

Version 10 July 2018



Кодекс Поведінки Адама Груп

ADAMA

Зміст

Вступ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1 Мета
- 1.2 Позиція Кодексу
- 1.3 Застосування

2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ АДАМА ПЕРЕД СВОЇМИ ПРАЦІВНИКАМИ

- 2.1 Вільний вибір працевлаштування в Адамі
- 2.2 Свобода об'єднання та право на колективні договори
- 2.3 Належні умови праці
- 2.4 Рівні можливості
- 2.5 Забезпечення належних умов праці
- 2.6 Захист конфіденційності персональних даних
- 2.7 Безпека праці
- 2.8 Відповідальність керівників

3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРАЦІВНИКА ПЕРЕД КОМПАНІЄЮ

- 3.2 Ведення записів та ділової документації
- 3.3 Уникнення конфлікту інтересів
- 3.4 Захист конфіденційності та обмін знаннями
- 3.5 Повна та точна документація дій
- 3.6 Політика торгівлі внутрішньою інформацією

4. ЕТИЧНА ДІЛОВА ПРАКТИКА

- 4.1 Належні стосунки з органами влади
- 4.2 Належні стосунки з клієнтами
- 4.3 Належні стосунки з постачальниками
- 4.4 Належні стосунки з конкурентами
- 4.5 Нульова толерантність до хабарництва та корупції
- 4.6 Пропонування та прийняття подарунків, послуг та розваг
- 4.7 Лобіювання
- 4.8 Політичні внески
- 4.9 Тестування на тваринах

5. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПЕРЕД СПІЛЬНОТОЮ

6. ЗАХИСТ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕНАЛЕЖНУ ПОВЕДІНКУ

- 7.1 Відповідальність працівників та свобода висловлювання
- 7.2 Відповідальність компанії
- Політика та відповідність

8. ВИНЯТКИ ТА ПОПРАВКИ ДО КОДЕКСУ



Вступ

Адама¹ – це всесвітньо відома група компаній, яка веде бізнес у більш ніж 100 країнах світу в середовищі, яке є складним через відмінності у культурі, звичаях та правових системах кожної країни. Наша галузь постійно контролюється широким колом зацікавлених організацій та широкої громадськості, де від нас очікують високих стандартів.

Кодекс Поведінки Адама є путівником щодо етичних стандартів, які очікуються від усіх наших співробітників,² як представників Групи, при роботі з державними органами, постачальниками, клієнтами, конкурентами та спільнотою, в якій ми ведемо наш бізнес.

В ньому окреслено наші ділові, соціальні та екологічні обов'язки та чітко визначено стандарти, дотримання яких ми очікуємо від наших співробітників та партнерів. Кодекс поведінки не встановлює нових правил поведінки, а лише формалізує звичайні правила поведінки, прийняті в компанії Адама.

Щоб задовольнити ці стандарти, ми всі маємо взяти на себе особистий обов'язок чинити дії етично, відповідально, цілком розуміючи що саме містять наші дії і чому вони важливі. Адама та її працівники повинні завжди прагнути до вдосконалення та просування Кодексу Поведінки.

¹ У цьому Кодексі термін "Адама" або "Група" означає Групу Адама та / або компанію в складі Групи Адама.

² У цьому Кодексі терміни "співробітник", "працівник" та "особа" відносяться до співробітника, працівника, менеджера та директора компанії Адама, а також до постачальника послуг (послуги з управління, консультаційні послуги тощо).



ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Мета

Кодекс Поведінки розроблено для надання чітких та легко реалізовуваних правил щодо поведінки, яку від нас очікують, особливо у складних ситуаціях або в тих випадках, коли це стосується складних рішень.

1.2 Позиція Кодексу

Адама бере зобов'язання щодо ведення нашого бізнесу чесно та у повній відповідності до чинного законодавства, правил та положень які діють у країнах де Адама веде свій бізнес. Кодекс Поведінки ґрунтується на принципах цілісності, чесності, довіри та відповідальності. Цей документ розроблено для інтеграції з положеннями Правил внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР), їх уточнення та доповнення.

