан или приглашать других, получать и дарить только такие символические подарки, которые уместны в данной ситуации. Не разрешается принимать приглашения или приглашать в ресторан, на развлекательные мероприятия, дарить или получать подарки, если это может создать впечатление попытки ненадлежащим образом повлиять на соответствующие деловые отношения.

Рассматривая ситуацию в свете вышеизложенного, сотрудники обязаны ознакомиться с политикой, действующей в компании, работниками которой они являются. В случае отсутствия такой политики, при принятии решения необходимо руководствоваться наиболее строгими нормами закона, действующими в соответствующем государстве, чтобы избежать даже подозрения в неправомерных действиях. В случае сомнений, сотрудник обязан проконсультироваться со своим линейным менеджером, юридическим отделом или Комитетом соответствия.

Никто из сотрудников не имеет права предлагать кому-либо или получать от кого-либо подарки в нижеуказанных формах, независимо от их ценности:

- деньги
- займы

- «откаты»
- любые подобные денежные вознаграждения.

Раздел 12 – Дискриминация и притеснения

Мы понимаем и принимаем различия между людьми и уважаем достоинство наших коллег.

Нестле уважает достоинство, личную жизнь и права каждого сотрудника и обязуется не допускать дискриминации, притеснений и домогательств на рабочем месте. Таким образом, сотрудники не должны подвергаться друг друга вербальной или физической дискриминации по происхождению, национальному, религиозному, расовому или половому признаку, возрасту, сексуальной ориентации или какому-либо другому признаку.

Если сотрудники чувствуют, что в ходе работы в отношении них не соблюдаются вышеуказанные принципы, им рекомендуется обратиться за помощью в отдел персонала.

Раздел 13 – Невыполнение требований

Мы будем использовать Кодекс, действовать в соответствии с изложенными в нем положениями и при необходимости обращаться за советом.

Каждый сотрудник обязан безукоризненно выполнять все требования Кодекса и в случае необходимости обращаться за советом к своему линейному менеджеру, в отдел персонала, юридический отдел или Комитет соответствия. «Поступать правильно» и обеспечивать абсолютную честность является обязанностью каждого сотрудника, которую нельзя делегировать.

В случае сомнений, сотрудники должны всегда руководствоваться основными принципами, перечисленными во введении к настоящему Кодексу.

Невыполнение требований настоящего Кодекса может привести к дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения, и, в случае наличия оснований, возбуждению судебного дела и уголовному наказанию.

Раздел 14 – Уведомление о незаконных действиях или невыполнении требований

Мы ответственны за то, чтобы все мы всегда поступали честно.

Сотрудники обязаны сообщать обо всех действиях, которые по их мнению являются нарушением положений настоящего Кодекса или закона, своему линейному менеджеру, соответствующим сотрудникам отдела персонала, юридического отдела или членам Комитета соответствия. Если того требуют обстоятельства, уведомить о нарушениях можно непосредственно вышестоящее руководство, включая Президента Группы компаний и/или Главу Комитета соответствия Нестле.

В случаях, когда это уместно, жалобы могут быть сделаны анонимно или посредством Горячей линии для сотрудников.

Все жалобы должны быть соответствующим образом рассмотрены. Нестле запрещает притеснения или преследования в отношении работников, которые добросовестно сообщили Компании об известных им нарушениях, но в то же время защищает и права сотрудников, в отношении которых получены жалобы.

Совет директоров и Исполнительный совет Нестле С.А.
Г. Вевей, 15 ноября 2007