



## Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»

**Категория:** Политика

**Ответственный:** Руководитель Юридического  
отдела

**Руководитель:** Генеральный директор

**Версия:** 2.6

**Классификация информации:**

Открытая

**Дата вступления в силу:**

01/09/2023

**Заменяет:** 2.5

### Оглавление:

1	Сфера действия политики .....	1
2	Политика.....	2
2.1.	Какова политика нашей Компании в области преследования? .....	2
2.2.	Почему я должен сообщить о проблеме?.....	2
2.3.	Что Компания ожидает от меня? .....	2
2.4.	Как сообщить о проблеме, к кому обратиться?.....	4
2.5.	Что если в ответ на сообщение о проблеме мой руководитель посоветует молчать об этом? .....	4
2.6.	Как я должен поступить, если сотрудник обратится ко мне с сообщением о проблеме? ...	4
2.7.	Будет ли информация обо мне конфиденциальной?.....	5
2.8.	Как будет происходить обработка моего сообщения? .....	5
2.9.	Что делать, если я не уверен, что хочу сообщить о проблеме? .....	6
2.10.	Какова роль Руководства в проведении расследования? .....	6
2.11.	Буду ли я защищен? .....	6
2.12.	Что если, предположительно, я могу быть вовлечен в действия, которые могут привести к нарушению законодательства или политики Компании?.....	6
2.13.	Есть ли исключения из данной политики? .....	6
2.14.	Отчётность .....	7
2.15.	Как пользоваться «Горячей линией»? .....	7

Мы рассчитываем, что наши сотрудники сообщат в устной или письменной форме о подозрениях, или случаях мошенничества, об отклонениях от норм, нарушениях или о несоблюдении законов и/или политик Компании, включая Кодекс Поведения.

### 1 Сфера действия политики

Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников и руководителей группы лиц JDE; а также на все аффилированные компании (далее совместно именуемые «Компания»).

Если вы узнали о факте мошенничества или оказались вовлечены в него, или если у вас есть подозрения о существовании мошеннических схем, если вы знаете о нарушении или неэтичном поведении, вам необходимо сообщить об этом немедленно. Данное обязательство касается всех

# Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

сотрудников Компании по всему миру. Неважно, где вы работаете, и неважно каковы ваша должность и уровень заработной платы, если вам стало известно о нарушении, Компания рассчитывает, что вы сообщите об этом.

Отдел внутреннего аудита Компании управляет процессом рассмотрения заявлений о мошенничестве и других нарушениях.

## 2 Политика

---

### 2.1. Какова политика нашей Компании в области преследования?

Когда вы честно и искренне высказываете обеспокоенность или сообщаете о нарушениях, вы поступаете совершенно правильно, и Компания никогда не потерпит преследования в отношении вас. Если вам стало известно или вы подозреваете, что такое преследование имело место в отношении вас, другого сотрудника или поставщика, вы должны сообщить об этом своему руководителю или отправить сообщение на «Горячую линию» как можно быстрее.

К любому сотруднику, допустившему преследование другого сотрудника за добросовестное сообщение о проблеме, может быть применено дисциплинарное взыскание. С другой стороны, недобросовестное сообщение о проблеме или нарушении (например, понимая, что оно не является истинным) также не останется без последствий, и к такому сотруднику может быть применено дисциплинарное взыскание.

### 2.2. Почему я должен сообщить о проблеме?

Компания не может выполнить взятые на себя обязательства по неукоснительному соблюдению законов и принципов деловой этики, если мы, сотрудники, не будем сообщать о проблемах и нарушениях в случаях, когда должны это сделать. Руководство должно знать о проблемах для быстрого и адекватного реагирования. Сообщая о проблеме, вы помогаете защитить нашу Компанию, себя и других сотрудников. Это также снижает риск финансовых и репутационных убытков из-за мошенничества и/или неправомерных действий.

