




**CIE** Automotive

Порядок предотвращения и устранения  
случаев преследования


---

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	2 из 14

## Содержание

1. Введение .....	3
2. Предмет и сфера применения .....	3
3. Определения терминов .....	3
4. Превентивные меры .....	8
5. Этический канал .....	8
6. Порядок действий .....	9
7. Квалификация и санкции .....	13
8. Действие настоящего порядка и его распространение .....	13

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	3 из 14

## 1. Введение

С целью выявления и оценки личных отношений на рабочих местах, которые могут привести к появлению патологий психосоциального характера, а также предложения соответствующих решений мы приступаем к официальному принятию Порядка предотвращения и устранения случаев преследования.

## 2. Предмет и сфера применения

Настоящий порядок направлен на предотвращение преследований на рабочих местах и, если это имеет место, на обеспечение наличия соответствующих процедур для решения проблемы и недопущения ее повторения. Эти меры призваны обеспечить наличие рабочей среды, свободной от преследований, в которой каждый уважает достоинство своих коллег в профессиональной и личной сферах.

Настоящий порядок распространяет свое действие на компанию CIE Automotive, S.A. и компании, участником которых она является<sup>1</sup> (далее — «**CIE Automotive**», «**Группа**» или «**Компания**»). Те заводы, на которых принят собственный порядок, регулирующий данный вопрос, могут применять свой порядок, однако они обязаны обеспечить, чтобы указанный порядок предусматривал минимальные меры и процедуры, установленные настоящим корпоративным порядком.

## 3. Определения терминов

### а) Моральное преследование (моббинг).

Под этим понимается любое оскорбительное поведение или психологическое насилие, осуществляемое в течение длительного периода времени в отношении человека на рабочем месте и проявляющееся в повторяющихся поступках, действиях, приказах или словах, направленных на дискредитацию, игнорирование или изоляцию лица с целью добиться его самоустранения от работы, причинения прогрессирующего и постоянного ущерба его достоинству или психике.

Тот факт, что лицо, осуществляющее преследование, в той или иной форме обладает властными полномочиями над предполагаемой жертвой в иерархической структуре компании, считается отягчающим обстоятельством.


Моральное преследование может осуществляться в трех формах:

- ✓ По нисходящей, когда преследователь занимает более высокое положение, чем предполагаемая жертва преследования.
- ✓ По горизонтали, когда это происходит между людьми, находящимися на одном и том же уровне иерархии. При этом преследователь обычно стремится помешать работе жертвы, чтобы нанести ущерб ее профессиональной репутации и даже присвоить себе чужие заслуги.
- ✓ По восходящей, когда преследователем является лицо, занимающее более низкое положение, чем предполагаемая жертва.

В качестве примера, поведением, которое само по себе или в сочетании с другими видами поведения, пассивного или активного, может представлять собой моральное

<sup>1</sup> Тех, в которых она прямо или опосредованно владеет более 50% капитала и (или) в которых ею назначено более половины членов органа управления.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	4 из 14

преследование, являются следующие его виды, при условии, что это происходит систематически на постоянной основе:

- Лицо игнорируют, исключают из коллектива или лишают общения с другими людьми.
- Работу лица оценивают не наравне с другими или предвзято, критикуя выполняемую им работу в унижительной форме.
- Лицо оставляют без какой-либо работы, даже невзирая на его собственную инициативу, или поручают абсурдные, невыполнимые или бессмысленные задачи или работу.
- Лицо подвергают непосильной нагрузке, что делается либо явно злонамеренно, либо ставит под угрозу физическую неприкосновенность или здоровье такого лица.
- Лицо словесно оскорбляют, унижают, кричат на него.
- Лицо критикуют и упрекают за все, что оно делает, и за все решения, которые оно принимает в рамках своей работы.
- Принимаемые лицом решения систематически подвергаются сомнению или оспариваются.
- Лицо публично унижают, принижают или преуменьшают его достоинства перед коллегами или третьими лицами.
- Личная жизнь лица подвергается насмешкам.
- О лице специально создаются и распространяются сплетни и слухи.
- Другие лица регулярно подражают жестам, позе или голосу лица или присваивают ему прозвища с целью высмеять его.
- Работа лица отслеживается, комментируется, фиксируется и документируется с использованием недоброжелательных выражений.
- Лицу отказывают в возможностях профессионального развития.
- Лицо изолируют и перемещают, отделяя его от коллег.

