



Verslo elgesio kodeksas

2022 SPALIS

MOODY'S

Kodeksas yra pagrindinių asmens ir verslo elgesio principų bei politikos pareiškimas ir jokių būdu nėra darbo sutartis ar tolesnio įdarbinimo garantija. Darbuotojo teises ir Bendrovės, kaip darbdavio, teises reglamentuoja darbo jurisdikcijos įstatymai, jūs įdarbinusio padalinio darbo taisyklės ir jūsų individuali rašytinė darbo sutartis, jei tokia yra. Jungtinėse Amerikos Valstijose ir tam tikrose kitose šalyse įdarbinimas Bendrovėje yra įdarbinimas pagal valią, nebent aiškiai susitarta rašytinėje darbo sutartyje. Įdarbinimas pagal valią reiškia, kad darbuotojas gali nutraukti darbo santykius bet kuriuo metu, dėl bet kokios priežasties arba be jokios priežasties, o Bendrovė gali nutraukti darbo santykius bet kuriuo metu, dėl bet kokios teisinės priežasties arba be jokios priežasties, bet ne dėl neteisėtos priežasties. Jei įdarbinimas yra pagal valią, joks „Moody’s“ darbuotojo žodinis pareiškimas dėl tolesnio įdarbinimo negali pakeisti šių santykių. Kai vietinės jurisdikcijos įstatymuose yra privalomų reikalavimų, kurie skiriasi nuo šio Kodekso nuostatų, toje jurisdikcijoje įsikūrusiems darbuotojams galioja tos jurisdikcijos įstatymai. Jei kuri nors šio Kodekso nuostata prieštarauja kuriai nors jūsų individualios rašytinės darbo sutarties nuostatai, galioja individualios rašytinės darbo sutarties nuostatos. Be to, jei „Moody’s“ priims bet kokią politiką ar jos pataisą, kuri yra griežtesnė nei šis Kodeksas, galios tos politikos ar pataisos nuostatos.

Nuo Rob Fauber



Jau daugiau nei šimtmetį „Moody's“ darbuotojai išdidžiai puoselėja pasaulinę bendrovės reputaciją dėl aukštų verslo elgesio standartų. Esminis „Moody's“ sėkmės aspektas yra mūsų bendras įsipareigojimas veikti etiškai ir teisėtai, kad išlaikytume savo verslo sąžiningumą. „Moody's“ verslo elgesio kodekse, kurį patvirtino mūsų direktorių valdyba, išdėstyti pagrindiniai principai, kurių laikymosi tikimės iš kiekvieno darbuotojo ir valdybos nario. Nors jokių kodeksu negalima numatyti kiekvienos konkrečios problemos, su kuria galite susidurti, arba aprėpti visų taikomų įstatymų, pateikiant šiuos pagrindinius principus ir iliustruojančius pavyzdžius, kodeksu padedama atpažinti ir išspręsti nerimą keliančius klausimus, taip pat patariama, kur kreiptis pagalbos ir patarimo.

Kiekvieno darbuotojo pareiga yra laikytis kodekso ir didinti informuotumą apie problemas, kurios gali pakenkti bendrovės sąžiningumui. „Moody's“ vadovams ir valdybos nariams tenka papildoma atsakomybė puoselėti kultūrą, kurioje taikomų įstatymų ir „Moody's“ politikos

laikymasis yra mūsų verslo veiklos pagrindas. „Moody's“ svarbi kiekvieno darbuotojo nuomonė, todėl tikimės, kad darbuotojai pademonstruos aukštus asmeninio sąžiningumo standartus visose savo sąveikose. Laikydami Kodekse išdėstytų principų, „Moody's“ darbuotojai padeda išlaikyti atvirą, įtraukią ir visiems sąžiningą darbo aplinką. Iškilus klausimui ar susirūpinimui dėl to, koks jūsų ar kieno nors kito elgesys yra tinkamas, pateikite jį per vieną iš daugelio Kodekse jums siūlomų kanalų. Pranešimai apie pažeidimus bus laikomi kiek įmanoma konfidencialiais, ir apie galimą pažeidimą geranoriškai pranešusiam asmeniui keršijama nebus.

Atidžiai peržiūrėkite „Moody's“ verslo elgesio kodeksą ir laikykite jį netoliese, kad galėtumėte pasižiūrėti. Atminkite, kad kai kurios nuostatos gali būti pasikeitusios nuo paskutinės Kodekso versijos paskelbimo. Tikiu, kad kiekvienas iš jūsų prisiims asmeninę atsakomybę gyventi pagal „Moody's“ vertybes ir laikytis Kodekse aprašytų principų. Ačiū už nuolatinį jūsų indėlį.

A handwritten signature in black ink that reads "Rob Fauber". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Robert Fauber
Prezidentas ir generalinis direktorius
„Moody's Corporation“

Turinys

3

Nuo Rob Fauber

07

Apžvalga

- 07 Taikomų įstatymų laikymasis
- 07 Etiškų verslo standartų laikymasis
- 07 Moody's Core Values
- 08 Kodekso aprėptis

11

Kur kreiptis pagalbos ir kam pranešti apie susirūpinimą

- 11 Atvirų durų politika
- 11 Pranešimas apie galimus įstatymo, teisės akto, šio Kodekso ar bendrovės politikos pažeidimus
- 11 Sąžiningumo karštoji linija
- 12 Apskaitos reikalai
- 12 Draudimo keršyti politika
- 13 Vadovo atsakomybė

15

Kaip elgiamės vieni su kitais

- 15 Lygias galimybes užtikrinantis darbdavys
- 15 Draudimas diskriminuoti ir priekabiauti

17 Asmeniniai santykiai ir nepotizmas

18 Sveikata ir sauga

18 Asmens duomenų apsauga

19 Nuotraukos, vaizdo įrašai ir įrašai

21

Kaip elgiamės su savo klientais, verslo partneriais ir konkurentais

- 21 Sąžiningas dalykinis elgesys
- 21 Konfidencialumas
- 21 MIS reitingavimo procedūra ir konfidenciali informacija
- 22 MIS ir MA atskyrimas
- 22 Antimonopolinė politika ir konkurencija

29

Kaip saugome bendrovę ir jos akcininkus

- 29 Tikslių veiklos įrašų tvarkymas
- 29 Apgaulė ir sukčiavimas
- 30 Bendrovės galimybės
- 30 Interesų konfliktai
- 31 Interesai išorės bendrovėse
- 31 Pareigos išorės subjektuose
- 32 Dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų priėmimas

- 34 Pardavėjo pasirinkimas
- 34 Intelektinė nuosavybė
- 34 Neleistinas kopijavimas arba naudojimas
- 35 „Moody’s” komercinių paslapčių ir nuosavybės informacijos apsauga
- 35 Bendrovės išteklių naudojimas
- 36 „Moody’s” technologijų išteklių apsauga
- 37 Asmeninių elektroninių prietaisų naudojimas
- 37 Socialinė žiniasklaida
- 37 Darbuotojai kaip konsultantai / konsultantų pavertimas darbuotojais
- 37 Nepriklausomi rangovai / darbuotojai pagal sutartį

39

Kaip sąžiningai elgiamės pasaulinėje bendruomenėje

- 39 Prekyba pasinaudojant viešai neatskleista informacija ir piktnaudžiavimas rinka
- 40 Prekyba vertybiniais popieriais
- 40 Kova su kyšininkavimu ir korupcija
- 41 Politinė veikla
- 41 Ekonominės ir prekybos sankcijos
- 42 Eksporto atitiktis
- 42 Tarptautiniai boikotai

- 42 Kova su pinigų plovimu
- 42 Mokesčiai
- 42 Imigracija
- 42 Verslas naujose šalyse
- 42 Vyriausybės tyrimai
- 43 Civilinis bylinėjimasis
- 43 Įrašų laikymo ir išsaugojimo direktyvos

45

Kodekso administravimas

- 45 Interpretavimas
- 45 Įtariamų pažeidimų tyrimai
- 45 Kodekso taikymas
- 45 Kodekso netaikymas
- 45 Nesukuriama jokių teisių

46

Pagrindinė kontaktinė informacija

- 46 „Moody’s” žmonių komanda
- 46 „Moody’s” atitikties skyrius
- 46 „Moody’s” teisės skyrius
- 46 „Moody’s” vidaus audito skyrius
- 47 „Moody’s” sąžiningumo karštoji linija



Apžvalga

Daugiau nei šimtmetį „Moody's“ kūrė savo reputaciją dėl aukščiausių sąžiningumo ir atsakomybės standartų. Kiekvieno iš mūsų pareiga yra palaikyti ir stiprinti Bendrovės padėtį pasaulinėje bendruomenėje. Šią pareigą turime atlikti dėl savęs, savo kolegų ir direktorių, „Moody's“ akcininkų ir klientų bei visų, su kuriais bendradarbiaujame.

Šis verslo elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) skirtas padėti visiems „Moody's“ darbuotojams ir direktoriams suprasti, kaip šiuos principus taikyti kasdienėje dalykinėje veikloje. Kodeksas patvirtina pagrindinius dorumo, sąžiningumo, gero vertinimo ir profesionalumo elementus, kurių turi laikytis visi „Moody's“ darbuotojai ir direktoriai. Visi darbuotojai ir direktoriai turi laikytis šiame Kodekse nustatytų principų.

Taikomų įstatymų laikymasis

Visų pirma, mūsų pareiga visada yra laikytis visų mūsų verslui taikomų įstatymų ir taisyklių. „Moody's Corporation“ ar jos dukterinių įmonių vardu negalite imtis jokių veiksmų, kurie pažeidžia bet kokį įstatymą ar taisyklę. Tai svarbu ne tik siekiant išvengti teisės pažeidimų pasekmių, tarp kurių gali būti didelės baudos, įkalinimo bausmės, brangūs ieškiniai ir darbo santykių nutraukimas, bet tik dėl to, kad tai yra gera verslo praktika.

Etiškų verslo standartų laikymasis

Kaip „Moody's“ darbuotojas arba direktorius, dirbdami „Moody's“ vardu, turite stengtis laikytis aukščiausių asmeninės etikos ir sąžiningumo standartų. Tai reiškia bent jau šiame Kodekse suformuluotų principų ir politikos laikymąsi bei toliau išvardytų pagrindinių „Moody's“ vertybių laikymąsi.

Esminės Moody's vertybės



Kruopštūs

Esame kruopštūs – mus išskiria mūsų intelektualinis meistriškumas. Į savo darbą žiūrime su didžiausiu atidumu ir kasdien laikomės aukščiausių standartų, nes žinome, kad mūsų darbas turi įtakos.



Bendradarbiaujame

Mes bendradarbiaujame – dirbame peržengdami ribas, siekdami sutelkti tinkamas idėjas, žmones ir išteklius, kad pasiektume geriausių rezultatų ir prisitaikytume prie besikeičiančios rinkos.



Principingi

Esame principingi – mus vienija pasiryžimas veikti sąžiningai ir daryti teigiamą poveikį pasaulio ekonomikai ir mūsų vietos bendruomenėms.



Įtraukūs

Esame įtraukūs – tikime, kad skirtingi požiūriai lemia geresnius sprendimus. Kiekvieno nuomonė yra svarbi ir kiekvieno indėlis yra vertinamas.



Galvojame į priekį

Galvojame į priekį – išlikti aktualiems besikeičiančiame pasaulyje reiškia žiūrėti į rytojų su smalsumu, optimizmu ir energija. Mūsų aistra, kolektyvinė vaizduotė ir intelektas atveria duris į geresnę ateitį mūsų klientams, bendruomenėms ir aplinkai.

Kodekso aprėptis

Kodekse aprašomi kai kurie įstatymai ir politika, kurie greičiausiai turės įtakos „Moody's“ darbuotojų ir tam tikrais atvejais „Moody's“ direktorių darbui. Kai kuriais atvejais „Moody's“ lūkesčiai viršija tai, ko reikalauja ar ką leidžia įstatymai. Kodeksas turėtų jus įspėti apie svarbias teises ir etines problemas, kurios gali kilti jūsų darbe. Iškilus abejonių dėl problemos ar geriausios veiksmų eigos konkrečioje situacijoje, pasitarkite su savo vadovu, kitu vyresniuoju vadovu, žmonių komandos nariu, „Moody's“ vidaus audito ar atitikties skyriaus atstovu arba advokatu „Moody's“ teisės skyriuje. Paprastai problemas galima sumažinti kreipusis patarimo anksčiau, o ne vėliau, kai jas išspręsti gali būti sunkiau.

„Moody's“ įvairiose srityse įgyvendino politiką, susijusią su teisėtu ir etišku elgesiu. Kodekso tikslas yra ne pakeisti šią politiką, o pateikti „Moody's“ politikos ir lūkesčių tam tikrose srityse santrauką. Darbuotojai turėtų perskaityti Kodeksą kartu su kita mūsų politika.

Kodeksą ir Bendrovės politiką galima rasti „Moody's“ vidinėje darbuotojų svetainėje. Kodeksas gali būti retkarčiais pataisomas, o naujausia galiojanti versija visada bus pasiekama „Moody's“ intranete. Darbuotojai ir direktoriai yra atsakingi už Kodekso ir visų jiems bei jų veiklai taikomų politikos nuostatų peržiūrėjimą ir supratimą. Joks verslo sandoris ar kita veikla, pažeidžiantys Kodeksą ar kitą įmonės politiką, nebus toleruojami.



Kodeksas negali apimti visų kiekvienos jurisdikcijos, kurioje vykdoma veikla, teisinių reikalavimų. Kadangi „Moody's Corporation“ yra JAV korporacija, dėmesys ypač skiriamas JAV teisiniams reikalavimams. Tačiau šis kodeksas taikomas visiems „Moody's Corporation“ darbuotojams ir direktoriams bei visiems jai visiškai priklausančių dukterinių įmonių darbuotojams visame pasaulyje, įskaitant ne visą darbo dieną dirbančius ir ribotos įdarbinimo trukmės darbuotojus. Sąvokos „Moody's“ ir

„Bendrovė“ šiame Kodekse vartojamos kalbant apie „Moody's Corporation“ ir jai visiškai priklausančias dukterines įmones. Sąvoka „MIS“ reiškia „Moody's Investors Service, Inc.“ ir su ja susijusias įmones, kurios „Moody's Investors Service“ prekės ženklu suteikia kredito reitingus. Sąvoka „MA“ reiškia „Moody's Analytics“. „Moody's“ daugumos valdomos dukterinės įmonės, konsultuodamosi su „Moody's“ teisės ir atitikties skyriais, priėmė iš esmės panašius kodeksus ir politiką.