### 2.3. Что Компания ожидает от меня?

В дополнение к знанию и соблюдению законов, правил и норм, применимых к вашим должностным обязанностям, вы должны своевременно сообщать о том, что кто-либо, действуя от лица Компании (включая вас) предпринял, предпринимает или собирается предпринять действия, нарушающие закон или политики Компании или иным способом оказался вовлеченным в мошенничество или неправомерные действия.

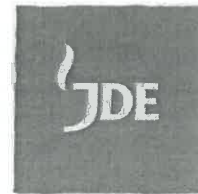
Примеры нарушения/несоблюдения законов, правил и норм и/или политик Компании, о которых надлежит сообщать:

#### 1. Некорректная финансовая отчетность, включая:

- (а) Неверное признание доходов;
- (б) фиктивные хозяйственные операции или операции, совершенные без учета принципа равенства участников экономической деятельности;
- (в) «задвоение» транзакций;
- (г) завышение стоимости активов (фиктивная инвентаризация/ дебиторская задолженность);
- (д) неверное признание расходов, например, подмена OPEX-CAPEX;
- (е) занижение обязательств и расходов, например, переносы на другие периоды;

# Политика «Говори!»

## ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

- (ж) использование внутригрупповых счетов, промежуточных счетов или оценочной информации руководства с целью преувеличения финансового состояния;
  - (з) искажения в раскрытии данных;
  - (и) другие формы создания и направления искаженной финансовой отчетности, учета хозяйственных операций Компании.
- 2. Незаконное присвоение активов, включая:**
- (а) неучтенные продажи или скидки;
  - (б) использование фиктивных поставщиков или получение «откатов»;
  - (в) личные покупки за счет средств Компании;
  - (г) начисление зарплаты фиктивным сотрудникам;
  - (д) хищение материальных ценностей, например, путем фиктивной продажи или списания;
  - (е) иное умышленное искажение бухгалтерской отчетности.
- 3. Махинации в ходе проведения тендеров;**
- 4. Выставление завышенных счетов клиентам;**
- 5. Выставление счетов клиентам за непредоставленные товары или услуги;**
- 6. Уклонение от налогов;**
- 7. Платежи без финансовых проводок;**
- 8. Отмывание денег;**
- 9. Несоответствующие взносы в социальный фонд;**
- 10. Коммерческий подкуп;**
- 11. Взятки государственным служащим;**
- 12. Нецелевое использование активов Компании;**
- 13. Некорректное возмещение расходов;**
- 14. «Откаты»;**
- 15. Конфликт интересов;**
- 16. Превышение полномочий;**
- 17. Мошенничество, коррупция или угрожающее другим поведение;**
- 18. Домогательство, запугивание и дискриминация;**
- 19. Нарушение правил безопасности на рабочем месте;**
- 20. Сговор с конкурентами;**
- 21. Сговор, нарушающий принцип разграничения ответственности;**
- 22. Принятие или предоставление недопустимых подарков;**
- 23. Нарушения маркетинговой политики;**
- 24. Неправомерные действия на рабочем месте;**
- 25. Неправомерное использование прав на объекты интеллектуальной собственности;**
- 26. Кража или растрата;**
- 27. Преследование кого-либо за сообщение о нарушении;**
- 28. Проблемы безопасности людей или продукции;**
- 29. Подделка и деформация продукции;**
- 30. Несоблюдение правил обработки персональных данных;**
- 31. Другие нарушения законодательства.**

При проведении внутреннего расследования Компания рассчитывает на полное сотрудничество и поддержку со стороны своих сотрудников и других вовлеченных лиц, включая поставщиков, клиентов, подрядчиков и их работников, и не потерпит каких-либо попыток воспрепятствовать

# Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

проведению расследования. Компания ожидает, что все участвующие или оказывающие содействие расследованию лица, будут обращаться с информацией, ставшей им известной, как конфиденциальной, максимально ограничивая ее распространение. Сотрудники, которым поставлены задачи по ведению или содействию расследованию, будут действовать в соответствии с Порядком и правилами проведения расследований Компании, рассматривая завершение расследования своевременно, эффективно и результативно в качестве своей основной задачи.