Поэтому не считается моральным преследованием поведение, которое предполагает личный конфликт временного характера, происходящий в конкретный момент времени в рамках межличностных отношений, который явно затрагивает рабочее место, происходит в рабочей среде, оказывает влияние на организацию и трудовые отношения, но целью которого не является злонамеренная, систематическая и продолжительная агрессия в отношении лица.

#### **b) Сексуальное домогательство.**

Сексуальным домогательством считается любое вербальное, невербальное или физическое поведение сексуального характера с целью или намерением унижения достоинства, в частности, путем создания атмосферы запугивания, враждебности, унижения, оскорблений и агрессии.


При этом не обязательно, чтобы сексуальное домогательство на рабочем месте происходило в течение длительного времени. Только лишь одно действие, в силу своей серьезности, может расцениваться как сексуальное домогательство.

Таким образом, можно выделить конкретные виды поведения, которые представляют собой

сексуальное домогательство, например:

- Раздражающие или унижающие намеки и комментарии с явным или скрытым сексуальным подтекстом.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	---------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	5 из 14

- Непристойные комментарии, поддразнивания или шутки, прямые или косвенные предложения сексуального характера.
- Письма, записки или электронные письма сексуального характера, которые содержат предложения о вступлении в сексуальные отношения, подстрекают или понуждают к этому или которые, не преследуя указанной цели, просто оскорбляют или запугивают получателя.
- Настойчивые унижительные или оскорбительные комментарии сексуального характера в отношении внешности и образа какого-либо лица.
- Прикосновения, непристойные жесты, излишние касания.
- Любое сексуальное насилие.
- Участие в создании атмосферы на рабочем месте, которое представляет собой то, что на языке закона известно как «сексуальное домогательство на рабочем месте», под которым понимается физическое или вербальное поведение, проявляющееся в действиях, жестах или словах, поведение, которое также воспринимается как нежелательное лицом, на которое оно направлено, и которое, хотя и не направлено непосредственно на требование услуг сексуального характера, способно создать атмосферу ненависти и неприязни, например, посредством постоянного повторения комментариев или шуток сексуального характера или излишнего затрагивания сексуальных тем.
- Обусловливание какого-либо права или ожидаемого права принятием ситуации, которая подразумевает сексуальное домогательство.

**c) Дискриминационное преследование.**

✓ **Дискриминационное преследование по признаку пола**

Ситуация, когда имеет место поведение, связанное с принадлежностью лица к определенному полу, с целью или намерением унижить достоинство человека, а также с целью создания атмосферы запугивания, враждебности, унижения, оскорблений и агрессии.

✓ **Дискриминационное преследование по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или по половым признакам**


Данным дискриминационным преследованием считается любое поведение, осуществляемое на основе сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или половых признаков, с целью или намерением унижить достоинство человека, а также с целью создания атмосферы запугивания, враждебности, унижения, оскорблений и агрессии.

Выделяются следующие основания для дискриминации:

- Сексуальная ориентация: физическое, сексуальное или аффективное влечение к человеку.
- Гендерная идентичность: внутреннее индивидуальное ощущение пола, которое испытывает каждый человек, с которым он идентифицирует себя и который может соответствовать или не соответствовать полу, присвоенному при рождении.
- Гендерное самовыражение: проявление своей гендерной идентичности каждым человеком.