Kur kreiptis pagalbos ir kam pranešti apie susirūpinimą

Atvirų durų politika

„Moody's“ tikslas – palaikyti aplinką, kurioje visi darbuotojai jaustųsi patogiai keldami, jų nuomone, svarbias problemas. „Moody's“ mano, kad palaikant kultūrą, kurioje skatinamas ir palaikomas atviras dialogas, sukuriama produktyvesnė, darnesnė ir malonesnė darbo aplinka.

Todėl „Moody's“ palaiko atvirų durų bendravimą ir skatina jus bandyti išspręsti su darbo aplinka susijusius rūpesčius, problemas ar klausimus, įskaitant atvirų diskusijų su tiesioginiais vadovais ar kitais vyresniaisiais vadovais palaikymą, atsiliepimų apie veiklą teikimą arba dalyvavimą verslo įsitraukimo apklausoje. Toks įsitraukimas gali padėti išspręsti daugelį darbo vietos problemų.

Darbuotojai gali tikėtis, kad vadovai galės aptarti darbo vietos problemas ar rūpesčius aplinkoje, kurioje niekas neblaškys, ir kad vadovai netaikys prieš darbuotojus atsakomųjų priemonių už tai, kad jie pasinaudojo šia atvirų durų politika.

? Ar atvirų durų pokalbiai yra konfidencialūs?

„Moody's“ pripažįsta, kad svarbu išlaikyti problemų ir rūpesčių, kuriuos darbuotojai išreiškia per šią atvirų durų politiką ir kitus šiame Kodekse aprašytus kanalus, konfidencialumą. Tačiau kai kuriais atvejais gali būti neįmanoma išlaikyti jūsų tapatybės konfidencialumo nepažeidžiant tyrimo sąžiningumo arba dėl tam tikrų teisinių reikalavimų. Vadovai pateiks išsamią informaciją apie darbuotojų išreikštas problemas ir rūpesčius tik tada, kai tai būtina žinoti arba kai to reikalaujama pagal įstatymus ir (arba) „Moody's“ politiką.

? Ką turėčiau daryti, jei man reikia patarimų dėl problemos?

Prireikus patarimų arba iškilus abejonių dėl geriausios veiksmų eigos konkrečioje situacijoje, turėtumėte pasikonsultuoti su savo vadovu, kitu vyresniu vadovu arba žmonių komandos, vidaus audito, atitikties ar teisės skyriaus atstovu. Taip pat galite susisiekti per „Moody's“ sąžiningumo karštąją liniją.

Pranešimas apie galimus įstatymo, teisės akto, šio Kodekso ar bendrovės politikos pažeidimus

Kad išlaikytume savo etikos standartus, mums reikia jūsų pagalbos. Jei manote, kad kuris nors „Moody's“ darbuotojas pažeidė vietinį, valstijos ar federalinį įstatymą, bet kurios užsienio šalies įstatymą arba „Moody's“ verslo elgesio kodeksą, norime tai žinoti. Nors „Moody's“ nereikalauja, kad tam tikrose Europos šalyse darbuotojai praneštų apie

įtariamą nusižengimą dėl reikalavimų ir gairių pagal tų šalių užimtumo ir duomenų apsaugos įstatymus, remiantis Europos Sąjungoje (toliau – ES) įsteigtomis su kredito reitingavimo agentūromis susijusiais reglamentais, MIS darbuotojai ES privalo nedelsiant pranešti apie bet kokį elgesį, kuris, darbuotojo nuomone, gali būti neteisėtas. Bet kuriuo atveju mes ir toliau primygtinai raginame visus darbuotojus, kad ir kur jie būtų, pranešti apie bet kokį įtariamą nusižengimą.

Išskyrus atvejus, kai šiame Kodekse numatyta kitaip, pranešimai apie įtariamus įstatymų, taisyklių, šio Kodekso ar kitų bendrovės politikos nuostatų pažeidimus turėtų būti teikiami atitikties, teisės ir (arba) personalo skyriams arba per „Moody's“ sąžiningumo karštąją liniją, kaip aptarta toliau.

Sąžiningumo karštoji linija

„Moody's“ sąžiningumo karštąja linija gali naudotis visi „Moody's“ darbuotojai visame pasaulyje, ji veikia visą parą, septynias dienas per savaitę, 365 dienas per metus. Sąžiningumo karštoji linija siūlo paslaugas daugiau nei 75 kalbomis, įskaitant kalbas, kuriomis kalbama kiekvienoje šalyje, kurioje yra „Moody's“ biurai.

Nors per sąžiningumo karštąją liniją galite pranešti anonimiškai, pateikus vardą ir pavardę pranešant apie pažeidimą ar susirūpinimą, gali sutrumpėti laikas, per kurį Bendrovė išnagrinėja problemą ir reaguoja į jūsų susirūpinimą. Visi pranešimai bus laikomi konfidencialiais, kiek tai pagrįstai įmanoma. Naudojimasis sąžiningumo karštąja linija yra visiškai savanoriškas ir jokiam darbuotojui nebus taikomos drausminės priemonės dėl nepasinaudojimo sąžiningumo karštąja linija. Nors niekam nebus kerštauojama dėl geranoriško pranešimo apie įtariamą netinkamą elgesį, dėl netinkamo sąžiningumo karštosios linijos naudojimo ar piktnaudžiavimo gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant sutarties nutraukimą.

? Kaip pasiekti sąžiningumo karštąją liniją?

Per internetą: <https://moody.ethicspoint.com>

Telefonu: žr. skambinimo nurodymus kodekso skirsnyje „Pagrindiniai kontaktai“ arba adresu <https://moody.ethicspoint.com>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, žr. sąžiningumo karštosios linijos bukletus, kuriuos rasite „Moody's“ intranete ir adresu <https://moody.ethicspoint.com>.

Apskaitos reikalai

„Moody's” įsipareigoja laikytis visų galiojančių vertybinių popierių įstatymų, taisyklių, teisės aktų, apskaitos standartų ir vidaus apskaitos reguliavimo nuostatų. Pateikti bet kokius su apskaita, vidaus apskaitos kontrole ir audito klausimais susijusius skundus ar susirūpinimą galima vidaus audito, atitikties ar teisės skyriui arba per sąžiningumo karštąją liniją. Visi pranešimai bus laikomi konfidencialiais, kiek tai pagrįstai įmanoma.

Draudimo keršyti politika

„Moody's” gerbia kiekvieno darbuotojo teisę sąžiningai pranešti apie galimus ar įtariamus galiojančių įstatymų ar taisyklių, Kodekso ar kitos Bendrovės politikos pažeidimus arba teikti informaciją, susijusią su tokiu pranešimu ar skundu. Keršijimas bet kuriam darbuotojui už įsitraukimą į šią apsaugotą veiklą prieštarauja „Moody's” politikai, yra galimai neteisėtas ir nebus

toleruojamas. Keršijimas gali būti įvairių formų. Keršijimas apima bet kokius nepalankius įdarbinimo veiksmus prieš bet kurį asmenį, kuris sąžiningai pateikia skundą arba dalyvauja tyrime. Keršijimas taip pat gali apimti veiksmus, kurie gali atgrasyti darbuotoją nuo skundo pateikimo ar jo palaikymo.

Jei manote, kad patyrėte keršijimą, turėtumėte nedelsdami pranešti apie tokį įsitikinimą žmonių komandai, atitikties arba teisės skyriui. Taip pat galite pateikti tokį pranešimą paskambinę sąžiningumo karštąją liniją arba nusiųsdami skundą internetu, kaip nurodyta pirmiau.

Bet kuriam asmeniui, kuris, kaip nustatyta, keršijo asmeniui už tai, kad jis geranoriškai pranešė apie įtariamą taikomų įstatymų ar taisyklių, Kodekso ar kitos Bendrovės politikos pažeidimą arba dalyvavo tiriant įtarimus dėl tokio elgesio, bus taikomos atitinkamos drausminės priemonės net iki sutarties nutraukimo.



Vadovo atsakomybė

Nors Kodeksas taikomas visiems darbuotojams, vadovai turi tam tikrą papildomą atsakomybę, susijusią su „Moody's“ etikos standartų palaikymu.

Pirma, tikimės, kad vadovai visada rodys pavyzdį ir elgsis etiškai. Vadovai taip pat turėtų pabrėžti etiško elgesio su savo komandomis svarbą ir užtikrinti, kad jiems atsiskaitantys asmenys suprastų, ko „Moody's“ tikisi iš savo darbuotojų.

Vadovai taip pat turi ypatingą atsakomybę už problemų eskalavimą joms iškilus. Dėl vadovų, kurie tinkamai neeskaluoja susirūpinimo, gali būti pradėtas tyrimas ir (arba) jiems gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant atleidimą.

Kodeksu darbuotojams suteikiama galimybė aptarti įvairius rūpesčius su savo vadovais ar kitais vadovais. Visi vadovai yra atsakingi už atvirą bendravimą su darbuotojais linijų palaikymą ir patarimą darbuotojams, kur šie gali kreiptis pagalbos dėl tam tikros problemos ar susirūpinimo. Jei vadovas nežino, kaip eskaluoti darbuotojo problemą ar susirūpinimą, vadovas turi nedelsdamas susisiekti su žmonių komanda, atitikties skyriumi arba teisės skyriumi, kad surastų tinkamą kontaktinį asmenį.

Galiausiai vadovai turėtų stebėti, ar nėra diskriminacinio, priekabaus arba kerštingo elgesio, ir, jį pastebėję, nedelsdami apie tai pranešti žmonių komandai, atitikties skyriui arba teisės skyriui.





Kaip elgiamės vieni su kitais

„Moody's“ sėkmė ir reputacija grindžiamos aukštais verslo elgesio standartais, kurie yra ypač svarbūs darbo aplinkoje. Mums reikalinga darbo aplinka, kurioje būtų gerbiamas ir saugomas žmonių, dirbančių „Moody's“ ir su „Moody's“, orumas. Kiekvienas „Moody's“ darbuotojas ir direktorius privalo elgtis sąžiningai, oriai ir teisingai dalykiškai bendraudamas su „Moody's“, „Moody's“ darbuotojais, emitentais, investuotojais, klientais ir plačiaja visuomene bei visus verslo reikalus tvarkyti profesionaliai. Be to, nepaisant asmens statuso ar lygio „Moody's“, su kiekvienu „Moody's“ dirbančiu, su ja susijusiu arba su ja kontaktuojančiu asmeniu turi būti elgiamasi pagarbiai. Galiausiai, visi „Moody's“ darbuotojai ir direktoriai yra atsakingi už tai, kad nesiimtų jokių veiksmų, kurie pagrįstai galėtų pakenkti „Moody's“ verslo operacijų vientisumui, sugėdinti ar pažeminti kitus, sumenkinti ar paniekinti kitų indėlių.

Lygias galimybes užtikrinantis darbdavys

„Moody's“ sėkmė visada priklausė nuo individualių ir kolektyvinių jos žmonių gebėjimų. Skirtingos mūsų žmonių perspektyvos, biografijos ir individualus stilius suteikia puikių galimybių suteikti Bendrovei naudos, todėl tikime, kad kiekvieno žmogaus vaidmuo yra gyvybiškai svarbus „Moody's“ sėkmei. „Moody's“ mano, kad vienodos įdarbinimo galimybės yra labai svarbios tolimesnei sėkmingai mūsų verslo veiklai. Visiems naudinga, kai visi žmonės gali realizuoti lygias galimybes ir atlygi, gaunamą pasinaudojus šiomis galimybėmis.

Mes verbuojame, samdome, įdarbiname, mokome ir paaukštiname asmenis bei jiems atlyginame, atsižvelgdami į su darbu susijusias kvalifikacijas ir gebėjimus. „Moody's“ taip pat laikosi ilgalaiškės politikos, kuria siekiama sudaryti darbo aplinką, kurioje gerbiamas kiekvieno asmens orumas bei vertė ir kurioje nėra jokios darbinės diskriminacijos, įskaitant priekabiavimą, dėl rasės, odos spalvos, lyties, amžiaus, religijos ar religinių įsitikinimų, tautinės kilmės, protėvių, pilietybės, šeiminės padėties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties raiškos, genetinės informacijos, fizinės ar protinės negalios, karinio ar veterano statuso arba bet kurios kitos įstatymais saugomos savybės.

„Moody's“ tikslas yra puoselėti tokią darbo vietą, kurioje visapusiškai dalyvautų mūsų darbuotojai, atsinešantys savo įvairiapusę patirtį ir visus savo talentus, įgūdžius bei gebėjimus į darbo vietą, kad aptarnautų mūsų klientus.

Draudimas diskriminuoti ir priekabiauti

Diskriminavimas ir priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą ir diskriminacinį priekabiavimą, pažeidžia daugelio jurisdikcijų visame pasaulyje įstatymus ir „Moody's“ jo netoleruoja. Šis draudimas taikomas bet kokiai diskriminacijai ir priekabiavimui, turinčiam įtakos darbo aplinkai, neatsižvelgiant į tai, ar jis vyksta biure, už biuro ribų (pvz., su klientais susijusiuose, su „Moody's“ susijusiuose arba po darbo laiko vykstančiuose renginiuose), ar naudojant elektroninius bendravimo būdus, įskaitant elektroninį paštą, balso paštą, tekstinius pranešimus, momentinius pranešimus, bendradarbiavimo įrankius, socialinę žiniasklaidą ir internetą, net jei toks naudojimas vyksta per asmeninius įrenginius ir ne darbo laiku.

„Moody's“ draudžia ir diskriminuoti ir priekabiauti ne tik prie darbuotojų, bet ir besikreipiančių dėl darbo, stažuotojų (nepriklausomai nuo to, ar jie yra apmokami, ar neapmokami), ne darbuotojų, klientų, pardavėjų ir rangovų, teikiančių paslaugas „Moody's“ darbo vietoje. Priekabiautojas gali būti viršininkas, pavaldinys, bendradarbis arba bet kas darbo vietoje, įskaitant nepriklausomą rangovą, darbuotoją pagal sutartį, pardavėją, klientą ar lankytoją.