## 2.4. Как сообщить о проблеме, к кому обратиться?

Если у вас есть достаточные основания полагать, что нарушение закона, несоблюдение какой-либо политики Компании или неэтичное поведение имели место, о таких неправомерных действиях необходимо сообщить одним из следующих способов:

- сообщите о проблеме своему руководителю (который затем обязан адресовать проблему дальше);
- если этот случай связан с вашим руководителем, обратитесь к руководителю Юридического отдела (узнайте в Отделе по работе с персоналом, к кому обратиться, или пройдите по ссылке <https://coffeeandtea.sharepoint.com/sites/csi1/RA-Community/Pages/About.aspx> и нажмите на вкладку «Local Compliance Officer»);
- сообщите о проблеме непосредственно в Центральный отдел по соблюдению корпоративных норм (отправьте сообщение по электронной почте по адресу: [Ethics.Compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.Compliance@JDEcoffee.com)); или
- используйте «Горячую линию» Компании.

Вы можете использовать «Горячую линию», если чувствуете себя некомфортно, сообщая о проблеме лично; если вы предпочитаете, чтобы сообщение обрабатывала независимая третья сторона или если хотите сохранить анонимность.

С целью снижения финансовых и репутационных рисков, в интересах Компании быть осведомленной о проблемах для создания полной картины существующих рисков. Если вы знаете или подозреваете, что сообщение о проблемах по каким-то причинам не пошло дальше локального руководства и, таким образом, не дошло до Центрального отдела по соблюдению корпоративных норм, вы обязаны немедленно сообщить об этом с помощью «Горячей линии» или отправить сообщение по электронной почте по адресу: [Ethics.Compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.Compliance@JDEcoffee.com).

## 2.5. Что если в ответ на сообщение о проблеме мой руководитель посоветует молчать об этом?

Если, по вашему мнению, вам порекомендовали не сообщать о потенциальном нарушении закона или политик Компании, вы должны сообщить и о самой проблеме, и о том факте, что вам посоветовали умолчать о ней. Вы можете сделать это либо связавшись с Центральным отделом по соблюдению корпоративных норм, либо с использованием «Горячей линии» Компании, в соответствии с пунктом 2.15 ниже.

## 2.6. Как я должен поступить, если сотрудник обратится ко мне с сообщением о проблеме?

Если к вам обратился сотрудник с сообщением о предполагаемом мошенничестве и/или неэтичном поведении, необходимо немедленно сообщить об этом Генеральному директору, или вашему непосредственному руководителю, если только предполагаемое нарушение не касается его или ее напрямую. В этом случае, вы должны сообщить руководителю Юридического отдела, по «Горячей линии» или напрямую в головной офис ([Ethics.Compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.Compliance@JDEcoffee.com)). В случае, если вы занимаете самую высокую должность в вашем подразделении или стране, вы в любом случае должны связаться с руководителем Центрального отдела по соблюдению корпоративных



# Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

норм (по электронной почте по адресу: [Ethics.Compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.Compliance@JDEcoffee.com)) или использовать «Горячую линию», см. ниже.

## 2.7. Будет ли информация обо мне конфиденциальной?

Если сообщающий (источник первоначальной информации) намерен сохранить анонимность, система позволяет обеспечить невозможность отслеживания источника информации. Автору сообщения системой будет присвоен уникальный код, который он/она может использовать в дальнейшем; этот код позволяет проверить состояние обработки сообщения в Компании. Компания будет использовать адресный подход при обработке сообщений и стараться ограничить распространение информации. Разумеется, некоторые сотрудники должны будут получить доступ к информации, содержащейся в сообщении, для проведения эффективного расследования и принятия корректирующих мер. Кроме того, могут быть случаи, когда Компания будет вынуждена, в силу юридических обстоятельств, проинформировать третьих лиц о сообщенных проблемах.