Кодекс поведінки не є заміною ПВТР та його положень. У будь-якій ситуації, де існує конфлікт між застосовними положеннями Закону та положеннями Кодексу, положення Закону мають

переважну силу. Кодекс Поведінки не являє собою закритого та вичерпного переліку всіх етичних та професійних вимог, які застосовуються до працівників компанії Адама та не є заміною належного судження та розсуду. Якщо цей Кодекс не дає слушну відповідь на певну дилему, від нас вимагається провести ретельний аналіз дії, яку ми хочемо вчинити, відповідно до таких критеріїв: (а) чи є дія законною? (б) чи доцільно здійснити цю дію? (в) що оточуючі співробітники думають про дію, яку я вирішив виконати? На додаток до Кодексу Поведінки компанія Адама має процедури та політики, що охоплюють конкретні теми. Такі процедури і політики є доступними для всіх працівників та призначені для більш детального регулювання загальних принципів, описаних у цьому Кодексі.

1.3 Застосування

Кодекс поведінки застосовується до всіх наших співробітників у всьому світі ³.

³ Кодекс поведінки призначений для всіх працівників Групи – жінок і чоловіків. Англomовна версія цього коду відображається з посиланням на граматичні форми чоловічого роду лише для зручності.

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ АДАМА ПЕРЕД СВОЇМИ ПРАЦІВНИКАМИ

2.1 Вільний вибір працевлаштування в Адамі

Співробітники компанії Адама мають право припинити свою роботу в Адамі після того, як вони представили обґрунтоване повідомлення про такий намір, на підставі індивідуальних або колективних угод, та відповідно до чинного законодавства.

2.2 Свобода об'єднання та право на колективні договори

Адама поважає право всіх своїх співробітників приєднуватися або за власним вибором утворювати профспілки та колективно вести переговори. Представники працівників не будуть за це дискримінованими та матимуть доступ до інформації для виконання своїх представницьких функцій на робочому місці.

2.3 Належні умови праці

Адама працевлаштовує своїх співробітників по всьому світу укладаючи колективні договори, особисті контракти чи інші домовленості, відповідно до положень чинного законодавства.

Адама не використовує примусову, пов'язану та обов'язкову працю,

а також не бере участі в будь-якій формі експлуаторської практики використання дитячої праці. Згідно до чинного законодавства, Адама може дозволити підліткам у віці від 14 до 18 років брати участь у сезонній роботі (в літній період), на виробництві або стажуванні (але не в небезпечних умовах, не в нічні години), відповідно до вимог чинного законодавства та під наглядом керівництва.

Заробітна плата та інші виплати, які Адама сплачує своїм співробітникам, відповідають місцевим правовим стандартам. Всім таким співробітникам надається письмова інформація щодо умов праці та заробітної плати.

Будь-які відрахування із заробітної плати, не передбачені законодавством, не дозволяються без чітко висловленого (письмового) дозволу працівника.

Робочі години відповідають місцевим нормам чинного законодавства країни, де розташовано підрозділ компанії Адама.

Заборонено уникати зобов'язань, що виникають виходячи з місцевих законів про працю та правил щодо соціального забезпечення співробітників, які мають постійні трудові відносини з компанією Адама, шляхом використання договорів підрядів, субпідрядів, домовленостей чи схем стажування.

2.4 Рівні можливості

Адама підтримує забезпечення рівних можливостей і прагне підтримувати робоче місце вільним від дискримінації та переслідування. Ми цінуємо різноманітність і ставимось до наших працівників із чесністю, справедливістю, гідністю та повагою. Не допускається дискримінація під час найму, при виплаті компенсації, доступу до навчання, при підвищенні, звільненні або виході на пенсію на будь-якій основі, включаючи стать, расу, сексуальну орієнтацію, релігію, національність, вік, інвалідність, сімейний стан, членство у профспілці або політичну приналежність.