Ne darbuotojų (pvz., klientų, nepriklausomų rangovų, pardavėjų) diskriminavimas ir priekabiavimas prie jų taip pat draudžiami. Jei darbuotojas praneša „Moody's“, kad jis patyrė diskriminaciją ar priekabiavimą darbo vietoje iš ne darbuotojo, bus imtasi atitinkamų veiksmų.

Kas yra seksualinis priekabiavimas?

Seksualinis priekabiavimas apima priekabiavimą dėl lyties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties išraiškos ir transseksualumo statuso ar bet kokios kitos savybės, saugomos taikomais įstatymais. Seksualinis priekabiavimas apima nepageidaujamą seksualinį elgesį, įskaitant seksualinius pasiūlymus, seksualinių paslaugų prašymus ir kitą seksualinio pobūdžio žodinį ar fizinį elgesį, arba elgesį, kuris yra nukreiptas į asmenį dėl to asmens lyties, kai:

- » pasidavimas tokiam elgesiui yra tiesiogiai arba netiesiogiai laikomas asmens įdarbinimo sąlyga;
- » pasidavimas tokiam elgesiui arba tokio elgesio atmetimas yra pagrindas priimant įdarbinimo sprendimus, turinčius įtakos asmeniui; ir (arba)
- » toks elgesys turi nepagrįsto trukdymo asmens darbinei veiklai, asmens orumo pažeidimo arba bauginančios, priešiškos ar įžeidžiančios darbo aplinkos sukūrimo tikslą ar poveikį.

Seksualinis priekabiavimas draudžiamas neatsižvelgiant į asmens, prie kurio priekabiaujama, lytį, į tai, ar priekabiaujantis asmuo ir asmuo, prie kurio priekabiaujama, yra tos pačios, ar skirtingos lyties, ar darbuotojas priima, ar atmeta pasiūlymą. Darbuotojai turėtų žinoti, kad seksualinis priekabiavimas ne tik prieštarauja „Moody's“ politikai, bet ir gali pažeisti įstatymus, o darbuotojai, kurie taip elgiasi, gali būti asmeniškai atsakingi pagal vietos įstatymus.

Keletas seksualinio priekabiavimo pavyzdžių yra šie: grasinimas arba neigiamų įdarbinimo veiksmų ėmimasis, jei seksualinės paslaugos nesuteikiamos; seksualinių paslaugų reikalavimai mainais į palankų ar lengvatinį elgesį; nepageidaujamas flirtas, pasisiūlymai ar pasiūlymai; nepageidaujamas fizinis kontaktas, pvz., gnaibymas, glostymas, bučiavimas, apkabinimas ar grybštelėjimas; švilpimas, geidulingas žiūrėjimas, netinkami gestai ar įžeidžiančios pastabos, įskaitant nepageidaujamus komentarus apie išvaizdą; seksualiniai juokeliai arba netinkamas seksualinio pobūdžio ar įžeidžiančios kalbos vartojimas; seksualiai dviprasmiškų daiktų ar nuotraukų rodymas darbo vietoje; priešiški veiksmai, atliekami prieš asmenį dėl to asmens lyties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lytinės išraiškos arba transseksualumo statuso; lyties stereotipų naudojimas; ir seksualinė prievarta, seksualinis smurtas arba bandymas atlikti šiuos veiksmus. Pirmiau pateiktas sąrašas nėra išsamus.

? Koks kitas elgesys laikomas diskriminaciniu priekabiavimu?

„Kitas diskriminacinis priekabiavimas“ apima žodinį ar fizinį elgesį, kuris menkina arba parodo priešišumą asmeniui ar pasibjaurėjimą juo dėl jo rasės, odos spalvos, lyties, amžiaus, religijos ar religinių įsitikinimų, tautinės kilmės, protėvių, pilietybės, šeiminės padėties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties išraiškos, genetinės informacijos, fizinės ar protinės negalios, karinio ar veterano statuso arba bet kurios kitos įstatymais saugomos savybės ir kuris:



- » turi bauginančios, priešiškos ar įžeidžiančios darbo aplinkos sukūrimo tikslą arba poveikį; ir (arba)
- » turi nepagrįsto trukdymo asmens darbinei veiklai tikslą arba poveikį.

Tokio priekabiavimo pavyzdžiai yra šie: epitetų ar užgauliojimų naudojimas; grasinimai, bauginimai arba priešiški veiksmai, kuriais pagrindinis dėmesys skiriamas saugomai savybei, įskaitant juokelius ar pokštus; ir rašytinės ar grafinės medžiagos, kuri menkina asmenį ar grupę arba rodo priešišumą asmeniui ar grupei, šališkumą prieš asmenį ar grupę arba pasibjaurėjimą asmeniu ar grupe dėl saugomos savybės, pateikimas ar platinimas bet kur „Moody's“ patalpose arba įmonės ištekliais, įskaitant elektroninį pašta, balso pašta ir internetą, naudojimas siekiant tokią medžiagą kurti, siųsti, gauti arba saugoti. Pirmiau pateiktas sąrašas nėra išsamus.

? Ką daryti, jei manau, kad patyriau ar pastebėjau diskriminaciją ar priekabiavimą?

Užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui yra kiekvieno pareiga. „Moody's“ negali ištaisyti diskriminacijos ar priekabiavimo, jei Bendrovė apie tai nežino. Jei manote, kad darbe patyrėte bet kokios rūšies diskriminaciją ar priekabiavimą, arba pastebėjote kito darbuotojo diskriminaciją ar priekabiavimą prie jo, turėtumėte kuo greičiau apie tai pranešti:

- » savo vadovui;
- » žmonių komandai, atitikties ar teisės skyriui; arba
- » per sąžiningumo karštąją liniją telefonu (skambinimo nurodymus rasite Kodekso pabaigoje esančiame skirsnyje „Pagrindiniai kontaktai“) arba pateikdami savo susirūpinimą internetu adresu <https://moodysethicspoint.com>.

„Moody's“ supranta, kad pranešimas apie diskriminaciją ir priekabiavimą gali būti itin delikatus, todėl Bendrovė tokius pranešimus laikys konfidencialiais, kiek tai pagrįstai įmanoma.

Vadovai turi papildomą atsakomybę, susijusią su priekabiavimo ir diskriminacijos prevencija. Bet kuris prižiūrėtojas ar vadovas, gavęs skundą ar informaciją apie įtariamą diskriminaciją ar priekabiavimą, pastebėjęs elgesį, kuris gali būti diskriminacinis ar priekabus, arba dėl kokių nors priežasčių įtaręs, kad vyksta diskriminacija ar priekabiavimas, privalo pranešti apie tokią įtariamą diskriminaciją ar priekabiavimą žmonių komandai, atitikties skyriui arba teisės skyriui. Nepranešimas yra „Moody's“ politikos pažeidimas, todėl gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant sutarties nutraukimą.

? Kas nutinka pranešus apie diskriminaciją ar priekabiavimą?

„Moody's“ greitai, sąžiningai ir nešališkai ištirs visus tokius pranešimus. Darbuotojai privalo pririnkti bendradarbiauti tiriant įtariamą diskriminaciją ar priekabiavimą. Nors tyrimai kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis, jie paprastai atliekami pagal tyrimo procedūrą, išsamiau aprašytą Kodekso skyriuje „Kodekso administravimas“.

Jei „Moody's“ nustatys, kad įvyko diskriminacija arba priekabiavimas, „Moody's“ imsis atitinkamų taisomųjų ir (arba) drausminių veiksmų, įskaitant sutarties nutraukimą, atsižvelgdama į aplinkybes ir neatsižvelgdama į bet kurio iš susijusių asmenų darbo stažą ar pareigas. Jei tyrimo metu „Moody's“ taip pat nustatys, kad kuris nors vadovas žinojo apie netinkamą priekabiavimą ar diskriminaciją ir nepranešė apie tokį elgesį, „Moody's“ imsis atitinkamų taisomųjų ir (arba) drausminių veiksmų, įskaitant sutarties nutraukimą.

? Ką turėčiau daryti, kad laikyčiausi „Moody's“ draudimo diskriminuoti ir priekabiauti?

Kiekvienas darbuotojas turi užtikrintą pareigą laikytis šio Kodekso nuostatų ir visos kitos politikos, įskaitant bet kokią taikomą politiką dėl diskriminacijos ir priekabiavimo. „Moody's“ tikisi, kad darbuotojai nedelsdami praneš apie bet kokius įtariamus ar tikrus pažeidimus. Vadovai turi pademonstruoti, kad supranta šio Kodekso nuostatas bei „Moody's“ politiką dėl diskriminacijos ir priekabiavimo, įsikišdami, jei įmanoma, kad užkirstų kelią priekabiavimui ir diskriminacijai. Kaip minėta pirmiau, vadovai turi nedelsdami pranešti žmonių komandoms, atitikties skyriui arba teisės skyriui apie bet kokius iš darbuotojų gautus pranešimus apie bet kokios rūšies diskriminaciją ar priekabiavimą.

Asmeniniai santykiai ir nepotizmas

Kai darbuotojas naudojasi savo asmenine įtaka ar valdžia, kad padėtų arba trukdytų kitam gauti darbą, paaukštinimą, didesnę atlyginimą ar kitą su darbu susijusią naudą dėl asmeninių santykių, taip gali būti sukurtas faktinis, galimas ar suvokiamas interesų konfliktas ir (arba) neprofesionali darbo aplinka. Asmeniniai santykiai tarp tam tikrų darbuotojų taip pat gali sukelti nepatogumų tiek Bendrovei, tiek susijusiems darbuotojams ir (arba) galimą teisinę atsakomybę. „Moody's“ politikos tikslais asmeninius santykius palaikantys asmenys yra giminaičiai (pagal kraują arba per santuoką ar šeiminių partnerystę), sutuoktiniai, sugyventiniai, asmenys, gyvenantys kartu ir besidalijantys finansinėmis pareigomis, ir (arba) asmenys,

palaikantys romantiškus ir (arba) seksualinius santykius.

Dėl to, atsižvelgiant į taikomus įstatymus, „Moody's“ politika dėl asmeninių santykių ir nepotizmo draudžia asmeninius santykius tarp darbuotojų, *nepaisant pranešimo linijų*, kai:

- » darbuotojai dirba toje pačioje verslo linijoje ar padalinyje (jei žmonių komanda ir teisės skyrius nepatvirtino kitaip);
- » vienas darbuotojas turi tiesioginius ar netiesioginius priežiūros įgaliojimus ir (arba) įtakos kitam darbuotojui, įskaitant įgaliojimus peržiūrėti ar audituoti kito darbuotojo darbą arba kaip nors paveikti kito darbuotojo atlyginimą, paaukštinimo galimybes, darbo užduotis ir (arba) veiklos vertinimus;
- » vienas darbuotojas turi prieigą prie slaptos ar konfidencialios personalo informacijos apie kitą darbuotoją;
- » asmeniniai santykiai gali turėti neigiamos įtakos verslo operacijų efektyvumui, darbo rezultatams ir (arba) darbuotojų nuotaikai; ir (arba)
- » asmeniniai santykiai gali kitaip sukurti faktinį, galimą ar suvokiamą interesų konfliktą ir (arba) neprofesionalią darbo aplinką.

Šie apribojimai taip pat taikomi besikreipiantiems dėl darbo ir esamiems darbuotojams, siekiantiems perkėlimo Bendrovėje.

Be to, „Moody's“ draudžia „Moody's“ vykdomosios vadovų komandos nariams palaikyti asmeninius santykius su bet kuriuo „Moody's“ ar jos susijusių žmonių darbuotoju.

? Ką daryti sužinojus apie asmeninius santykius arba juos užmezgus?

„Moody's“ reikalauja, kad darbuotojai nedelsdami praneštų savo vadovui ir žmonių komandai apie bet kokius asmeninius santykius, kurie draudžiami politika dėl asmeninių santykių ir nepotizmo. Bet kuris vadovas, sužinojęs apie tokius asmeninius santykius iš asmeninius santykius užmezgusio darbuotojo arba iš kito šaltinio, turi nedelsdamas apie tai pranešti žmonių komandai.

Nepranešus apie tokių asmeninių santykių egzistavimą, pagal taikomus įstatymus gali būti imamasi drausminių priemonių, įskaitant darbo sutarties nutraukimą.

? Kas nutinka pranešus apie asmeninius santykius?

Po to, kai bus pranešta apie asmeninius santykius, draudžiamas pagal politiką dėl asmeninių santykių ir nepotizmo, „Moody's“ savo nuožiūra nuspręs, kokių veiksmų imtis, jei reikia, kad būtų išvengta faktinio, galimo ar suvokiamo interesų konflikto ir (arba) neprofesionalios darbo aplinkos. Atsižvelgiant į taikomus įstatymus, tokie veiksmai gali apimti vieną ar

daugiau iš šių veiksmų: asmenų, užmezgusių asmeninius santykius, atsakomybės pasikeitimas; vieno ar abiejų asmenų perkėlimas į kitą „Moody's“ verslo liniją arba skyrių; arba vieno ar abiejų darbuotojų gali būti paprašyta palikti „Moody's“. Sužinojusi apie asmeninius santykius, „Moody's“ bet kuriuo metu gali imtis vieno ar daugiau šių veiksmų.

Sveikata ir sauga

„Moody's“ yra įsipareigojusi saugoti visų darbuotojų ir asmenų saugą, sveikatą ir gerovę savo darbo vietoje, todėl tikimės, kad mūsų darbuotojai imsis pagrįstų atsargumo priemonių, kad padidintų šias pastangas. Dėl to esame įsipareigoję laikytis visų aplinkos, sveikatos ir saugos įstatymų bei taisyklių visose šalyse ir vietovėse, kuriose vykdomė veiklą, įskaitant įstatymus ir kitus teisės aktus, susijusius su COVID-19 ir (arba) kitomis visuomenės sveikatos ekstremaliomis situacijomis. Manome, kad gerbti aplinką bendruomenėse, kuriose vykdomė veiklą ir gyvename, yra mūsų pareiga. Stengiamės veikti taip, kad saugotume ir tausotume aplinką bei gamtos išteklius ir išlaikytume sveiką, saugią ir aplinkai nekenksmingą darbo vietą.