## 2.8. Как будет происходить обработка моего сообщения?

Компания воспринимает все сообщения самым серьезным образом. Все факты тщательно анализируются для получения объективной картины происшествия и решения, как наилучшим образом провести расследование и разрешить данные проблемы. Порядок проведения расследований Компании определяет основные принципы организации внутренней проверки. Любое расследование должно быть:

- Беспристрастным
- Компетентным
- Честным и добросовестным
- Своевременным
- Тщательным
- Конфиденциальным

Любой сотрудник, сообщивший о нарушении или проблеме, по запросу может получить обобщенную информацию о ходе и результатах проверки, если такая обратная связь не нанесет ущерба расследованию.

Будут приняты все необходимые меры предосторожности, чтобы обеспечить защиту персональных данных от несанкционированного доступа и обработки.

Глобальный менеджер по соблюдению корпоративных норм совместно с Руководителем Отдела внутреннего аудита, по согласованию с другими руководителями высшего звена в случае необходимости, определяет необходимость дальнейшего уведомления Комитета по соблюдению корпоративных норм. Членами указанного Комитета являются – Главный юрист-консульт, Главный директор по персоналу, Главный финансовый директор, Главный директор по внутреннему контролю, а также Главный директор по внутреннему аудиту и Глобальный менеджер по соблюдению корпоративных норм. Комитет по соблюдению корпоративных норм определяет необходимость дальнейшей эскалации на уровень Совета директоров или иным заинтересованным лицам. Порядок проведения расследования указан в Приложении №1 к настоящей Политике.

# Политика «Говори!»

## ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

### 2.9. Что делать, если я не уверен, что хочу сообщить о проблеме?

Мы понимаем, что может быть трудно поднимать вопросы, связанные с нарушением правил. Обычно люди не делают это по одной из двух причин. Во-первых, они могут опасаться преследования. Вы можете быть уверены, что Компания не потерпит преследования в любом виде.

Еще одна причина, по которой люди не сообщают о проблемах заключается в том, что они не верят в возможность изменений. Мы можем заверить вас, что каждый случай добросовестного обращения сотрудника по поводу потенциальной проблемы, будет рассмотрен самым тщательным образом, будет организовано расследование и разработаны меры по реагированию. Получив подтверждение, что нарушение имело место, Компания будет принимать корректирующие действия и шаги по исправлению положения, в том числе с применением дисциплинарных мер, когда это необходимо, независимо от ранга или положения вовлеченных лиц.

### 2.10. Какова роль Руководства в проведении расследования?

Ни руководство, ни иные сотрудники не должны пытаться: проводить расследования самостоятельно, организовывать интервью, задавать вопросы или связываться с подозреваемыми лицами, если это не согласовано с Отделом внутреннего аудита.

### 2.11. Буду ли я защищен?

Любому сотруднику, сообщившему о нарушении, которое, по его мнению, произошло, или у которого были основания полагать, что происшествие имело место, будет предоставлена защита. Предоставление защиты означает, что Компания не будет расторгать трудовой договор, понижать в должности, отстранять от выполнения обязанностей, применять угрозы, преследовать или иным образом дискриминировать любого сотрудника. Компания не потерпит угроз в любой форме, преследования или иных действий в отношении сотрудника, сообщившего о нарушении или содействовавшего такому сообщению. Угрозы в любом виде, преследование в любой форме или иные действия такого характера должны быть немедленно сообщены главе Отдела внутреннего контроля.

### 2.12. Что если, предположительно, я могу быть вовлечен в действия, которые могут привести к нарушению законодательства или политики Компании?