Ми підбираємо осіб для встановлення трудових відносин та визначаємо їх заробітну плату, відповідно до об'єктивних міркувань, які полягають, в основному, в кваліфікації, освіті, попередньому трудовому досвіді, працевлаштуванні особистості тощо. Щоб уникнути непотрібних конфліктів інтересів на робочому місці, Адама перешкоджає працевлаштуванню родичів⁴ в межах одного бізнесу або оперативного підрозділу, і не буде працевлаштовувати родичів на робочих місцях, де один є підлеглим іншого.

2.5 Забезпечення належних умов праці

Адама приділяє велике значення забезпеченню комфортного, сприятливого, безпечного та належного робочого середовища. Ми не будемо миритися з будь-якою поведінкою⁵, яка може являти собою дискримінацію, правопорушення, сексуальні та інші переслідування, словесні або фізичні зловживання (або загрози таких), приниження або будь-які інші форми залякування наших співробітників

або будь-якої іншої особи чи закладу, з якими наші співробітники мають контакт, працюючи в Адама. Ми будемо боротися з будь-якими проявами такої поведінки, шляхом прийняття дисциплінарних або інших належних та доступних заходів, відповідно до чинного законодавства, відповідних угод та цього Кодексу.

2.6 Захист конфіденційності персональних даних

Адама визнає важливість захисту персональних даних своїх працівників та інших осіб, таких як клієнти. Адама обережно поводить себе та захищає персональні дані належним

чином. Адама має в наявності процедури, які гарантують, що ми збираємо та використовуємо персональну інформацію для певних законних цілей, можемо законно обробляти її та ділитися нею на місцевому та глобальному рівні з нашими постачальниками та клієнтами, з урахуванням відповідних гарантій. Ми гарантуємо, що особи, чії персональні дані отримуються, будуть належним чином інформовані та зможуть користуватись своїми правами щодо їх персональних даних. Ми суворо гарантуємо конфіденційність та безпеку персональних даних відповідно до Закону.

2.7 Безпека праці

Адама зобов'язується організувати безпечні умови праці і суворо дотримується всіх відповідних правових положень, з метою захисту здоров'я та безпеки наших співробітників. Для гарантування безпечних умов праці ми

⁴ У цьому Кодексі термін "родич" відноситься до чоловіка / дружини, брата чи сестри, батьків, батьків батьків, потомків або "нащадків" або дружини одного з них.

⁵ У цьому Кодексі термін "поведінка" означає як дію, так і бездіяльність.

впроваджуємо програму безпеки на кожному з наших об'єктів, відповідно до їх характеру діяльності.

Всі наші співробітники зобов'язані суворо дотримуватися відповідних правил безпеки та інструкцій, спрямованих на захист їхнього здоров'я, а також колег-співробітників. Це включає використання відповідного одягу та захисного обладнання, коли це вимагається. Всі особи повинні швидко повідомити відповідного менеджера, якщо стався інцидент, або існує можливість інциденту, пов'язаного з безпекою, або існує будь-яке відхилення від інструкції з техніки безпеки.

2.8 Відповідальність керівників

Адама вимагає, щоб наші менеджери поводитися належним чином і були зразком поведінки для своїх підлеглих, з метою створення робочого середовища, яке відповідає та сприяє належній поведінці. Відповідальність керівників полягає у забезпеченні того, щоб підлеглі володіли відповідною експертністю та кваліфікацією, а також набували будь-які додаткові знання, необхідні для виконання своєї роботи.

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРАЦІВНИКА ПЕРЕД КОМПАНІЄЮ

3.1 Захист активів компанії

Крадіжка, вандалізм або неналежне використання майна Групи можуть нанести шкоду рентабельності Групи та стану наших активів. Кожен повинен захищати всі активи, майно та ресурси Групи та застосовувати їх лише для цілей бізнесу Адама, а не для особистої вигоди.

3.2 Ведення записів та ділової документації

Документи, створені під час звичайного ходу роботи, можуть містити інформацію, що має комерційне значення для Групи, а також може мати значення для судових процесів, які проводяться або можуть проводитися Адамою або проти неї. Ми повинні переконатися, що всі записи, звіти та облікові записи Адама підготовлені та належним чином зберігаються,

відповідно до чинного законодавства та стандартів, прийнятих Адамою.