„Moody's“ netoleruos direktorių, darbuotojų, klientų, lankytojų, pardavėjų, konsultantų, nepriklausomų rangovų, stažuotojų, laikinųjų darbuotojų ar kitų asmenų, turinčių dalykinių santykių su „Moody's“, smurtinių veiksmų darbo vietoje, įskaitant elgesį, kuriuo užgauliojamas, gąsdinamas ar bauginamas kitas asmuo ir kuris neigiamai paveikia asmenį tiek fiziškai, tiek psichologiškai. Tai taikoma „Moody's“ biurams, su klientais arba su „Moody's“ susijusiems renginiams už biuro ribų, taip pat „Moody's“ technologijų išteklių naudojimui (kaip išsamiau apibrėžta „Moody's“ IT naudojimo politikoje), įskaitant el. paštą, balso paštą, internetą, momentinius pranešimus, bendradarbiavimo įrankius ir kitus įmonės palaikomus komunikacijos kanalus. Remiantis „Moody's“ smurto prevencijos darbo vietoje politika, jei manote, kad darbe patyrėte bet kokio pobūdžio smurtą, turėtumėte apie tai pranešti žmonių komandai, bendrovės apsaugai arba teisės skyriui.

Tikimasi, kad visi „Moody's“ darbuotojai dirbs neveikiami jokių medžiagų, kurios kenkia jų gebėjimui dirbti saugiai ir efektyviai, įskaitant alkoholį, nelegalius narkotikus, kontroliuojamas medžiagas ir, tam tikromis aplinkybėmis, receptinius vaistus. „Moody's“ patalpose arba vykdant su „Moody's“ susijusią dalykinę veiklą griežtai draudžiama veikla apima nelegalių narkotikų ar kontroliuojamų medžiagų gamybą, platinimą, išdavimą, pirkimą, perdavimą ar gabenimą; bet kokių nelegalių narkotikų ar kontroliuojamų medžiagų turėjimą ar vartojimą be recepto; ir piktnaudžiavimą alkoholiu ar bet kokiais vaistais, įskaitant receptinius vaistus.

Nors „Moody's“ pripažįsta, kad kartais „Moody's“ remiamų renginių arba su verslu susijusių valgių ar socialinių renginių metu gali būti patiekiamas alkoholis, tikimasi, kad asmenys alkoholį vartos saikingai ir visada elgsis profesionaliai bei atsakingai. Netinkamas alkoholio vartojimas ar elgesys „Moody's“ ar su verslu susijusiuose renginiuose yra nepriimtinas ir gali užtraukti drausmines nuobaudas, įskaitant sutarties nutraukimą. Žinokite, kad vietinė politika ir įstatymai gali suteikti papildomų nurodymų, reglamentuojančių narkotikų ir alkoholio laikymą bei vartojimą darbe tam tikroje vietoje, ir darbuotojai turėtų žinoti šią politiką ir įstatymus bei jų laikytis.

Asmens duomenų apsauga

Vadovaudamasi galiojančiais įstatymais, „Moody's“ renka, apdoroja, naudoja, perduoda, atskleidžia ir saugo su savo darbuotojais susijusius asmens duomenis bei jais dalijasi tų darbuotojų įdarbinimo, Bendrovės verslo ir administravimo bei taikomų įstatymų, šio Kodekso ir kitos „Moody's“ politikos, procedūrų bei procesų tikslais. Tokie duomenys gali apimti, be apribojimų, jūsų vardą, pavardę, gimimo datą, pilietybę, paso arba vairuotojo pažymėjimo duomenis, IP adresą ir kompiuterio duomenis, nuotrauką, informaciją apie išsilavinimą ir kvalifikaciją, šeimines padėtis, išlaikytinių skaičių, banko sąskaitos duomenis, mokesčių mokėtojo duomenis, informaciją apie sveikatą, nėštumą ir (arba) neįgalumo statusą, informaciją, susijusią su jūsų pareigomis Bendrovėje, darbo rezultatų vertinimus ir apžvalgas, nebuvimą darbe, atlyginimą, premijas, išmokas, vertybinių popierių sąskaitas, turimas lėšas ir operacijas, taip pat tam tikrų šeimos narių vertybinių popierių sąskaitas, turimas lėšas ir operacijas bei jūsų ir jūsų artimų giminių kontaktinius duomenis. Siekiant palengvinti „Moody's“ ir jos susijusių įmonių veiklą visame pasaulyje, daugeliu atvejų šiuos asmens duomenis „Moody's“ ar jos susijusios įmonės laiko ir tvarko duomenų bazėse, laikomose vietoje ir (arba) esančiose Jungtinėse Amerikos Valstijose. Be to, tam tikromis aplinkybėmis jūsų asmens duomenys gali būti perduoti „Moody's“ išorės agentams ar rangovams, laikantis atitinkamų konfidencialumo susitarimų arba taikant bet kokias kitas priemones ir apsaugos priemones pagal taikomus įstatymus, kad šie padėtų „Moody's“ atlikti pirmiau nurodytas funkcijas, įskaitant, be apribojimų, išorinius darbo užmokesčio ar personalo paslaugų teikėjus, IT ir ryšių paslaugų teikėjus, advokatų kontorą, buhalterius ir auditorius. Be to, gavusi jūsų sutikimą arba jei tai leidžiama pagal taikomus įstatymus, „Moody's“ gali perduoti jūsų duomenis trečiosioms šalims, jei to reikalaujama pagal įstatymą, teisės aktą ar teismo nutartį. Jūsų asmens duomenys bus tvarkomi tol, kol dirbate „Moody's“.

ir vėliau, tol, kol to pagrįstai reikia teisėtiems „Moody's“ verslo tikslams ir tiek, kiek tai leidžiama pagal taikomus įstatymus.

Informuojame, kad pirmiau nurodytais tikslais jūsų duomenis gali perduoti, saugoti ir tvarkyti kiti „Moody's“ įmonių grupės nariai, išorės agentai ar rangovai jūsų jurisdikcijai nepriklausančiose šalyse, kurios gali neturėti panašios duomenų apsaugos įstatymų kaip jūsų jurisdikcija. Tačiau jūsų asmens duomenys bus perduoti tik tiems gavėjams, kurie užtikrina tinkamą jūsų duomenų apsaugos lygį ir laikosi taikomų įstatymų.

Priklausomai nuo jurisdikcijos, kurioje dirbate, galite gauti atskirus dokumentus dėl asmens duomenų tvarkymo, pvz., pranešimą apie darbuotojo asmens duomenis arba sutikimo formą. Jei gausite tokį dokumentą, tas dokumentas pakeis šiame skirsnyje nurodytą informaciją, todėl informacijos apie savo asmens duomenų tvarkymą turėtumėte ieškoti tame dokumente, o ne šiame Kodekso skirsnyje.

Jei norite gauti daugiau informacijos apie jūsų asmens duomenų rinkimą ir tvarkymą, įskaitant bet kokias teises, kurias galite turėti pagal vietinius įstatymus, peržiūrėti, keisti, atnaujinti, taisyti arba panaikinti tokius asmens duomenis, susisiekite su vietiniu atstovu žmonių komandoje arba teisės skyriuje.

Kiekvienas Bendrovės darbuotojas yra atsakingas už visų asmens duomenų (įskaitant darbuotojo duomenis ir asmeninius duomenis, gautus iš klientų, pardavėjų, rangovų ir kitų trečiųjų šalių), kuriuos jis pasiekia savo santykių su „Moody's“ metu, saugojimą, apsaugą ir konfidencialumo išlaikymą pagal

„Moody's“ IT naudojimo politiką ir bet kurią kitą „Moody's“ politiką ar gaires dėl saugumo, taip pat taikomus įstatymus.

Nuotraukos, vaizdo įrašai ir įrašai

Atsižvelgdama į taikomus įstatymus, „Moody's“ gali fotografuoti savo darbuotojus, daryti jų vaizdo ir (arba) garso įrašus bei naudoti tokias nuotraukas, vaizdo įrašus ir (arba) garso įrašus (įskaitant tuos, kuriuos padarė ar įrašė trečiosios šalys) bet kokiais tikslais, susijusiais su „Moody's“ verslui (įskaitant, be apribojimų, savo vidinėje ar išorinėje medžiagoje, elektroniniu ir spausdintu formatu, „Moody's“ intranete ir išorinėse svetainėse bei socialinėje žiniasklaidoje). „Moody's“ dės pagrįstas pastangas, kad informuotų jus, kai dalyvausite „Moody's“ renginyje, kurio metu bus fotografuojama arba įrašoma. Dalyvaudami tokiuose renginiuose, kiek leidžia taikomi įstatymai, sutinkate, kad jus fotografuotų ir įrašytų bei kad „Moody's“ bet kuriuo metu naudotų tokias nuotraukas ir įrašus, kaip aprašyta pirmiau.

Siekdama užkirsti kelią reikšmingos neviešos informacijos ir (arba) konfidencialios informacijos, reguliariai naudojamos ir (arba) gaunamos vykdant įprastą veiklą, atskleidimui, apsaugoti darbuotojų, klientų ir kitų trečiųjų šalių privatumą bei užkirsti kelią seksualiniam ir kitokiam priekabiavimui darbo vietoje ar kitaip, „Moody's“ draudžia darbuotojams atlikti bet kokio tipo slaptą ir (arba) neteisėtą vaizdo ir (arba) garso įrašymą ar fotografavimą, kol darbuotojai vykdo „Moody's“ dalykinę veiklą. Be to, daugelio jurisdikcijų vietos įstatymais draudžiama fotografuoti ir (arba) įrašyti vaizdą ar garsą be aiškaus įrašomos šalies leidimo.





Kaip elgiamės su savo klientais, verslo partneriais ir konkurentais

Sąžiningas dalykinis elgesys

„Moody's“ priklauso nuo savo reputacijos dėl sąžiningumo. Tai, kaip elgiamės su klientais, verslo partneriais ir konkurentais, formuoja mūsų reputaciją, kuria ilgalaikį pasitikėjimą ir galiausiai lemia mūsų sėkmę. Turėtumėte sąžiningai elgtis su mūsų klientais, verslo partneriais, konkurentais ir darbuotojais. Niekada negalime nesąžiningai pasinaudoti kitais manipuliuodami, piktnaudžiaudami informacija, ją slėpdami, neteisingai nurodydami esminius faktus ar vykdydami bet kokią kitą nesąžiningą dalykinę veiklą.

Konfidencialumas

Visi „Moody's“ darbuotojai privalo saugoti konfidencialią informaciją, kurią jie gauna vykdydami savo darbo pareigas. Konfidenciali informacija gali būti „Moody's“ vidinė verslo informacija, iš klientų gauta informacija ir informacija apie „Moody's“ darbuotojus. Konfidencialios informacijos apsauga padeda Bendrovei vykdyti savo teisinius įsipareigojimus ir skatina klientus geranoriškai atskleisti informaciją. Ypač to specialaus dėmesio konfidencialiai informacijai apsaugoti reikia MIS kredito reitingavimo procesui ir MA konfidencialios informacijos gavimui.

Kadangi yra daug įvairios informacijos, kuri turėtų būti laikoma konfidencialia, turėtumėte būti atsargūs ir neatskleisti tokios informacijos, kol nenustatysite, ar ji yra konfidenciali. Jei turite klausimų, ar tam tikra informacija yra konfidenciali, susisiekite su savo vadovu arba „Moody's“ teisės skyriumi.

Paprastai konfidencialia informacija galite dalytis tik su kitais „Moody's“ darbuotojais, kurie turi pagrįstą verslo tikslą žinoti tokią informaciją. Nesant tokio pagrįsto verslo tikslo, neturėtumėte dalytis konfidencialia informacija su kitais „Moody's“ darbuotojais.

MIS ir MA atskyrimo politika (aptarta toliau) išreiškiami reikalavimai MIS ir MA keistis konfidencialia verslo informacija ir aprėpta verslo informacija, kaip šios sąlygos apibrėžtos politikoje.

Negalite aptarti konfidencialios informacijos su trečiosiomis šalimis, įskaitant šeimos narius, verslo ar socialinius pažįstamus, arba vietose, kuriose galite būti išgirsti, pavyzdžiui, taksi, liftuose ar restoranuose. Taip pat turite apsaugoti dokumentus, įrenginius ir kompiuterio failus, kuriuose yra konfidencialios informacijos, tiek biure, tiek už biuro ribų.

Be žalos Bendrovei, netinkamas konfidencialios informacijos atskleidimas ar piktnaudžiavimas ja gali pažeisti prekybos viešai neatskleista informacija arba piktnaudžiavimo rinka įstatymus, kaip aptarta šio kodekso skirsnyje

„Prekyba pasinaudojant viešai neatskleista informacija ir piktnaudžiavimas rinka“, taip pat duomenų apsaugos teisės aktus. Darbuotojams, kurie netinkamai atskleidžia konfidencialią informaciją ar kitaip ja piktnaudžiauja, gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant sutarties nutraukimą.

Galiam, toliau pateikiame keletą svarbių priminimų apie konfidencialią informaciją.

- » Tiek, kiek darbuotojas yra įpareigotas išlaikyti informacijos konfidencialumą, ši pareiga išlieka net ir po to, kai dėl bet kokios priežasties nutrūksta darbuotojo darbo santykiai su „Moody's“.
- » „Moody's“ teisės skyrius turi peržiūrėti visas su konfidencialumu susijusias sutartis prieš jas taikant.
- » Naudoti asmenines el. pašto paskyras „Moody's“ konfidencialiai informacijai saugoti, perkelti ar platinti neleidžiama, išskyrus „Moody's“ IT naudojimo politikoje nurodytus atvejus.

MIS reitingavimo procedūra ir konfidenciali informacija

MIS tikslas – palaikyti aktyvų ir konstruktyvų dialogą su visais rinkos dalyviais, įskaitant emitentus, investuotojus ir tarpininkus. Šių santykių stiprumas priklauso nuo mūsų įsipareigojimo laikytis konfidencialumo sąžiningumo. Apsaugant nuolatinę prieigą prie neviešos informacijos, taip pat skatinamas svarbus MIS vaidmuo rinkoje puoselėjant didesnį emitentų skaidrumą ir informacijos atskleidimą.

Darbuotojams (ir patronuojamoms įmonėms, trečiųjų šalių rangovams ar MIS agentams, sudariusiems atitinkamas sutartis, kuriose numatyti privalomi konfidencialumo įsipareigojimai) draudžiama atskleisti konfidencialią informaciją, gautą įdarbinimo metu arba vykdam dalykinę veiklą su MIS, įskaitant toliau nurodytų rūšių informaciją.