В качестве неисключительного примера приводятся конкретные типы поведения, которые при соответствии критериям, приведенным в предыдущем пункте, могут

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	6 из 14

представлять собой преследование в отношении лиц, принадлежащих к группе ЛГБТИК+, если это происходит неоднократно, включая, в частности, трансгендеров:

- Уничижительные и оскорбительные высказывания в адрес представителей ЛГБТИК+, работающих в компании.
- Насмешки или высмеивающие комментарии в отношении представителей ЛГБТИК+, работающих в компании.
- Высмеивание и преуменьшение способностей, навыков и интеллектуального потенциала представителей ЛГБТИК+, работающих в компании.
- Несправедливая или предвзятая оценка работы людей на основании их сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или половых признаков.
- Поручение задач или назначение на должности, которые ниже профессиональных способностей или навыков человека на основании его сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или половых признаков.
- В целом неравноправное отношение по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения или по половым признакам


✓ **Преследование по другим дискриминационным основаниям**

Дискриминационным преследованием считается любое поведение, осуществляемое с целью или намерением унизить достоинство лица путем создания атмосферы запугивания, враждебности, унижения, оскорблений и агрессии, когда оно осуществляется по причине происхождения, расовой или этнической принадлежности, религии или убеждений, инвалидности, возраста, болезней или состояния здоровья, серологического статуса и (или) генетической предрасположенности к патологиям и расстройствам, языка или социально-экономического положения, и возникает в деловой сфере – как реальной, так и виртуальной.

Это поведение, которое представляет собой преследование по другим дискриминационным основаниям, включая следующее:

- Организационные меры, осуществляемые при любых перечисленных выше обстоятельствах, с целью унижения достоинства (исключение из коллектива, изоляция, несправедливая оценка результатов работы, поручение унижающих достоинство задач).
- Насилие любого рода по отношению к лицам, находящимся в любой из перечисленных выше ситуаций.
- Поведение, действия или методы, которые прямо или косвенно используются при указанных выше обстоятельствах и влияют на трудоустройство или условия труда.
- Высмеивание людей за то, что выполняемые ими задачи не соответствуют навязанным им культурным или социальным ролям или стереотипам.
- Критика, шутки, насмешки в отношении расового или этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, национальности, возраста или сексуальной ориентации, гендерной идентичности или самовыражения, а также любых других личных или социальных условий или обстоятельств.
- Недооценка результатов труда и интеллектуальных способностей людей в связи с указанными выше обстоятельствами.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	7 из 14

#### d) Акты насилия на рабочем месте.

Запрещены акты насилия, как физического, так и психологического или словесного.

- Физическое насилие: под физическим насилием следует понимать поведение, связанное с агрессией такого вида, осуществляемое на рабочем месте.
- Психологическое насилие: это поведение, связанное с психологической агрессией в отношении лиц, работающих в компании, которое порождает враждебность и т. д. и может причинить вред достоинству и нравственной неприкосновенности лица.

Обычно оно проявляется в словесной или письменной форме, но также может выражаться посредством простых жестов презрения или действий, направленных на социальное неприятие в отношениях между коллегами (игнорирование вопросов к коллеге, особенно в коллективе, открытое ограничение общения и так далее).

Психологическое насилие, если оно происходит периодически или систематически, может быть расценено как преследование (будь то моральное преследование или преследование по причине дискриминации).

Если эти акты психологического насилия совершаются по одному из оснований для дискриминации, запрещенных законом, например, по признаку пола, расовой или этнической принадлежности, религии, убеждений и т. д., они перерастают в дискриминационные акты, которые также рассматриваются в настоящем порядке, что являетсяотячающим обстоятельством.


Таким образом, можно выделить конкретные формы поведения, которые могут представлять собой акты насилия с дискриминационной составляющей или без таковой, например:

- Крики или оскорбления со стороны одного работника в адрес другого, когда они наедине или в группе других работников.
- Демонстративные жесты презрения.
- Игнорирование вопросов коллеги, особенно в группе.
- Высмеивание высказываний, сделанных работником перед коллегами, независимо от того, касаются ли они работы или межличностных отношений.
- Устное обращение, а также электронные письма или сообщения, являющиеся особенно грубыми или оскорбительными, или которые в определенной мере являются запугивающими или агрессивными из-за их содержания или формы, или которые содержат какие-либо аспекты сексуального характера. В последнем случае, в зависимости от степени тяжести или повторяемости, данное поведение может представлять собой сексуальное домогательство.
- Демонстрация фотографий человека другим коллегам с раскрытием определенных сторон его внешности или аспектов личной жизни, что вызывает у него дискомфорт.
- Устные споры в грубой форме с использованием презрительного тона или с неподобающим, непристойным или неприятным содержанием в соответствии с социальными нормами.
- Физическая агрессия, драки и т. д.