Тому всі наші співробітники зобов'язані суворо захищати будь-який документ, який вони створили або який був у їх розпорядженні під час роботи або у зв'язку з їхньою роботою та який вони вважають суттєвим, якщо тільки збереження такого документа не суперечить будь-якій іншій політиці чи процедурі Адама. Коли виникає сумнів щодо суттєвості будь-якого документа, співробітник може проконсультуватися зі своїм менеджером.

Заборонено змінювати або знищувати документи з наміром перешкодити, завадити або впливати на розгляд будь-якого питання, що підпадає під юрисдикцію компетентного державного департаменту чи агентства, при безпосередньому розгляді справи або під час очікування розгляду такої.

3.3 Уникнення конфлікту інтересів

Поведінка особи, яка має на меті або сприяє поширенню особистих інтересів на противагу інтересів Групи, шкодить рентабельності Адама, а також нашій добрій репутації та інтересам, та може стати порушенням Закону. Нашим співробітникам забороняється працювати або надавати послуги третім особам, платно або безоплатно без письмової згоди компанії Адама. Крім того, працівникам абсолютно заборонено працювати або надавати послуги, платно або безоплатно, будь-якій третій стороні, яка має комерційні відносини з компанією Адама чи конкурує з нею прямо чи опосередковано; і / або

забороняється вести комерційну діяльність від імені компанії Адама з третьою стороною, яка належить родичу працівника, або з роботодавцем або працівником родича працівника. Крім того, наші співробітники не повинні отримувати прямо чи опосередковано будь-які подарунки від постачальників або третіх сторін, з якими ми ведемо бізнес (це не стосується номінальних подарунків, які зазвичай надаються). Див. Розділ 4.6.

Якщо існує занепокоєння, що такий конфлікт інтересів існує або може виникнути, наші співробітники повинні звернути увагу свого керівника та / або юридичного департаменту на такі обставини.

3.4 Захист конфіденційності та обмін знаннями

Наші співробітники мають зберігати конфіденційність і захищати комерційну таємницю, що належить компанії Адама, і жодним чином не будуть використовувати її в комерційних цілях. Будь-яка інформація, що пов'язана з бізнесом компанії Адама, включаючи

персональні дані, та така, що не є частиною суспільного надбання, вважається конфіденційною, і кожна особа зобов'язана зберігати її в таємниці.

Розголошення конфіденційної інформації будь-якій особі, яка не має дозволу на її отримання, включаючи іншого працівника компанії Адама, та будь-яке використання конфіденційної інформації з будь-якою метою, крім тієї, з якою вона була надана компанією Адама, може призвести до значної шкоди компанії Адама. Наші співробітники повинні зберігати інформацію конфіденційно та безпечно, а також обробляти чи використовувати її лише відповідно до правил та інструкцій Групи. Це зобов'язання застосовується як під час роботи, так і після припинення трудової діяльності.

У той же час, Адама виконує упорядковані процеси, які забезпечують безпечний потік і доступ до інформації, а також забезпечують обмін інформацією між нашими співробітниками за принципом "необхідно знати" для просування та захисту бізнесу Компанії.

3.5 Повна та точна документація дій

Відповідно до положень Закону, Адама зобов'язана представляти фінансові звіти, які точно відображають її доходи, витрати, активи та зобов'язання. З метою забезпечення виконання положень Закону компанією Адама наші співробітники повинні суворо документувати, повною мірою і правильно будь-які дії, за виконання яких вони несуть

відповідальність і які мають фінансові наслідки. Наші звіти та документи, подані на відповідні фондові біржі чи регуляторам та іншим постачальникам послуг загального користування,

повинні містити чітке, своєчасне та зрозуміле розкриття інформації.