Emitentų informacija. Kalbėdami su investuotojais, prenumeratoriais, spauda ar kitomis trečiosiomis šalimis, negalite atskleisti konfidencialios informacijos, kurią pateikė emitentas ir kuri anksčiau nebuvo atskleista mūsų paskelbtuose kredito tyrimų produktuose ar kituose viešai prieinamuose šaltiniuose. Žinoma, iš emitentų gauta konfidenciali informacija į mūsų leidinius turėtų būti įtraukta tik tuo atveju, jei emitentas davė išankstinį sutikimą tokiam atskleidimui. Nesant tokio sutikimo, konfidenciali informacija gali būti naudojama tik reitingavimo procese.

Būsiami reitingavimo veiksmai. Kalbėdami su investuotojais, prenumeratoriais, spauda ar kitomis trečiosiomis šalimis,

negalite pateikti jokių gairių dėl galimų būsimų reitingavimo veiksmų, skirtų bet kuriam išleidimui ar emitentui, jei ši informacija nebuvo viešai paskelbta MIS pranešime spaudai. Šis apribojimas taikomas būsimo reitingavimo veiksmo buvimui, laikui ar esmei, taip pat reitingavimo veiksmo nebuvimui. Be to, negalite nei netiesiogiai, nei tiesiogiai, nei žodžiu, nei raštu iš anksto suteikti užtikrinimo dėl bet kokio reitingavimo veiksmo ar jo garantuoti.

Reitingavimo komitetai. Reitingavimo komiteto svarstymai taip pat turi būti konfidencialūs. Nors reitingai nustatomi komiteto balsų dauguma, MIS skelbia tik vieną reitingo nuomonę. Atitinkamai darbuotojai negali atskleisti trečiosioms šalims ar emitentams informacijos apie reitingavimo komiteto procesą, įskaitant balsų pasiskirstymą arba faktą, kad analitikas galėjo nesutikti su komiteto galiausiai priimtu sprendimu. Be to, darbuotojai negali atskleisti reitingavimo komiteto narių vardų bei pavardžių ar pareigų.

MIS palaiko papildomą politiką ir procedūras, susijusias su interesų konfliktų, galinčių kilti dėl MIS kredito reitingavimo proceso, nustatymu ir valdymu. Tikimasi, kad MIS darbuotojai susipažins su ta politika ir jos laikysis.

MIS ir MA atskyrimas

MIS veiklos esmė – absoliutus ir neabejotinas jos kredito reitingavimo, matavimo ir vertinimo procesų sąžiningumas. Joks darbuotojas ar direktorius negali imtis veiksmų, kurie trukdo arba gali atrodyti kaip trukdantys bet kokio konkretaus MIS kredito reitingavimo, matavimo ar vertinimo proceso rezultatams taip, kad būtų pažeidžiamas proceso sąžiningumas arba galėtų atrodyti, jog jis pažeidžiamas. Dėl šių priežasčių, nors MIS ir MA dažnai bendradarbiauja ir tam tikromis aplinkybėmis dalijasi verslo informacija, MIS ir MA valdome kaip atskiras įmones – teisiškai, fiziškai ir veiklos požiūriu. Kaip kredito reitingavimo agentūra, MIS privalo nustatyti, palaikyti ir vykdyti politiką bei procedūras, skirtas interesų konfliktams, įskaitant interesų konfliktus, kurie gali kilti dėl jos susietumo su MA, spręsti ir valdyti. MIS ir MA atskyrimo politika sprendžiama ši interesų konflikto rizika ir nurodoma, kada ir kokiomis sąlygomis MIS ir MA gali keistis tam tikrų kategorijų informacija, kaip aprašyta politikoje. Visi „Moody's“ darbuotojai privalo laikytis MIS ir MA atskyrimo politikos.

Jei turite klausimų, susijusių su MIS ir MA atskyrimu, turite kreiptis nurodymų į atitikties skyrių. Darbuotojai, manantys, kad galėjo netinkamai arba netyčia gauti informaciją, pažeidžiančią MIS ir MA atskyrimo politiką, turi nedelsdami apie tai pranešti savo vadovui ir atitikties skyriui.

PAVYZDYS.

MA ruošiasi sudaryti didelę sutartį su didele tarptautine finansų institucija „ABC Bank“. Deryboms artėjant į pabaigą, „ABC Bank“ vadovas praneša savo MA kontaktiniam asmeniui, kad jo įmonė neseniai susitiko su MIS dėl „ABC Bank“ planuojamo didelio skolos pasiūlymo kredito reitingo. „ABC bank“ atstovas nerimauja, kad bankas negaus tokio kredito reitingo, kokio jis tikėjosi, ir svarsto, ar MA verslo kontaktinis asmuo galėtų paskambinti kolegoms iš MIS ir užtartį „ABC Bank“.

MA darbuotojui taip skambinti būtų nederama. MA darbuotojai negali imtis veiksmų, galinčių atrodyti, kaip kišimasis ar bandymas paveikti konkretaus kredito reitingavimo rezultatus.

Antimonopolinė politika ir konkurencija

„Moody's“ įsipareigoja laikytis bet kurios šalies antimonopolinių ir konkurencijos įstatymų, taikomų mūsų verslui. „Moody's“ netoleruos jokių tuos įstatymus pažeidžiančių verslo sandorių ar veiklos. Bendras antimonopolinių įstatymų tikslas yra skatinti laisvą ir atvirą konkurenciją, pagrįstą kokybe, kainomis ir paslaugomis. Laisva ir atvira konkurencija reikalauja, kad susilaikytume nuo: bendradarbiavimo ar bendravimo su bet kokių konkurentu tokiu būdu, kuris galėtų pakenkti konkurencijai; monopolio užsitikrinimo, grasinimo užsitikrinti arba palaikymo antikoncepcinėmis priemonėmis (JAV) arba „piktnaudžiavimo dominuojančia padėtimi rinkoje“ (kitose jurisdikcijose); arba kitokio kenkimo normaliai konkurencijai.

Antimonopoliniai pažeidimai gali užtraukti labai dideles korporacines baudas, taip pat baudas ir įkalinimo bausmes asmenims. Be to, antimonopoliniai įstatymai tam tikrose jurisdikcijose leidžia šalims, nukentėjusioms dėl antimonopolinių taisyklių pažeidimo, gauti didelį žalos atlyginimą.

Antimonopoliniai įstatymai yra sąmoningai išdėstyti plačia ir bendra kalba. Juose yra plačių nuostatų dėl apribojimų, kurie kelia grėsmę konkurencingo verslo ekonomikai, tačiau nepateikiamas galutinis tos veiklos sąrašas. Tai reiškia, kad turime atidžiai stebėti galimas Bendrovės verslo veiklos antimonopolines pasekmes. Visais atvejais iškilus abejonėms reikia kreiptis į „Moody's“ teisės skyrių.

? Kokie konkurentų susitarimai yra draudžiami?

Tam tikri susitarimai su konkurentais yra neteisėti pagal antimonopolinius arba konkurencijos įstatymus. Paprastai faktiniams ar potencialiems konkurentams neleidžiama veikti kartu, įskaitant signalizavimą vienas kitam arba aiškų ar tylų susitarimą tarpusavyje užfiksuoti, nustatyti arba kontroliuoti bet kokių produktų ar paslaugų prieinamumą, kainas ar susijusias sąlygas. Taikant antimonopolinius įstatymus, susitarimai neturi būti formalūs ar rašytiniai. Bet koks neformalus dviejų ar daugiau įmonių susitarimas dėl verslo praktikos pritaikymo gali būti naudojamas kaip neteisėto susitarimo įrodymas. Net socialiniai pokalbiai gali būti naudojami kaip įrodymas, kad susitarimas egzistavo.

Toliau išvardyti svarbiausi susitarimai su konkurentais, dėl kurių gali būti pradėtas antimonopolinis tyrimas.

Susitarimai dėl kainų. Bet koks konkurentų susitarimas užfiksuoti arba kontroliuoti kainas yra neteisėtas. Niekada neturėtumėte bendrauti su konkurentu apie esamas ar būsimas kainas, kainų politiką, pasiūlymus, išlaidas, maržas, nuolaidas, akcijas, pardavimo sąlygas, kredito sąlygas ar autorinius atlyginimus. Pagrindinė kainų nustatymo taisyklė yra paprasta: „Moody's“ savo produktų ir paslaugų kainą bei pardavimo sąlygas turi nustatyti savarankiškai ir nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nebendrauti su konkurentais dėl nė vienos iš šių sąlygų.

Teritorijų arba klientų pasiskirstymas. Gali būti neteisėta konkurentams pasidalyti arba pasiskirstyti pardavimo teritorijas ar klientus. Niekada nesusitarkite su konkurentu

pardavinėti arba susilaikyti nuo pardavimo bet kurioje geografinėje vietoje arba bet kokiems klientams ar klientų grupei, arba padalyti ar pasidalyti kliento verslą.

Susitarimai apriboti arba suvaržyti gamybą.

Konkurentams tarpusavyje susitarti apriboti arba padidinti gamybą ar tiekimą yra neteisėta. Iš anksto pasitarkite su „Moody's“ teisės skyriumi, kai bus diskutuojama su konkurentais apie duomenų rinkimo apribojimus.

Rinkodara. Konkurentai neturėtų susitarti dėl pardavimo, rinkodaros arba reklaminės veiklos ar planų arba jų koordinuoti.

Įdarbinimas. Bendradarbiavimas už verslo konteksto ribų, kai bendrovės susitaria neįdarbinti darbuotojų, su kuriais jos susidūrė bendradarbiaudamos (pvz., „Moody's“ samdomų neįdarbintų rangovų, kurių sutartyse yra perviliojimo draudimo punktai), susitarimai neįdarbinti ir nesamdyti darbuotojų iš kitų bendrovių gali būti nelegalūs, nepaisant to, ar susitarime dalyvaujančios bendrovės yra konkurentės savo tiekiamų produktų ar paslaugų atžvilgiu. Taip pat neteisėti yra susitarimai su kitomis bendrovėmis dėl kiekvienos bendrovės darbuotojų įdarbinimo sąlygų, tokių kaip atlyginimai ir išmokos.

Boikotai. Konkurentams susitarti, kad jie neparduos ir nepirks iš tam tikrų asmenų ar firmų, yra neteisėta.

Komerciniu požiūriu neskelbtinos informacijos teikimas.

Negalite dalytis komerciniu požiūriu neskelbtina informacija su konkurentais. Komerciniu požiūriu neskelbtina informacija apima bet kokią neviešą informaciją apie kainas, kainų politiką, pasiūlymus, išlaidas, maržas, nuolaidas, akcijas, pardavimo



sąlygas, kredito sąlygas, autorinius atlyginimus, verslo planus, rinkodaros planus, reklaminę veiklą, bendravimo su klientais arba tiekėjais planus, esamą ar būsimą tyrimų ir plėtros veiklą bei panašaus pobūdžio informaciją, kuri galėtų padėti konkurentams koordinuoti elgesį rinkoje. Nors lyginamoji analizė gali būti teisėta, kai ją atlieka trečioji šalis, prieš dalyvaudami bet kokioje lyginamojoje analizėje turite pasikonsultuoti su „Moody's“ teisės skyriumi. Jei gaunate komerciniu požiūriu neskelbtiną informaciją iš konkurento, turėtumėte vengti peržiūrėti informaciją, kai nustatote, kad ji yra komerciniu požiūriu neskelbtina, atsakyti aptarti šią informaciją su konkurentu, nesidalyti informacija su kolegomis ir nedelsiant pranešti „Moody's“ teisės skyriui. Taip pat pasikonsultuoti su „Moody's“ teisės skyriumi turite prieš pasitelkdami trečiąją šalį, kad gautumėte konkurencinės informacijos. Nors gauti konkurencinės informacijos iš viešųjų šaltinių ar klientų yra teisėta, nesinaudokite trečiosiomis šalimis kaip kanalais dalytis informacija su konkurentais arba gauti iš jų informacijos.

Standartizavimas. Standartizavimo susitarimai dažnai naudingi klientams, nes šie gali bendradarbiauti su keliais tiekėjais per bendrą sąsają. Tačiau tam tikromis aplinkybėmis gaminių standartizavimas taip pat gali pažeisti antimonopolinius įstatymus. Prieš pradėdami bet kokias diskusijas dėl standartizavimo pasikonsultuokite su „Moody's“ teisės skyriumi.

Prekybos asociacijos. Turite būti ypač atsargūs dalyvaudami pramonės ar prekybos asociacijų susitikimuose su konkurentų bendrovių darbuotojais. Prieš dalyvaudami pramonės asociacijos darbo grupėje, kurioje yra vienas ar daugiau konkurento darbuotojų, turite gauti teisės skyriaus patvirtinimą. Prieš bet kokią susitikimą visada turėtumėte paprašyti darbotvarkės projekto, griežtai laikytis darbotvarkės punkty, reikalauti, kad bet koks susirinkimas būtų protokoluojamas, vengti diskusijų ar sąveikos, galinčios pažeisti antimonopolinius ir konkurencijos įstatymus bei teisės aktus, ir be gairių, kurias gali pateikti „Moody's“ teisės arba atitikties skyrius, laikytis organizacijos paskelbtų gairių. Jei įvyksta bet kokia sąveika, kuri, jūsų manymu, gali pažeisti antimonopolinius ir antikoncepcinius įstatymus, teisės aktus ar šį Kodeksą, turėtumėte aiškiai išreikšti savo susirūpinimą, paprašyti, kad jūsų prieštaravimas būtų įrašytas į susitikimo protokolą, išeiti iš susitikimo ir susisiekti su „Moody's“ teisės skyriumi.

Pirmiau pateiktas sąrašas nėra išsamus. Prieš pradėdami derėtis su konkurentu dėl bet kokio susitarimo, turite gauti teisės skyriaus leidimą.

Be pirmiau aptartų susitarimų tipų, kitos sąveikos

su konkurentais gali sukelti didelę galimą pasaulinių antimonopolinių ir konkurencijos įstatymų nesilaikymo riziką. Todėl tam tikro tipo sąveikai su konkurentų darbuotojais reikalingas išankstinis teisės skyriaus patvirtinimas. Norėdami gauti daugiau informacijos apie tai, kaip teisėtai ir tinkamai elgtis su tokia sąveika, kokio tipo sąveikai reikalingas išankstinis patvirtinimas ir kaip prireikus gauti tokį išankstinį patvirtinimą, skaitykite sąveikos su konkurentų darbuotojais gaires, kurios yra paskelbtos Bendrovės intranete.