Как работник Компании, вы должны знать и соблюдать все применимые правила и политики Компании. В том случае, если вы чувствуете, что Вы, возможно, нарушили закон или политику, всегда лучше самостоятельно сообщить об этом, нежели являться субъектом разбирательства по сообщению другого сотрудника. Самостоятельное сообщение о нарушении не избавляет сотрудника от возможного дисциплинарного взыскания, но в то же время является важным фактором, который будет учитываться Компанией при принятии решения о последующих действиях.

### 2.13. Есть ли исключения из данной политики?

Компания оставляет за собой право обеспечивать соблюдение установленных норм трудовых договоров, политик и Кодекса Поведения в отношении сотрудников, сообщивших о нарушениях. То есть, действия Компании по соблюдению данных норм в отношении сотрудников, сообщивших о нарушении положений договоров, политик или Кодекса Поведения не будут рассматриваться как преследование, поскольку установленные нормы распространяются в равной мере на всех сотрудников.

# Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»



Версия 2.6

## 2.14. Отчётность

Локальные комитеты по соблюдению корпоративных норм, возглавляемые Руководителем юридического отдела, регулярно (не менее одного раза в год) докладывает Глобальному директору по соблюдению корпоративных норм о поступивших и сообщениях о нарушениях и их расследованию. Глобальный директор по соблюдению корпоративных норм регулярно (не менее одного раза в год) докладывает о поступивших глобальных и локальных сообщениях о нарушениях Аудиторскому комитету Совета директоров, а также на Глобальном комитете по соблюдению корпоративных норм.

## 2.15. Как пользоваться «Горячей линией»?

Горячая линия доступна круглосуточно для всех сотрудников по всему миру и позволяет информировать Компанию о предполагаемых или произошедших случаях мошенничества, нарушениях деловой этики и вопросах, связанных с неэтичным поведением, которые могут потребовать проведения расследования. «Горячая линия» работает на принципах сохранения анонимности и нераспространения информации о сообщениях. Для вашего удобства «Горячая линия» позволяет оставить анонимное сообщение. Информация будет доведена только до тех лиц, которые непосредственно будут работать над разработкой ответа на ваш запрос или участвовать в расследовании и корректирующих действиях.

Вы можете связаться с нами в любое время:

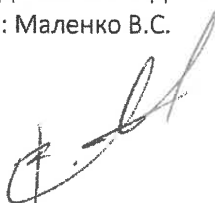

### Звонок на Горячую Линию:

Зайдите по ссылке [Reporting Tool](#), выберите «Российская Федерация» из выпадающего списка стран и нажмите «SHOW INSTRUCTIONS» («показать инструкции»). Наберите номер телефона, появившийся на экране

Reporting Tool: <http://speakup.idepeets.com>

Адрес электронной почты: [Ethics.compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.compliance@JDEcoffee.com)

Глобальный сайт JDE: [www.jacobsdouweegberts.com](http://www.jacobsdouweegberts.com)

<p><b>Разработано:</b> Должность: Руководитель Юридического отдела ФИО: Маленко В.С.</p>  <p>Дата: 14.08.2023</p>		<p><b>Утверждено:</b> Приказ № 23-од от 14.08.2023 Должность: Генеральный директор ФИО: Обручкова С.А.</p>  <p>Дата: 14.08.2023</p>
--	--	--



## Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»

### ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ

Директор отдела внутреннего аудита или Глобальный менеджер по соблюдению корпоративных норм в течение 5-ти календарных дней с момента получения сообщения от Руководителя юридического отдела назначает членов группы для проведения расследования.