3.6 Політика торгівлі внутрішньою інформацією

Цінні папери компанії Адама (акції та боргові зобов'язання) є на торгах фінансових ринків. Адама та її працівники зобов'язані дотримуватися відповідних законів щодо торгівлі цінними паперами. Фізичним особам забороняється вести торгівлю або іншим способом використовувати суттєву (матеріальну) непублічну інформацію для особистої користі або користі третьої сторони. Суттєва (матеріальна) інформація – це

інформація, яка, якщо вона стає загальнодоступною, може вплинути на ціну цінних паперів Групи. Суттєва інформація включає, поміж іншого, інформацію про очікувані фінансові результати, суттєві переговори, стороною яких є Адама, очікуваний прибуток чи збиток, тощо.

Наведені цим Кодексом вказівки доповнюють положення, що викладені в Політиці про Торгівлю Внутрішньою Інформацією, Шахрайство та Маніпулювання цінними паперами, яку Компанія прийняла в рамках Програми Внутрішнього Контролю у сфері цінних паперів, і не є повним переліком заборон, встановлених Законом у цьому випадку.

ЕТИЧНА ДІЛОВА ПРАКТИКА

4.1 Належні стосунки з органами влади

Для того щоб вести наш бізнес, нам необхідно отримувати різні реєстрації, ліцензії та дозволи від різних органів влади в кожній країні. Компанія Адама зобов'язується здійснити необхідний контакт з владою за високими етичними та професійними стандартами, дотримуючись відповідних положень чинного законодавства. Нашим співробітникам забороняється використовувати нелегітимні або неналежні засоби (включаючи хабарі, подарунки або інші виплати або стимули) як засіб для просування комерційних інтересів компанії Адама.

Адама буде співпрацювати за усіма заявами та запитами офіційної влади та, згідно з її законними правами, надаватиме достовірну і точну інформацію, настільки наскільки це вимагається зробити. Якщо незрозуміло, чи має компанія відповісти на запит, а також якщо є

сумніви щодо того, яким чином слід відповісти на запит, працівник повинен проконсультуватися з безпосереднім начальником та юридичним відділом.

4.2 Належні стосунки з клієнтами

Адама прагне виробляти та реалізовувати продукти, які є високоякісними та безпечними для використання. Ми застосовуємо міжнародні стандарти якості та методи роботи, відповідно до організованих та чітких процедур, з метою забезпечення якості наших виробів. Наші співробітники повинні працювати з належною ретельністю для пошуку та запобігання процесам, які можуть зашкодити якості нашої продукції.

Ми підтримуємо відкриті та постійні відносини з нашими клієнтами та користувачами нашої продукції, щоб забезпечити задоволення клієнтів нашими продуктами та їх якістю. Ми



приймаємо наглядові заходи для сприяння безпечному та ефективному використанню наших продуктів.

Реклама, продаж та маркетингова практика проводиться відповідно до чинного законодавства.

4.3 Належні стосунки з постачальниками

Адама визнає, що на якість нашої продукції впливає, серед інших факторів, якість наших відносин з нашими постачальниками. Відповідно, ми встановлюємо ефективні, чесні юридичні та комерційні відносини з нашими постачальниками, на основі чітких та організованих процедур.

Адама постійно проводить тендери між нашими різноманітними постачальниками, щоб досягти оптимальних умов та цін, а також надати потенційним постачальникам можливість завоювати частку нашого бізнесу. Це також допомагає нам забезпечити ситуацію, коли постачальники будуть націлені на надання високоякісних послуг за конкурентними цінами. Ми надаємо важливе значення створенню та веденню ділових відносин з постачальниками, які суворо виконують положення Закону про права працівників, охорони праці, захисту навколишнього середовища, тощо.

4.4 Належні стосунки з конкурентами

Адама визнає, що інформація, пов'язана з бізнесом наших конкурентів, має велику цінність. Адама виконує дії для отримання та використання такої інформації виключно законними засобами. Адама та наші працівники не будуть вживати жодних заходів, які можуть включати залучення працівників або інших сторін, пов'язаних з нашими конкурентами, для отримання інформації, пов'язаної з діяльністю конкурентів, у спосіб, що призводить до порушення договору конфіденційності чи іншого зобов'язання перед конкурентами або упередження їх власності чи прав.