Ką daryti, jei iš konkurento gaunu netinkamą prašymą?

Jei konkurentas jūsų paprašys sudaryti neteisėtą ar abejotiną susitarimą dėl kainodaros ar kitos pirmiau aptartos veiklos arba pasidalyti informacija apie „Moody's“ praktiką, turėtumėte aiškiai ir įtikinamai pareikšti prieštaravimą tokiam prašymui ir užbaigti pokalbį (jei jis vyksta tiesiogiai) bei apie įvykį nedelsiant informuoti „Moody's“ teisės skyrių. Jei prašymą gaunate el. paštu (arba kita rašytine forma), turėtumėte neatsakyti ir nedelsdami informuoti „Moody's“ teisės skyrių. Teisės skyrius padės jums nuspręsti, kokie tolesni veiksmai būtų tinkami.

Dėl kokios kitos praktikos turėčiau susirūpinti?

Tam tikri susitarimai su klientais ir tiekėjais bei tam tikros vienašališko elgesio formos taip pat gali pažeisti antimonopolinius įstatymus. Toliau pateikiamos reikšmingiausios elgesio formos, dėl kurių gali būti pradėtas antimonopolinis tyrimas.

Klientų galimybių bendrauti su konkurentais apribojimas.

Klientų galimybių bendrauti su konkurentais apribojimai, pavyzdžiui, reikalavimas, kad klientai patenkintų visus arba didžiąją dalį savo poreikių pirkdami iš konkretaus pardavėjo, gali pažeisti antimonopolinius įstatymus. Neturėtumėte sudaryti susitarimų, kurie riboja arba siekia apriboti kitos šalies galimybes pirkti prekes ar paslaugas iš „Moody's“ konkurentų arba bausti kitos šalies už santykius su „Moody's“ konkurentais.

Agresyvi kainodara. Už savikainą žemesnės kainos tam tikromis aplinkybėmis gali būti neteisėtos. Prieš siūlydami produktą ar paslaugą už mažesnę nei „Moody's“ produkto ar paslaugos teikimo kainą, turite pasikonsultuoti su „Moody's“ teisės skyriumi.

Nuolaidos dėl lojalumo. Kai kuriomis aplinkybėmis nuolaidos, teikiamos už visus arba daugelį klientų pirkimų, gali pažeisti antimonopolinius įstatymus. Paprastai leidžiamos apimties nuolaidos, suteikiamos pagal vienodą pirkimų grafiką. Tačiau nuolaidos, dėl kurių klientai iš „Moody's“ turi įsigyti visus

arba didžiąją dalį tam tikros rūšies produktų, tam tikromis aplinkybėmis gali būti neteisėtos. Reikėtų vengti vienkartinų ir atgalinių nuolaidų (t. y. nuolaidų, kurios suaktyvinamos pasiekus pirkimo slenkstį, bet vėliau taikomos perkant žemiau slenksčio). Prieš siūlydami ar taikydami bet kokią nuolaidą dėl lojalumo, turite pasikonsultuoti su „Moody's“ teisės skyriumi.

Susiejimas. Vieno produkto pardavimo, jei klientas įsigyja antrą, skirtingą produktą, sąlyga kai kuriais atvejais gali pažeisti antimonopolinį įstatymą. Kadangi bet kokio tokio susiejimo susitarimo teisėtumas priklauso nuo daugelio sudėtingų teisinių ir ekonominių veiksnių, toks susitarimas neturėtų būti vykdomas iš anksto nepasikonsultavus su „Moody's“ teisės skyriumi.

Pirkimas urmu. Nuolaidų siūlymas, kai du ar daugiau produktų perkami už mažesnę kainą nei atskirų produktų kainų suma, tam tikromis aplinkybėmis gali pažeisti antimonopolinį įstatymą. Kadangi tokių susitarimų teisėtumas priklauso nuo daugelio sudėtingų teisinių ir ekonominių veiksnių, toks pirkimo urmu susitarimas neturėtų būti taikomas MIS produktams ar paslaugoms iš anksto nepasikonsultavus su „Moody's“ teisės skyriumi.

Atsisakymai sudaryti sandorį. Paprastai „Moody's“ turi teisinę teisę atsisakyti pirkti iš bet ko ar parduoti bet kam. Tačiau šiuos sprendimus turime priimti savarankiškai. Susitarimas su tiekėju ar klientu nesudaryti sandorio su to tiekėjo ar kliento konkurentu tam tikromis aplinkybėmis gali būti neteisėtas. Kai kuriais atvejais net savarankiškas sprendimas atsisakyti sudaryti sandorį, jei jį priima dominuojančią padėtį užimanti bendrovė, gali būti neteisėtas. Labiau tikėtina, kad savarankiškas atsisakymas sudaryti sandorį bus laikomas pažeidimu, jei jis susijęs su

verslo santykių nutraukimu, o ne su atsisakymu užmegzti naujus santykius. Atsisakymas taip pat gali būti neteisėtas, jei jis vykdomas siekiant daryti spaudimą kitai šaliai nesudaryti sandorio su „Moody's“ konkurentu arba nubausti ją už tai. Nesusitarkite su tiekėju ar klientu dėl trečiųjų šalių, su kuriomis bet kuri šalis gali sudaryti verslo sandorius, ir pasikonsultuokite su „Moody's“ teisės skyriumi prieš atsisakydami sudaryti sandorį su konkurentu arba svarbiu konkurento klientu.

Kainų diskriminacija. Pagal ES teisės aktus, susijusius su kredito reitingavimo agentūromis, kredito reitingavimo agentūrų imami mokesčiai turi būti nediskriminaciniai ir pagrįsti sąnaudomis. Be to, ES ir tam tikrose kitose jurisdikcijose dominuojančią padėtį užimančių bendrovių vykdoma kainų diskriminacija gali būti „piktnaudžiavimas ta dominuojančia padėtimi“ ir tam tikromis aplinkybėmis neteisėta. Nors JAV antimonopolinės teisės nuostatos dėl kainų diskriminacijos paprastai „Moody's“ netaikomos, nes jos taikomos tik prekių ar materialių produktų pardavimui, kai kurios JAV valstijos turi paslaugoms taikomų įstatymus dėl kainų diskriminacijos.

Menkinimas. Konkurentus kritikuojantys teiginiai, jei jie melagingi ar klaidinantys, yra menkinantys ir tam tikromis aplinkybėmis gali pažeisti antimonopolinius įstatymus, taip pat įstatymus dėl sukčiavimo ir apgaulės, aptartus kitose Kodekso vietose. Tačiau leistina pateikti faktiškai tikslus teiginius apie konkurentų rezultatus ir produktų savybes, siekiant pabrėžti sritis, kuriose „Moody's“ pranašesnė.

Kišimasis į konkurentų sutartis. Niekada neraginkite kliento ar potencialaus kliento pažeisti sutartis su konkurentu.



? O jei nėra oficialaus susitarimo?

Atminkite, kad antikonkurenciniai susitarimai nebūtinai turi būti įtraukti į oficialius ar rašytinius susitarimus, kad būtų neteisėti. Bet koks neformalus dviejų bendrovių susitarimas, kad vienos iš jų priimtos verslo praktikos laikysis kita, gali būti panaudotas teisme siekiant įrodyti neteisėtą susitarimą.

Net socialiniai pokalbiai ar kitoks neformalus bendravimas (įskaitant el. laiškus ar kitą elektroninę komunikaciją) gali būti naudojami kaip antikonkurencinio elgesio įrodymas. Vyriausybės reguliuotojai padidino jautrumą dėl prekybos ir pramonės asociacijų susitikimų, kurie suteikia galimybę konkurentams bendrauti, todėl tokiose situacijose turėtumėte būti ypač atidūs, kad išvengtumėte net tokių veiksmų, dėl kurių gali tik atrodyti, kad elgiamasi neteisėtai. Atmintinės ir kiti rašytiniai pranešimai, kuriuose vartojama neformali ar netinkama kalba, kada nors gali būti išnagrinėti vyriausybės agentūros arba priešininkų teisininkų. Vartojant tokią kalbą gali kilti klausimų dėl elgesio,

kuris yra visiškai teisėtas, ir gali pakenkti mūsų pastangoms laikytis antimonopolinių ir konkurencijos įstatymų. Su kuo nors bendraudami visada turite atsižvelgti į šiuos dalykus. Pavyzdžiui, vadovaukitės toliau pateiktais nurodymais.

- » Pateikite faktus, būkite glausti ir objektyvūs bei nurodykite bet kokios konkurencinės informacijos šaltinį.
- » Nedarykite teisinių išvadų.
- » Venkite bet kokių pasiūlymų, kurie gali būti suprantami kaip bandymas nuslėpti veiksma, pvz., „Perskaitę ištrinkite”.
- » Venkite žodžių, kurie klaidingai rodo teisėtą verslo elgesį kaip blogą, pvz., „Mes pavogėme šį klientą iš savo konkurento”, kai Bendrovė laimėjo klientą sąžiningos konkurencijos būdu.
- » Nesakykite „pramonės politika”, „pramonės kaina” ar panašių posakių, nurodančių įprastą veiksmų eigą, kai jos nėra.
- » Aptardami konkurentus ar konkurenciją venkite hiperbolių.
- » Nepervertinkite savo rinkos dalies ir neminėkite rinkos, kuri yra nepagrįstai siaura, atsižvelgiant į komercinę realybę, kad jūsų rinkos dalis atrodytų didesnė.



? Ką daryti, jei konkurento darbuotojas bando įtraukti mane į diskusiją apie mūsų produktų pasiūlymus ar kainas?

Jokiomis aplinkybėmis neturėtumėte su konkurentais aptarti kainos ar kitų pardavimo sąlygų. Per daug lengva kitiems neteisingai interpretuoti bet kokius jūsų pokalbius, kad ir kokie nekalti jie būtų. Jei kuris nors konkurentas pradeda diskusiją dėl kainų ar kitų pardavimo sąlygų, turėtumėte tvirtai pasakyti, kad negalite kalbėti ar dalyvauti diskusijose apie kainas ar kitus konkurencijai jautrius dalykus. Jei diskusija tęsiasi, išeikite ir aiškiai tai pademonstruokite, kad jūsų protestas būtų prisimintas, bei informuokite „Moody's“ teisės skyrių. Tokios diskusijos dažnai naudojamos kaip neteisėtų susitarimų įrodymas, net ir prieš žmones, kurie dalyvavo nenoriai, bet nutylėdami.

? Ką daryti sužinojus, kad konkurentas niekina „Moody's“ produktus arba pateikia melagingus teiginius apie juos?

Susidūrę su klaidingu teiginiu apie „Moody's“, turėtumėte teisingai išdėstyti faktus. Neturėtumėte komentuoti klaidingų teiginių šaltinio etikos. Jei galima nustatyti klaidingų teiginių šaltinį arba jei teiginiai yra ypač žiaurūs, turėtumėte informuoti skyriaus vadovą arba teisės skyrių.



MOODY'S

MOODY'S
INVESTORS SERVICE

MOODY'S
ANALYTICS

Kaip saugome bendrovę ir jos akcininkus

„Moody's” reikalauja, kad jos darbuotojai ir direktoriai vykdydami visą savo verslo veiklą elgtųsi pagal aukščiausius sąžiningumo ir etikos standartus. Etiškas elgesys yra ne tik teisingas elgesys, bet ir gera verslo praktika, nes jis yra būtinas norint palaikyti patikimus santykius su klientais. Verslo elgesį taip pat reglamentuoja daugelis įstatymų, susijusių su sukčiavimu, apgaulingais veiksmais, kyšininkavimu ir korupcija, vartotojų apsauga, konkurencija, nesąžininga prekybos praktika ir nuosavybe, įskaitant intelektinę nuosavybę, pvz., patentus, prekių ženklus ir autorių teises.

Tikslų veiklos įrašų tvarkymas

Mums būtina laikyti tikslus verslo įrašus. Bendrovės verslo įrašai visada turi būti parengti tiksliai ir patikimai, atspindėti tikrąjį sandorio pobūdį ir būti tinkamai saugomi. Visos operacijos turi būti vykdomos pagal „Moody's” bendrąjį arba specialųjį įgaliojimą. „Moody's” knygos, įrašai ir sąskaitos turi atspindėti visus Bendrovės sandorius ir visus kitus įvykius, kuriems taikomas konkretus reglamentinis įrašų saugojimo reikalavimas arba Bendrovės apskaitos politika. Taip pat reikalingi tikslūs verslo įrašai, kad „Moody's” galėtų įvykdyti savo įsipareigojimą laiku pateikti visą, sąžiningą ir suprantamą finansinę ir kitokią informaciją visuomenei ir vyriausybėms visame pasaulyje.

Labai svarbu, kad niekas nekurtų įrašų, kuriais siekiama ką nors suklaidinti ar ką nors nuslėpti, ir nedalyvautų juos kuriant. Tokio elgesio pavyzdžiai yra darymas, kad įrašai atrodytų taip, lyg mokėjimai būtų atlikti vienam asmeniui, o iš tikrųjų jie buvo atlikti kitam, išlaidų ataskaitų, kurios tiksliai neatspindi tikrosios išlaidų prigimties, pateikimas arba netikslų pardavimo rezultatų pateikimas apskaitos skyriui. Bet kuriam darbuotojui, kuris kuria klaidinančius ar suklaidintus įrašus arba dalyvauja juos kuriant, bus taikomos drausminės priemonės, įskaitant sutarties nutraukimą.

Bendrovės finansinės ir kitos knygos bei įrašai neturi būti klastojami. Kiekvienas, turintis informacijos ar žinantis apie bet kokį paslėptą fondą ar turtą, apie bet kokį klaidingą ar dirbtinį įrašą „Moody's” knygoje ir įrašuose arba apie bet kokį netinkamą mokėjimą, turėtų nedelsdamas pranešti apie tai kontrolieriui ir teisės skyriui arba per sąžiningumo karštąją liniją. Bet kokio pobūdžio klaidingų finansinių rezultatų pateikimas pažeidžia šį Kodeksą ir gali užtraukti Bendrovei kaltinimus dėl sukčiavimo.

PAVYZDYS.