#### e) Кибербуллинг

Любая из вышеперечисленных форм преследования может осуществляться посредством информационно-коммуникационных технологий. Соответственно, следует понимать, что существуют случаи кибербуллинга, осуществляемого через электронные каналы

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	---------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	8 из 14

посредством записи, распространения или публикации сообщений или изображений, которые затрагивают личную жизнь или права жертвы на рабочем месте. Таким образом, кибербуллинг не представляет собой самостоятельную и независимую форму преследования, а скорее относится к средствам, с помощью которых осуществляется такое поведение: к цифровой сфере, что несет дополнительную угрозу для прав на защиту данных.

## 4. Превентивные меры

Предусмотрены следующие превентивные меры в отношении преследований:

- ✓ Соблюдение принципа нетерпимости в отношении такого поведения с применением в необходимых случаях дисциплинарных мер, предусмотренных действующим трудовым законодательством.
- ✓ Установление принципа коллективной ответственности всех работников при наблюдении за поведением на рабочих местах.
- ✓ Определение коммуникационных программ, способствующих общению и сближению на всех уровнях организации.

## 5. Этический канал

### 5.1 Этический канал

Этический канал включает в себя все доступные каналы, необходимые для того, чтобы лица, упомянутые в настоящем документе, могли передавать информацию, законно полученную в рамках трудовых или профессиональных отношений, в отношении вопросов, связанных с политикой гендерного равенства и недопущения дискриминации, а также в отношении фактов, которые могут представлять собой преследование в соответствии с определениями, содержащимся в настоящем документе.

В случаях, не предусмотренных настоящим документом, действуют нормы Положения об этическом канале.

### 5.2 Кто может воспользоваться Этическим каналом

Любые лица, входящие в компанию, под которыми понимаются все лица, включая работников, — независимо от режима их работы, включая практикантов, — будь то акционеры, руководители или члены Совета директоров, а также кандидаты на должности в процессе отбора, стажеры, практиканты, лица вышедшие на пенсию и т. д. могут передавать информацию о предполагаемых случаях преследования.

Третьи стороны, такие как поставщики, подрядчики и субподрядчики, также могут использовать Этический канал. Данные лица могут сообщать об указанных выше Нарушениях через Этический канал при полном соблюдении требований и процедур, предусмотренных в его отношении.


Все данные лица отвечают за создание такой рабочей среды, в которой поведение, представляющее собой преследование, является неприемлемым и нежелательным и, таким образом, обязаны сообщать обо всех известных им действиях, которые могут считаться преследованием.

### 5.3 Как сообщить о возможном случае преследования

Информацию о предполагаемых нарушениях и запросы можно направлять через полностью защищенную и конфиденциальную ИТ-платформу, которая доступна

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------



	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	9 из 14

на корпоративном веб-сайте Группы по следующей ссылке:  
<https://cieautomotive.com/canal-etico>

Платформа, доступная по указанной ссылке, доступна на языках всех стран, где осуществляет деятельность CIE Automotive. Чтобы сообщить о предполагаемом нарушении или подать запрос, нужно нажать на ссылку раздела «Подать жалобу», а затем ответить на вопросы в форме.

На платформе есть возможность передачи фактов в устной форме, а по самой ссылке находятся ответы на возможные вопросы о канале, о том, как передать сообщение, и все другие вопросы, связанные с этой темой.

Сообщения о предполагаемых нарушениях, а также заданные на платформе вопросы автоматически направляются Руководителю отдела комплаенса как Ответственному за Внутреннюю информационную систему конфиденциально или анонимно в зависимости от выбранного варианта.