- Сотрудник, сообщающий о предполагаемом нарушении, получает обновленную информацию о статусе расследования не позднее, чем через 4 недели после подачи сообщения о возможном нарушении.
- Группа, проводящая расследование, составляет и согласовывает свой план расследования с Директором отдела внутреннего аудита и Глобальным менеджером по соблюдению корпоративных норм.
- Группы, проводящие расследования, должны стремиться завершить расследования и предоставить окончательные доклады Директору отдела внутреннего аудита и Глобальному менеджеру по соблюдению корпоративных норм в течение 60 дней с момента начала расследования.
- Все персональные данные, полученные в ходе расследования, подпадают под действие применимого законодательства в области защиты персональных данных.
- Если у группы, проводящей расследование, возникают какие-либо сомнения в отношении конфиденциальности, она должна связаться с Глобальным специалистом отдела по обеспечению конфиденциальности информации или Глобальным менеджером по соблюдению корпоративных норм, прежде чем применить определенный метод расследования.
- Расследование должно быть беспристрастным, компетентным, честным, справедливым, своевременным, тщательным и конфиденциальным.
- Расследование проводится с целью установления фактов нарушения политики JDE или действующего законодательства.
- Группа, ведущая расследование, должна применять необходимые и актуальные методы расследования, учитывая серьезность, сложность и имеющиеся факты о предполагаемом нарушении.
- Если у группы, проводящей расследование, возникают какие-либо сомнения относительно того, является ли применение определенного метода расследования уместным, соответствующим и актуальным, они должны связаться с Глобальным менеджером по соблюдению корпоративных норм или Директором отдела внутреннего аудита перед применением такого метода.
- Во время бесед, проводимых в ходе расследования, респонденту раскрывается только та информация, которая необходима для проведения беседы.
- Имя сотрудника, сообщившего о нарушении, сохраняется в тайне.
- Информация должна раскрываться респонденту таким образом, чтобы обеспечить максимальную конфиденциальность личности сотрудника, доложившего о проблеме.

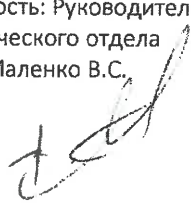
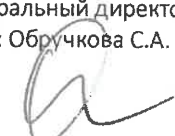




## Политика «Говори!» ООО «ЯКОБС ДАУ ЭГБЕРТС РУС»

Версия 2.6

- Группа, проводящая расследование, обязана обеспечить соблюдение принципа «объективного разбирательства», например, предоставить лицу, обвиняемому в нарушении, достаточную возможность для высказывания своего мнения по поводу обвинения.
- Факт расследования как таковой и вся информация, относящаяся к расследованию, должны оставаться конфиденциальными и раскрываться только тем лицам, которые должны быть проинформированы.
- Группа, проводящая расследование, готовит окончательный отчет, включающий факты, доказательства и рекомендуемые действия, Директору отдела внутреннего аудита и Глобальному менеджеру по соблюдению корпоративных норм.
- Директор отдела внутреннего аудита и Глобальный менеджер по соблюдению корпоративных норм принимают решение о том, следует ли сообщать о проблеме в Глобальный комитет по соблюдению корпоративных норм.
- Группа, проводящая расследование, информирует подозреваемое в нарушении лицо о результатах расследования сразу после его завершения.
- Группа, проводящая расследование, должна проинформировать сотрудника, сообщившего о нарушении, о завершении расследования и любых его результатах. В случае анонимного сообщения отчет будет составлен в онлайн-инструменте горячей линии, к которому анонимный докладчик может получить доступ, введя пинкод. Поскольку в некоторых мероприятиях по устранению нарушений могут участвовать другие сотрудники, группа, ведущая расследование, может только констатировать, что соответствующие действия были предприняты.
- Все участники расследования должны предоставить любую имеющуюся информацию Руководителю юридического отдела
- Руководитель юридического отдела незамедлительно удаляет все персональные данные в случае расследований, в результате которых заявленные нарушения не подтвердились.

<b>Разработано:</b> Должность: Руководитель Юридического отдела ФИО: Маленко В.С.  Дата: 14.08.2023		<b>Утверждено:</b> Приказ № 23-од от 14.08.2023 Должность: Генеральный директор ФИО: Обручкова С.А.  Дата: 14.08.2023
---	--	--