Darbuotoją į komandiruotę vien dėl asmeninių priežasčių lydi sutuoktinis. Darbuotoja pateikia išlaidų ataskaitą, kurioje yra dvi brangios vakarienės ir bilietai į teatrą. Ataskaitoje ji melagingai nurodo, kad vakarienei ir teatre prie jos prisijungė klientas, nors iš tikrųjų ji buvo su savo sutuoktiniu. Pateikti išlaidų ataskaitą, kurioje melagingai identifikuojama, kas dalyvavo renginyje, griežtai draudžiama.

? Ką daryti manant, kad darbuotojas sukūrė netikslų verslo įrašą?

Jei manote, kad darbuotojas galėjo sukurti netikslų verslo įrašą, turėtumėte pranešti apie savo susirūpinimą duomenų valdytojui ir teisės skyriui. Taip pat galite pateikti pranešimą per sąžiningumo karštąją liniją.

Apgaulė ir sukčiavimas

Negalite įsitraukti į jokios formos sukčiavimą ar apgaulę su klientu, Bendrove ar bet kuria kita šalimi. Apgaulės ar sukčiavimo pagrindas yra klaidingas pateikimas, kurio paprasčiausia forma yra neteisingas arba klaidinantis teiginys. Kad išvengtumėte apgaulės ar sukčiavimo pasiūlymų, turėtumėte atkreipti dėmesį į toliau nurodytus dalykus.

- » Pateikimas kaip visuma gali būti klaidinantis, nors kiekvienas atskirai nagrinėjamas teiginys tiesiogine prasme yra teisingas.
- » Svarbios papildomos ar patikslinančios informacijos neatskleidimas gali būti klaidingas pateikimas.
- » Pateikimai neturėtų užgožti tiesos.
- » Pateikimais neturėtų būti nurodomos produkto ar paslaugos savybės, kurių jie neturi.

Pateikimus apie „Moody's” ir jos konkurentų produktų ir paslaugų faktines charakteristikas turi būti įmanoma įrodyti.

PAVYZDYS.

„Moody's Analytics” kuria naują produktą. Tikslus pristatymo laikas neaiškus, tačiau, siekdamas susitarti dėl didelio pardavimo su svarbiu klientu, pardavimų atstovas žada, kad jis bus prieinamas iki metų pabaigos.

Negalite pateikti pareiškimų apie produktą, jei jie nėra pagrįsti faktais ir jų negalima įrodyti. Net jei ir buvote įgalioji pranešti klientui, kad kuriamas naujas produktas, jei Bendrovė jums oficialiai nepranešė, kada produktas bus prieinamas, negalite pažadėti to produkto iki savo pasirinktos datos.

? Ar galiu užginčyti konkurento pateiktą pareiškimą, jei žinau, kad pareiškimas neteisingas?

Galite užginčyti pareiškimą, jei „Moody's” turi įrodymų, patvirtinančių bet kokius jūsų teiginius apie konkurenciją. Tačiau tai darydami turėtumėte būti atsargūs ir, jei nesate tikri, kad bet kuris teiginys, kurį ketinate pateikti, gali būti įrodytas pagal pakankamai aukštus standartus, kreipkitės patarimo į teisės skyrių. Jei sužinote, kad kas nors pateikia pareiškimus apie „Moody's”, kurie, jūsų manymu, yra neteisingi, praneškite teisės skyriui.

Bendrovės galimybės

Darbuotojai ir direktoriai yra įsipareigoję Bendrovei ginti jos teisėtus interesus, kai atsiranda galimybė tai padaryti. Jei sužinosite apie verslo ar investavimo galimybę naudodamiesi įmonės nuosavybe ar informacija arba savo pareigomis „Moody's”, pavyzdžiui, iš konkurento arba faktinio ar potencialaus Bendrovės kliento, tiekėjo ar verslo partnerio, negalite pasinaudoti šia galimybe ar investuoti arba padėti kitam asmeniui tai padaryti be išankstinio raštiško generalinio patarėjo sutikimo. Direktoriai turi gauti išankstinį valdybos pritarimą. Tokia galimybė pirmiausia turėtų būti laikoma „Moody's” investavimo galimybe. Negalite naudotis įmonės nuosavybe ar informacija arba savo pareigomis Bendrovėje siekdami asmeninės naudos, taip pat negalite konkuruoti su Bendrove ar padėti kam nors kitam tai daryti.

Interesų konfliktai

„Moody's” seniai nusistovėjusi vidaus politika, skirta interesų konfliktams sumažinti, yra labai svarbi mūsų patikimumui rinkoje ir darbuotojų nepriklausomumui

užtikrinti. Jūsų pareiga sąžiningai ir etiškai vykdyti „Moody's” veiklą apima etišką faktinių ir galimų interesų konfliktų tarp asmeninių ir verslo santykių tvarkymą.

Specialios taisyklės taikomos „Moody's Corporation” vykdomiesiems pareigūnams ir direktoriams, kurie įsitraukia į veiklą, galinčią sukelti faktinį, menamą ar galimą interesų konfliktą. Prieš įsitraukdami į bet kokią tokią veiklą, vykdomieji pareigūnai ir direktoriai turi visiškai atskleisti visus faktus ir aplinkybes generaliniam patarėjui ir direktorių valdybos audito komiteto pirmininkui bei gauti išankstinį direktorių valdybos pritarimą.

Interesų konfliktas kyla tada, kai jūsų asmeninis interesas bet koku būdu trukdo Bendrovės interesams. Faktiniai arba galimi interesų konfliktai gali kilti įvairiomis aplinkybėmis. Toliau Kodekse aptariami keli interesų konfliktų atsiradimo būdai, įskaitant: interesus išorės bendrovėse; pareigas išorės subjektuose; ir dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų priėmimą. Be tų situacijų, kurios išsamiau aptartos toliau, pateiksime keletą papildomų situacijų, kurios gali sukelti faktinį arba galimą interesų konfliktą, pavyzdžiui.

Netinkama asmeninė nauda. Interesų konfliktas kyla tada, kai darbuotojas, direktorius arba jo šeimos narys gauna netinkamos asmeninės naudos dėl pareigų „Moody's”. Tokia asmeninė nauda gali būti įvairių formų, įskaitant nuolaidas, galimybes ar kitus privalumus. Negalite priimti iš Bendrovės jokių lengvatų, kurių Bendrovė tinkamai neįgaliojo ir nepatvirtino, įskaitant paskolas ar garantijas dėl jūsų asmeninių įsipareigojimų. Moody's nesuteiks jokių asmeninių paskolų direktoriams ir vykdomiesiems pareigūnams bei negarantuos jų asmeninių įsipareigojimų.

Asmeniniai santykiai. Interesų konfliktas gali kilti dėl asmeninių „Moody's” darbuotojo santykių su kliento, emitento, pardavėjo ar kito verslo kontakto darbuotoju. Jei turite tokių santykių arba užmezgėte juos, pagal galiojančius įstatymus turėtumėte apie tai pranešti savo vadovui ir atitikties skyriaus nariui, kurie įvertins situaciją ir patars, ar reikia imtis kokių nors veiksnių konfliktui sumažinti.

Verslo kelionės. Pagal „Moody's” politiką darbuotojai, keliaujantys „Moody's” verslo reikalais, turėtų pasinaudoti žemiausia pasiūlyta logiška bilietų ir apgyvendinimo kaina. Darbuotojai neturėtų užsakyti kelionių su tam tikrais vežėjais ar tam tikrų viešbučių remdamiesi tik savo asmeniniais pageidavimais arba dalyvavimu bet kokiose atlygio programose, jei yra kita, ekonomiškesnė alternatyva.

Ankstesnis įdarbinimas. Jei darbuotojas neseniai dirbo pas klientą, emitentą, pardavėją ar kitą verslo kontaktą, tai gali sukelti faktinį ar galimą interesų konfliktą su darbuotojo darbo pareigomis „Moody's“. Dėl to darbuotojai gali būti įpareigoti susilaikyti nuo tam tikros profesinės veiklos, susijusios su ankstesniu darbdaviu.

Darbuotojai privalo atskleisti bet kokius esamus ar galimus interesų konfliktus, kad Bendrovė galėtų nuspręsti, kokių veiksmų imtis, jei tokių reikia, konfliktui sumažinti. Iškilus klausimų, ar tam tikra situacija gali sukelti interesų konfliktą, aptarkite situaciją su savo vadovu arba susisiekite su atitikties skyriumi.

Interesai išorės bendrovėse

Sprendimai turėti dalykinių reikalų su asmenimis ar bendrovėmis turi būti priimami tik remiantis Bendrovės interesais. Neturėtumėte atlikdami savo pareigas dalyvauti atrenkant pardavėjus, verslo partnerius ar rangovus arba priimti jokių sprendimų (įskaitant dalyvavimą reitingavimo procese) dėl jokio subjekto, jei jūs ar artimas giminaitis (t. y. sutuoktinis, partneris, tėvas, motina, vaikas, brolis ar sesuo) arba kitas asmuo, su kuriuo palaikote glaudžius asmeninius ryšius, turi reikšmingų verslo interesų tokiaame subjekte.

Neturėtumėte jokiam subjekte įgyti reikšmingo verslo intereso, dėl kurio gali kilti faktinis ar galimas konfliktas su jūsų pareigomis „Moody's“, nebent pirmiausia gautumėte savo vadovo arba prižiūrėtojo patvirtinimą ir tada jūsų prašymą peržiūrėtų atitikties skyrius.

PAVYZDYS.

Esate „Moody's“ informacinių paslaugų vadovas (-ė). Daugelį metų turite asmeninę investiciją į privačią įmonę „XYZ Software Company“, kurios vertė dabar yra 20 000 JAV dolerių. Jūsų vadovas paveda jums sukurti naujo programinės įrangos paketo pirkimo specifikacijas, o XYZ yra viena iš pagrindinių tiekėjų. Nors netikite, kad tai turės įtakos jūsų sprendimui ar sukels interesų konfliktą, turėtumėte informuoti savo vadovą apie savo turimą interesą XYZ. Jūsų vadovas nuspręš, ar turėtumėte būti atleistas (-a) nuo tos konkrečios užduoties ir ar turite pranešti apie išorės verslo interesus.

Jei nesate tikri, ar interesas yra reikšmingas, turėtumėte jį atskleisti savo vadovui, kuris gali nuspręsti, ar jums turėtų būti paskirtos pareigos, susijusios su atitinkama bendrove, ir ar apie tokį reikšmingą interesą gali reikėti pranešti atitikties skyriui.

Norėdami gauti daugiau gairių dėl išorės verslo interesų, skaitykite išorės verslo interesų politiką ir procedūras (paskelbtas Bendrovės intranete).

Pareigos išorės subjektuose

„Moody's“ darbuotojas arba direktorius, einantis pareigūno ar direktoriaus pareigas išorės bendrovėje, gali būti laikomas „Moody's“ atstovu, ir jo pareigos toje bendrovėje gali prieštarauti „Moody's“ interesams. Darbuotojai negali priimti tokių pareigų, jei pirmiausia negaus ir tol, kol pirmiausia negaus savo vadovo arba prižiūrėtojo patvirtinimo, o tada peržiūros iš atitikties skyriaus, atsižvelgiant į taikomus įstatymus. Apskritai, MIS darbuotojų prašymai dirbti bet kurio MIS reitinguoto emitento direktorių valdyboje nebus patvirtinti. Be to, atsižvelgiant į taikomus įstatymus, MIS darbuotojų prašymai dirbti bet kokio subjekto direktorių valdyboje (nepriklausomai nuo to, ar tai pelno, ar ne pelno siekiantis subjektas) paprastai nebus patvirtinami, jei tokia tarnyba apima bet kokį atlyginimą arba apmokėjimą. Direktorių ir MCO vykdomųjų pareigūnų prašymai būti kitų bendrovių valdybose turi būti pateikti vadovaujantis „Moody's Corporation“ bendrovių valdymo principais ir valdymo bei skyrimo komiteto chartija.

Darbuotojas neturėtų imtis darbo ne visą darbo dieną ar antro darbo arba užimti bet kokių pareigų išorės subjekte, įskaitant ne pelno siekiančius subjektus, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas su pareigomis, kurias darbuotojas atlieka Bendrovėje. Prieš priimdami bet kokį išorinį darbą ar kitas pareigas, nesvarbu, apmokamas ar neapmokamas, išorės subjekte, pirmiausia turėtumėte aptarti su savo vadovu arba prižiūrėtoju, ar tokios pareigos nesukels interesų konflikto. Jei jūsų vadovas palaiko išorines pareigas, atliekama išorinių pareigų atskleidimo procedūra, kuriai reikalingas vadovo patvirtinimas ir atitikties skyriaus peržiūra.

Norėdami gauti daugiau gairių dėl išorės verslo interesų, skaitykite išorės verslo interesų politiką ir procedūras (paskelbtas Bendrovės intranete).

❓ Ar galiu parduoti produktus savo bendradarbiams arba „Moody's“ klientams? O kaip dėl labdaros įnašų?

Draudžiama ką nors siūlyti kitiems „Moody's“ darbuotojams ar klientams siekiant asmeninės naudos. Šis principas galioja neatsižvelgiant į tai, ar tuo metu būna darbuotojo darbo laikas, pertrauka ar pietūs. Darbuotojai taip pat negali naudoti Bendrovės išteklių, įskaitant telefonus, fakso aparatus ir kompiuterius, siekdami užsiimti išorine verslo veikla.

Šiuo draudimu nesiekama neleisti darbuotojams prašyti kitų darbuotojų labdaros įnašų arba rinkti lėšų labdaros organizacijų vardu, su sąlyga, kad darbuotojai, kurių prašoma, nėra prašančio darbuotojo pavaldiniai. Tačiau, kaip aptarta toliau esančiame skirsnyje „Bendrovės išteklių naudojimas“, darbuotojai turėtų žinoti, kad jie negali naudoti „Moody's“ technologijų išteklių, kad prašytų tokių įnašų.

Dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų priėmimas

Dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų gavimas iš subjektų ar asmenų, kurie turi ar siekia turėti dalykinių reikalų su „Moody's“, gali turėti įtakos arba atrodyti kaip turintis įtakos jūsų verslo sprendimams, gali sukelti faktinį ar galimą interesų konfliktą ir privesti prie išvadų apie kyšininkavimą pagal tam tikrų jurisdikcijų įstatymus. Dėl šios priežasties „Moody's“ griežtai riboja, kokių rūšių dovanas, pramogas ar kitus vertingus dalykus darbuotojai gali priimti iš tokių verslo kontaktų.