После отправки информации через форму автоматически генерируется номер дела. Осведомитель может просматривать сообщения на платформе, чтобы узнать статус рассмотрения своей жалобы и связаться с Руководителем отдела комплаенса, используя предоставленный «номер дела» и сгенерированный пароль.

По соображениям безопасности и для соблюдения конфиденциальности восстановление номера дела и пароля не является возможным. Поэтому в случае, если осведомитель утратил их, необходимо инициировать новый процесс подачи информации через платформу.

Лица, которые добросовестно предоставляют информацию о возможных случаях преследования, защищены от любого возмездия и дискриминационных действий со стороны организации.

## 6. Порядок действий


### 6.1 Принципы

Мы гарантируем, что в случае поступления жалобы о преследовании будет задействована процедура, описанная ниже.

Порядок действий регулируется следующими принципами, подлежащими соблюдению во всех случаях:

- ✓ Гарантия соблюдения конфиденциальности и защита личной жизни и достоинства вовлеченных лиц, что во всех случаях гарантирует сохранение в тайне личности и личных обстоятельств лица, подавшего жалобу.
- ✓ Приоритетное и срочное рассмотрение.
- ✓ Полное расследование фактов, при необходимости проводимое под руководством профильных специалистов.
- ✓ Гарантия принятия необходимых мер, включая, при необходимости, мер дисциплинарного характера в отношении лица или лиц, чьи преследования были доказаны, а также в отношении любого лица, которое выдвигает ложное обвинение или подает ложную жалобу.
- ✓ Защита от возмездия, гарантирующая, что в отношении лица, добросовестно подавшего жалобу или заявление, которые так или иначе направлены на пресечение преследования и начало данной процедуры (без ущерба для дисциплинарных мер,

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	10 из 14

которые могут быть приняты в случае подачи явно ложных жалоб), не будут приняты неблагоприятные меры и не наступят негативные последствия.

- ✓ Гарантия того, что предполагаемая жертва сможет продолжить свою работу на тех же условиях, если она этого пожелает.

## 6.2 Начало процедуры

Для всех целей, в случаях, не предусмотренных настоящим документом, для передачи информации и проведения расследования в отношении любого предполагаемого поведения или фактов, которые могут быть расценены как преследование, используется процедура, предусмотренная в документе под названием «Положение об этическом канале».

В целях приведения тактики расследования сообщаемых фактов в соответствие с существующими рекомендациями относительно расследования случаев, которые могут представлять собой преследование в любом из его аспектов и (или) насилие на рабочем месте, любая сообщенная информация по указанным вопросам расследуется комиссией.

## 6.3 Комиссия

В случае, если комиссия установит, что сообщенные факты могут в той или иной степени свидетельствовать о преследовании, она начинает соответствующее расследование.

Каждый завод или производственный центр Группы имеет свою комиссию, которая может состоять из:

- Директор по персоналу завода или производственного центра, где была зарегистрирована жалоба, или, в случае его отсутствия, директор по персоналу подразделения или лицо, назначенное высшим руководством.
- Инспектор по охране труда и технике безопасности.
- Уполномоченный по предотвращению производственных рисков или, в случае его отсутствия, законный представитель работников или, в случае его отсутствия или невозможности участия в процессе, лицо с наибольшим стажем работы по контракту/службе.

Кроме того, действует корпоративная комиссия, которая отвечает за общий надзор за соблюдением настоящего порядка, в состав которой входят:

- Директор по персоналу или лицо, назначенное высшим руководством.
- Руководитель отдела комплаенса.

Комиссии заводов или производственных центров обязаны сообщать корпоративной комиссии всю информацию, связанную с проводимым расследованием.


В случае отсутствия по причине отпуска, болезни, конфликта интересов или при наличии любой другой правовой причины функции заместителя выполняет лицо, назначенное для этой цели в соответствии с процедурами каждого отдела или подразделения, входящего в состав обеих комиссий.

Решения принимаются голосами половины состава членов комиссии плюс голос одного из ее членов.