Наші співробітники повинні дотримуватися відповідних законів про конкуренцію. Ми не будемо учасниками домовленостей чи угод, письмових або усних, із фактичними чи потенційними конкурентами, які не відповідають законодавству.

Наведені цим Кодексом вказівки доповнюють положення, викладені в Програмі Дотримання Антимонопольного Законодавства, що були прийняті Компанією, і не являють собою повний перелік заборон, передбачених законом у цьому питанні.

4.5 Нульова толерантність до хабарництва та корупції

Усі заходи, що проводяться державними чи іншими сторонами, мають відповідати національному законодавству та міжнародним конвенціям, а також проводитись із дотриманням високих стандартів доброчесності.

Адама має нульову толерантність до хабарництва та / або корупції, і тому ми не надаємо або не пропонуємо прямо чи через треті сторони будь-яку незаконну виплату, заохочення чи вартісну пропозицію будь-якому державному чи діловому партнеру для впливу на ділове або офіційне рішення або отримання неналежних переваг.

Адама контролює та забезпечує принципи нульової толерантності до хабарництва та корупції з усіма її працівниками та усіма її діловими партнерами.

Положення цього Кодексу є додатком до положень, викладених у Програмі Дотримання Антихабарництва, яка була прийнята Компанією, і не являє собою повний перелік заборон, передбачених законом у цьому питанні.

4.6 Пропонування та прийняття подарунків, послуг та розваг

Подарунки, послуги та розваги приймаються лише як належна та законна ділова ввічливість.

Адама надаватиме подарунки, розваги та неоплачувані послуги, лише в культурах, де це існує як звична ділова практика і це не суперечить чинному законодавству.

Наші співробітники можуть приймати лише подарунки, розваги або знаки особистого уподобання, якщо такі

співробітники не можуть впливати на ділове рішення неналежним чином. Заборонено використовувати треті сторони для обходу цих суворих правил поведінки. Див. Політику Ділової Гостинності та Подарунків.

4.7 Лобіювання

Адама іноді може займатися політичним лобіюванням де це доречно для просування наших цілей та покращення спільнот, в яких ми живемо та працюємо. Будь-яка така діяльність буде проводитися цілісно та у відповідності до місцевих законів.

4.8 Політичні внески

Будь-який політичний внесок Адама повинен бути здійснений, відповідно до чинного законодавства, та має бути затверджений керівництвом Групи.

4.9 Тестування на тваринах

Адама буде використовувати дослідження на тваринах тільки в тому випадку, коли це необхідно для задоволення вимог відповідного регулюючого органу для затвердження реєстрації продукту, і якщо жоден інший альтернативний варіант досліджень не є доступним, не підходить або не є належним.

Ми підбираємо підрядників для проведення таких досліджень відповідно до високих стандартів положень всіх відповідних законодавчих актів щодо добробуту тварин та очікуємо, що такі положення відповідають всім відповідним законам та етичним

стандартам. Адама здійснює моніторинг надання таких послуг для забезпечення дотримання цих високих стандартів.



ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПЕРЕД СПІЛЬНОТОЮ

Адама налаштована на вдосконалення та розвиток спільноти, в якій ми ведемо наш бізнес. Ми вносимо благодійні внески соціальним організаціям і керуємо програмами підтримки розвитку освіти. Діяльність компанії на користь громади здійснюється за участі наших співробітників. Наша діяльність щодо

просування соціальної та корпоративної відповідальності, передового досвіду у галузі та освіти та щодо залучення місцевих громад, в яких ми працюємо, ґрунтується на наших цінностях. Ми готові слухати проблеми місцевих громад та конструктивно реагувати за можливості.

ЗАХИСТ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Адама працює з глибоким усвідомленням важливості захисту навколишнього середовища, виділяє значні ресурси, а також докладає зусилля та приділяє особливу увагу постійному покращенню безпеки наших об'єктів та захисту навколишнього середовища.