К полномочиям комиссий относятся следующие:

- Проведение расследования сообщаемых фактов с использованием всех необходимых документальных доказательств и проведением всех необходимых

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	11 из 14

опросов, а также соблюдением в каждом из случаев строжайшей конфиденциальности в отношении дела и участвующих в нем лиц.

- Привлечение к работе комиссии других лиц, помощь которых может представляться целесообразной или способствовать лучшему изучению и разрешению поднятой проблемы. Такие участники могут быть заслушанными, но не имеют права голоса.
- Подготовка подробного отчета, содержащего заключение по сообщенным и расследованным фактам, а также мерам, предложенным комиссией.

**a) Начало процедуры**

Рассмотрение дела возлагается на комиссию. Когда Руководитель отдела комплаенса получает через Этический канал информацию, относящуюся к преследованию, он после предварительного изучения данной информации передает ее в соответствующую комиссию для расследования.

Лица, участвующие в расследовании, обязаны сохранять профессиональную тайну в отношении информации, к которой они имеют доступ во время рассмотрения дела. Несоблюдение этого обязательства может повлечь за собой санкции.

**b) Неформальная процедура**

Данный этап является необязательным для сторон и зависит от волеизъявления потерпевшего.


Комиссия начинает конфиденциальную быструю проверку достоверности предоставленной информации и может с этой целью получать показания от всех, кого она сочтет нужным, а также собирать документы, которые она сочтет необходимыми.

При наличии доказательств, подтверждающих достоверность представленной информации о предполагаемом преследовании, комиссия в конфиденциальной форме связывается с лицом, предположительно ответственным за заявленное преследование, лично или в присутствии предполагаемой жертвы, по выбору последней, и уведомляет данное лицо о существовании предоставленной информации о его поведении, заключающемся в преследовании, которая, в случае ее подтверждения, а также в случае ее повторного поступления или продолжительности во времени, может привести к последствиям или дисциплинарным санкциям. На этой встрече лицо, предположительно ответственное за преследование, может предоставить любые объяснения, которые сочтет целесообразными.

Целью неформальной процедуры является неформальное разрешение ситуации путем изучения проблемы и поиска подходов к ее решению посредством создания атмосферы взаимопонимания и взаимодействия участвующих сторон для поиска решения путем переговоров и предотвращения того, чтобы подобные случаи приводили к преследованию.

Таким образом, неофициальная процедура завершается, когда (i) сообщается об отсутствии преследований; (ii) лицо, заявляющее о преследованиях в отношении себя, и лицо, в отношении которого подана жалоба, идентифицируют и анализируют данные действия, и при этом последнее принимает на себя обязательство воздерживаться от их повторения; (iii) комиссия предлагает осуществление определенных действий по разрешению дела, и обе стороны демонстрируют свое согласие и готовность к их выполнению.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	---------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	12 из 14

В случае, если дело о преследовании не разрешено в течение пятнадцати календарных дней с момента его открытия, в обязательном порядке открывается формальная процедура. Этот срок может быть продлен при стечении исключительных обстоятельств (например, начало периода отпусков и т. п.).

### **с) Формальная процедура**

Официальная процедура открывается (i) либо по причине того, что неформальный способ решения проблемы не привел к ожидаемым результатам; (ii) либо по причине того, что комиссия во время неофициальной процедуры рассмотрения дела признала заявленные нарушения серьезными или тяжкими, и указанная комиссия обязана напрямую использовать данный способ; (iii) либо по причине того, что лицо, заявляющее о преследованиях в отношении себя, по своему желанию может прибегнуть к данному способу, не прибегая к неформальному способу, указав это во время передачи информации через Этический канал или в любое другое время.

Комиссия должна собраться в срок не позднее чем через 7 рабочих дней с момента получения информации или начала формальной процедуры после завершения неофициальной процедуры (в соответствующих случаях). Этот срок может быть продлен при стечении исключительных обстоятельств (например, начало периода отпусков и т. п.).

#### Этап расследования.

В ходе расследования могут осуществляться любые необходимые действия для изучения сообщенных фактов с соблюдением процедуры заслушивания участвующих сторон.

Они, в частности, могут включать следующее:

- Показания пострадавших, причастных лиц и свидетелей.
- Письменные показания.
- Заключение специалистов, лечивших пострадавшее лицо (в этом случае необходимо письменное разрешение заинтересованного лица).
- Любые другие доказательства, которые содержат необходимую для процесса информацию.

Комиссия при необходимости может запросить услуги внешних юридических консультантов.


Кроме случаев стечения исключительных обстоятельств (например, совпадение с периодом отпусков и т. д.), срок начала этапа расследования не может превышать 10 рабочих дней с момента получения информации или начала формальной процедуры после завершения неофициальной процедуры (в соответствующих случаях).

#### Подготовка отчета

Отчет должен содержать, по меньшей мере, следующую информацию:

- Изложение событий, предшествующих делу.
- Факты, установленные в ходе расследования.
- Краткое описание осуществленных действий и полученных доказательств.
- Выводы и, в соответствующих случаях, меры, предлагаемые для решения проблемы, а также, в соответствующих случаях, дисциплинарные меры, которые могут подлежать применению. Меры, предлагаемые для решения проблемы, должны быть одобрены единогласно для обеспечения его выполнения.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	13 из 14

В любом случае отчет должен содержать информацию об убежденности или неубежденности стороны, проводящей расследование, в совершении заявленных фактов, с приведением фактов, которые были объективно установлены на основании проведенных действий.

После проведения расследования комиссия в срок, не превышающий 10 рабочих дней с его окончания, готовит подробный отчет.

Срок проведения расследования, включая подготовку отчета, не может превышать трех месяцев с возможностью продления еще на три месяца в зависимости от сложности дела и (или) наличия исключительных обстоятельств.

Указанный отчет направляется в корпоративную комиссию компании, которая приступает к вынесению и исполнению решения с учетом информации, содержащейся в Отчете.

#### **d) Предупредительные меры**

В ходе рассмотрения дела Дирекция подразделения по управлению персоналом завода по предложению комиссии может принять необходимые предупредительные меры, направленные на немедленное прекращение ситуации преследования, не нанося при этом ущерба условиям труда лиц, причастных к делу.

#### **e) Оказание помощи сторонам**

Во время рассмотрения дела лица, причастные к делу, могут воспользоваться помощью и сопровождением доверенного лица, которое обязано соблюдать конфиденциальность в отношении информации, к которой оно имеет доступ.

Такое доверенное лицо может присутствовать при даче показаний и при обращении стороны, проводящей расследование, к лицам, причастным к делу.

#### **f) Закрытие дела**

Комиссия, с учетом серьезности и значимости установленных фактов, принимает необходимые корректирующие меры, а также налагает меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные законом и (или) договором.

В случае установления отсутствия факта преследования в какой-либо из его форм, а также установления недобросовестности информации, переданной через Этический канал, принимаются соответствующие дисциплинарные меры.


### **7. Квалификация и санкции**

Доказательство факта любого вида преследования в соответствии с положениями настоящего порядка влечет за собой применение санкций, предусмотренных за совершение серьезных проступков в соответствии с положениями соответствующей статьи коллективного договора, действующего в компании, или, в случае его отсутствия, действующего местного законодательства.

### **8. Действие настоящего порядка и его распространение**

Настоящий порядок вступил в силу в день его утверждения Комиссией по аудиту и комплаенсу в феврале 2024 года.

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------

	<b>ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ СЛУЧАЕВ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ</b>	Код:	CIE CO HR P 01
		Редакция :	2
		Страница	14 из 14

Он может подлежать пересмотру в любой момент времени на протяжении всего срока его действия с целью адаптации или переориентации в зависимости от его действенности, развития CIE Automotive и (или) правовых или социальных изменений.

Настоящий порядок доступен на веб-сайте для ведома всей организации: [link](#)

<b>Подготовлено и проверено:</b> Корпоративным директором по персоналу	<b>Утверждено:</b> Комиссией по аудиту и комплаенсу	<b>Дата:</b> Февраль 2024 г.
---	--	------------------------------------