Адама зобов'язується в будь-який час діяти відповідно до положень Закону, застосовних стандартів та ліцензій щодо безпеки та захисту навколишнього середовища. Відповідно, ми заохочуємо наших співробітників належно враховувати всі виконувані дії, які можуть мати вплив на навколишнє середовище.

Управління продуктом

Компанія Адама працює над тим, щоб ділові партнери повністю усвідомлювали вимоги щодо безпечного поводження та відповідального використання та утилізації

наших продуктів, надаючи інформацію та організовуючи тренінги протягом життєвого циклу відповідних продуктів.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕНАЛЕЖНУ ПОВЕДІНКУ

7.1 Відповідальність працівників та свобода висловлювання

Кодекс Поведінки являє собою набір інструкцій, які застосовуються як до Компанії, так і до її працівників. Адама вимагає, щоб усі особи, поведінка яких регулюється цим Кодексом, ознайомились з ним та дотримувалися цих положень.

Ми очікуємо, що наші співробітники будуть відкрито висловлюватись, якщо вони дізнаються або будуть мати підозру, що хтось не дотримується Кодексу поведінки, і будуть сприяти встановленню належної поведінки та вдосконаленню внутрішніх процесів Компанії. Нашим співробітникам рекомендується повідомити про будь-яке занепокоєння щодо порушення Положень Законів та / або процедур Адама та / або цього Кодексу відповідно до Процедури внутрішньої звітності та розслідування неналежної поведінки. Звичайними процедурами звітності є (а) звіт безпосередньому керівнику або (b) керівнику вищого рангу Адама, (c) Глобальний підрозділ з Юридичних питань Групи та / або будь-якому члену команди Юридичного департаменту, або (d) до місцевого представника відділу кадрів або бізнес-партнера з питань людських ресурсів.

Також можуть бути використані наступні контакти:

Телефон: + 972-73-232-1923

Електронна пошта: cod.ethi@ADAMA.com

Крім того, Адама запускає службу Speak Up (вільних висловлювань), яка є конфіденційною гарячою лінією і яка дозволяє будь-кому повідомляти про занепокоєність про можливу загрозу через незалежну службу, яка керується сторонніми (третіми) особами та є доступною на всіх мовах Адама. Для повної детальної інформації зверніться до ADAMA.Net.

Всі наші співробітники повинні співпрацювати у вирішенні кожного внутрішнього запиту про неналежну поведінку.

7.2 Відповідальність компанії

Адама надає першорядне значення дотриманню належної поведінки та виконанню інструкцій цього Кодексу.



Адама буде розглядати будь-яку сумлінно представлену скаргу про неналежну поведінку і, за можливості, проведе розслідування, щоб з'ясувати, чи було порушення. Якщо порушення буде встановлено, будуть вжиті відповідні дисциплінарні заходи.

Глобальний підрозділ з Юридичних питань Групи несе основну відповідальність та володіє основними повноваженнями щодо виконання положень Кодексу поведінки. Адама надасть всі необхідні ресурси в розпорядження юридичної ради для забезпечення контролю асиміляції та виконання положень Кодексу Поведінки.

Адама буде вживати всіх необхідних заходів, щоб особа, яка сумлінно поскаржилася на неналежну поведінку, жодним чином не постраждала, тим самим забезпечуючи можливість безперешкодного повідомлення про неналежну поведінку без остраху переслідування внаслідок подання звіту.

Політика та відповідність

Подальша інформація та доступ до певної внутрішньої політики Адама, згадані в цьому Кодексі Поведінки, доступні на ADAMA.Net.

ВИНЯТКИ ТА ПОПРАВКИ ДО КОДЕКСУ

Будь-які винятки (включаючи непрямі винятки) до положень цього Кодексу для директорів або посадових осіб компанії Адама можуть бути надані лише радою директорів компанії Адама або її комітетом та будуть негайно розкриті акціонерам.

Поправки до цього Кодексу повинні бути затверджені радою директорів Компанії та будуть оприлюднені публічно.



ADAMA