❓ Kokios dovanos draudžiamos visiems darbuotojams?

Tam tikrų rūšių dovanos, pramogos ar kiti vertingi dalykai visada yra netinkami, todėl negali būti priimami niekada. Konkrečiai, jums draudžiama priimti:

- » bet kokią dovaną grynaisiais arba bet koku grynųjų pinigų ekvivalentu, pavyzdžiui, dovanų kuponu ar dovanų kortele;
- » bet kokią dovaną, pramogą ar kitą vertingą dalyką, neatsižvelgiant į jo vertę, jei yra pagrindo manyti, kad jie siūlomi siekiant paveikti jūsų darbą „Moody's“;
- » bet kokią dovaną, pramogą ar kitą vertingą dalyką, kuris yra brangus ar prabangus arba viršija vietinius socialinius ar verslo papročius; ir (arba)
- » bet kokią dovaną, pramogą ar kitą vertingą dalyką, kurį ketinama nuslėpti arba kuris nėra siūlomas atvirai ir skaidriai.

Galiausiai, niekada neturėtumėte prašyti ar raginti verslo kontaktų pasiūlyti jums dovaną ar kitą vertingą dalyką.

❓ Kokios taisyklės skirtos MIS kredito reitingavimo darbuotojams?

Visiems MIS kredito reitingavimo darbuotojams draudžiama prašyti bet kokių dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų ar juos priimti iš bet kurio reitinguojamo subjekto arba reitinguojamo subjekto rėmėjų ar agentų. Dovanoms, pramogoms ar kitiems vertingiems dalykams, kuriuos MIS kredito reitingavimo darbuotojams dovanoja bet kuri šalis, išskyrus reitinguojamą subjektą arba reitinguojamo subjekto rėmėją ar agentą, taikomi toliau nurodyti apribojimai, skirti visiems kitiems „Moody's“ darbuotojams.

MIS kredito reitingavimo darbuotojai gali priimti tik nedidelius simbolinius dalykus, teikiamus verslo sąveikos kontekste, pvz., lengvus valgius, rašiklius ir popierių – suma ribojama iki 25 JAV dolerių (arba vietinio ekvivalento) vienam asmeniui vienoje verslo sąveikoje per dieną.

Norėdami gauti daugiau informacijos apie dovanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų apribojimus MIS kredito reitingavimo darbuotojams, žr. „Moody's Investors Service“ pinigų, dovanų, paslaugų ar pramogų prašymo ar priėmimo politiką, paskelbtą Bendrovės intranete.

❓ Kokios dovanos priimtinos visiems kitiems „Moody's“ darbuotojams?

Atsižvelgiant į pirmiau aprašytus draudimus ir taikomus įstatymus, visiems „Moody's“ darbuotojams, išskyrus MIS kredito reitingavimo darbuotojus, įskaitant MIS darbuotojus, kurie yra ne analitikai, taip pat MA ir „Moody's Shared Services“ darbuotojus, leidžiama priimti toliau nurodytas dovanas, pramogas arba kitus vertingus dalykus.

- » Retkarčiais teikiamos nominalios vertės verslo dovanos negrynaisiais pinigais (50 JAV dolerių ar atitinkamas vietinis ekvivalentas arba mažiau už dovaną). Bendra tokių dovanų, gautų iš bet kurio verslo kontakto, vertė negali viršyti 100 JAV dolerių per bet kurį 12 mėnesių laikotarpį.
- » Įprasti ir pagrįsti valgiai ir pramogos, kuriose dalyvauja ir ne „Moody's“ verslo kontaktas, pvz., retkarčiais vykstantis verslo maitinimo ar sporto renginys, kai yra teisėtas verslo tikslas.

Pirmiau nurodyti apribojimai taip pat taikomi dovanoms, pramogoms ar kitiems vertingiems dalykams, kuriuos MIS kredito reitingavimo darbuotojams dovanoja bet kuri šalis, išskyrus reitinguojamą subjektą arba reitinguojamo subjekto rėmėją ar agentą.

? Kaip žinoti, ar dovana yra „tinkama“?

Darbuotojai, sprenddami, ar tinkama priimti dovana, pramogą ar kitą vertingą dalyką, turėtų vadovautis toliau pateiktais pavyzdžiais.

- » Reklaminius tušinius būtų nominalios vertės, tačiau auksinis rankinis laikrodis būtų nepriimtinas.
- » Šventinė dovana – butelis vyno iš pardavėjo ar kliento būtų nominalios vertės (jei jis vertas 50 JAV dolerių ar mažiau), tačiau aukštos klasės šampano dėžutė būtų nepriimtina.
- » Bilietai į įprastą sporto renginį, kuriame dalyvaujate su verslo kontaktu, būtų laikomi įprastais ir pagrįstais, tačiau bilietai į „Pasaulio taurę“, „Supertaurę“ ar kitą panašų svarbų sporto renginį būtų laikomi per didelės vertės ir neturėtų būti priimti.
- » Įprasti verslo valgiai yra priimtini, tačiau prabangi vakarienė keturių žvaigždučių restorane greičiausiai priimtina nebus. Geras vertinimas taip pat reikštų, kad „Moody's“ turėtų periodiškai prisiimti maitinimo išlaidas kaip verslo išlaidas.

Jei jums pasiūloma dovana, pramoga ar kitas vertingas dalykas ir turite klausimų dėl jo priėmimo tinkamumo, prieš priimdami turėtumėte pasikonsultuoti su atitikties skyriumi.

Dovanos, pramogos ar kiti vertingi daiktai, neatitinkantys pirmiau nurodytų reikalavimų, turėtų būti kiek įmanoma taktiškiau grąžinami dovanotojui. Grąžindami tokią dovana galite remtis šiuo Kodeksu ir apie tokią dovana turėtumėte pranešti savo vadovui bei atitikties skyriui.

Galiausiai, kai kurių šalių įstatymai ir papročiai leidžia teikti dovanas ir malones, kurie yra didesnio masto už tuos, kurie laikomi įprastais Jungtinėse Valstijose, ir tokių donanų ar mandagumo atsisakymas toje šalyje gali būti laikomas įžeidžiančiu. Nors tai gali būti sunku, MIS kredito reitingavimo darbuotojai turi atsisakyti bet kokių donanų, pramogų ar kitų vertingų dalykų, išskyrus nedidelius simbolinius dalykus, teikiamus verslo sąveikos kontekste. Visi kiti „Moody's“ darbuotojai turėtų pasikonsultuoti su atitikties skyriumi atsidūre situacijoje, kai dovana, pramoga ar kitas vertingas dalykas yra didesnio masto nei nurodyta šiose staisyklėse, tačiau jų atsisakymas priimti būtų vertinamas kaip įžeidžiantis.

Informacijos apie donanų teikimą rasite Kodekso skyriuje „Kova su kyšininkavimu ir korupcija“.

? Ką daryti gavus netinkamą pasiūlymą?

Turėtumėte tvirtai ir nedelsiant atmesti prašymą. Jei verslo kontaktas prašo jūsų paimti kyšį, dėkingumo mokesį ar kitą draudžiamą mokėjimą arba dovana, turėtumėte pasakyti tam asmeniui, kad nesvarstysite prašymo, ir nedelsdami apie



įvykį informuoti savo vadovą bei „Moody's“ teisės skyrių.

? Ką daryti gavus greitai gendančią dovana?

MIS kredito reitingavimo darbuotojai negali pasilikti net greitai gendančių donanų, pvz., maisto krepšelių, kuriuos teikia reitinguojami subjektai ir (arba) reitinguojamų subjektų rėmėjai ar agentai. Vietoj to, kai nepraktiška dovanas grąžinti siuntėjui, jas reikėtų paaukoti viešųjų paslaugų ar socialinių paslaugų organizacijai. Visais kitais atvejais darbuotojai, kurie nėra MIS kredito reitingavimo darbuotojai, kurie gauna greitai gendančią dovana, kurios vertė yra didesnė už pirmiau nurodytą 50 JAV dolerių limitą, gavę vadovo ir atitikties skyriaus sutikimą gali pasidalyti tokią dovana su savo biuro kolegomis arba paaukoti ją viešųjų paslaugų arba socialinių paslaugų organizacijai.

? Ar galiu priimti nemokamą bilietą į konferenciją ar renginį, rengiamą ar organizuojamą trečiosios šalies, kuri nereitinguojama?

MIS kredito reitingavimo darbuotojai gali priimti nemokamus bilietus arba atleidimą nuo registracijos mokesčių į konferencijas / renginius tik tuo atveju, jei jie toje konferencijoje / renginyje sako kalbą arba pristato pranešimą. Norėdami gauti daugiau informacijos, žr. „Moody's Investors Service“ pinigų, donanų, paslaugų ar pramogų prašymo ar priėmimo politiką, paskelbtą Bendrovės intranete.

Visi kiti „Moody's“ darbuotojai gali priimti nemokamus bilietus ir (arba) atleidimą nuo mokesčių į konferencijas / renginius, jei toje konferencijoje / renginyje dalyvaujantis darbuotojas turi aiškų verslo tikslą.

❓ Atlieku pristatymą konferencijoje. Ar galiu gauti kelionės, apgyvendinimo ir kitų papildomų išlaidų atlyginimą?

MIS kredito reitingavimo darbuotojai negali priimti atlyginimo (arba tiesioginio tokių išlaidų apmokėjimo jų vardu) iš reitinguojamo subjekto ar bet kurios trečiosios šalies už transportavimo, apgyvendinimo ar papildomas išlaidas, patirtas dalyvaujant konferencijoje ar renginyje, kurią visiškai arba iš dalies organizuoja MIS reitinguojamas subjektas, įskaitant tada, kai jie sako kalbą arba pristato pranešimą konferencijoje ar renginyje. MIS kredito reitingavimo darbuotojai gali priimti atlyginimą už kelionės išlaidas, patirtas tada, kai jie sako kalbą arba pristato pranešimą konferencijose ar renginiuose, kuriuos rengia arba organizuoja pramonės asociacijos ar kiti nereitinguojami subjektai, jei atlyginanti šalis nėra reitinguojamas subjektas.

Visi kiti „Moody's“ darbuotojai gali priimti su kelionėmis susijusių išlaidų atlyginimą, kai jie sako kalbą / pristato pranešimą konferencijoje, nes pagal Kodeksą tai nelaikoma dovanomis. Tačiau toks atlyginimas (arba tiesioginis tokių išlaidų apmokėjimas jų vardu) turi būti skirtas jų individualiai kelionei, nakvynei, maitinimui ir kitoms pagrįstoms išlaidoms padengti. Neturėtumėte priimti atlyginimo už prabangių ar ekstravagantiškų kelionių, apgyvendinimo ar kitas išlaidas. Taip pat negalite gauti atlyginimo už jus lydinčių šeimos narių ar kitų ne „Moody's“ darbuotojų kelionės ar kitas išlaidas.

Pardavėjo pasirinkimas

Bendrovė visas savo paslaugas ir prekes pirkis remdamasi kokybe, kaina ir aptarnavimu. Aplinkybė, kad pardavėjas yra ir Bendrovės klientas, nėra pagrindas priimti sprendimams dėl pirkimo. Be to, kaip aptarta pirmiau pateiktame skyriuje „Interesų konfliktai“, interesų konfliktai gali kilti dėl asmeninių „Moody's“ darbuotojo santykių su pardavėjo darbuotoju. Dėl to negalite dalyvauti parenkant pardavėją, jei jūs ar jūsų tiesioginis giminaitis turi asmeninių ar kitų svarbių verslo interesų tokiaame subjekte.

Intelektinė nuosavybė

Kai atliekate darbą įdarbinimo „Moody's“ metu, „Moody's“ turi visas intelektinės nuosavybės teises į jūsų darbo produktą (toliau – „Darbo produktas“), tiek, kiek tai leidžiama pagal taikomus įstatymus, įskaitant visas autorių teises, prekių ženklus, patentus, išradimus ir žinias, susijusias su Darbo produktu, bet tuo neapsiribojant. Siekiant aiškumo, pagal JAV autorių teisių įstatymą jūsų Darbo produktas laikomas „darbu, atliktu už pasamdymą“, sukurtą „Moody's“. Jei dėl kokios nors

priežasties jūsų sukurtas Darbo produktas nėra laikomas darbu už pasamdymą arba nepriklauso „Moody's“ pagal taikomus įstatymus, perleidžiate ir sutinkate perleisti „Moody's“ visas savo teises, nuosavybės teises ir interesus, susijusius su Darbo produktu, įskaitant visas autorių teises (ir visas būsimas autorių teises) ir patento teises arba, jei taikomais vietos įstatymais neleidžiama perleisti teisių, suteikiate „Moody's“ išskirtinę, neribotą, pasaulinę, nuolatinę, nemokamą Darbo produkto licenciją taikomų įstatymų leidžiamu mastu. Kalbant apie bet kokį Darbo produktą, į kurį turite moralinę teisę, kiek leidžiama taikomais įstatymais, neatšaukiamai sutinkate, kad „Moody's“ naudotų tokį Darbo produktą bet kokiū būdu, kuris kitu atveju galėtų pažeisti tokią moralinę teisę. Jei „Moody's“ paprašys, įforminsite visus kitus dokumentus, reikalingus „Moody's“ nuosavybės teisei į Darbo produktą patvirtinti. Sukūrė naują Darbo produktą, nedelsdami jį atskleisite „Moody's“. Sutinkate nenaudoti ir neteisėtai nepasisavinti jokios trečiosios šalies intelektinės nuosavybės, konfidencialios ar nuosavybės teise priklausančios informacijos arba komercinių paslapčių kurdami Darbo produktą arba teikdami „Moody's“ bet kokias paslaugas.

Neleistinas kopijavimas arba naudojimas

Paprastai įstatymų saugomų kitų kūrinių kopijų darymas arba jų naudojimas be tinkamo leidimo prieštarauja įstatymams. Neteisingas autorių teisių saugomos medžiagos kopijavimas gali užtraukti asmeninę ir Bendrovės atsakomybę.

Saugomi kūriniai apima daugelį leidinių, kompiuterių programinės įrangos, vaizdo ir garso juostų ar failų bei tam tikrų duomenų bazių. Be to, saugomi kūriniai gali apimti svetainėse rodomą ar paskelbtą medžiagą, įskaitant straipsnius, muzikos įrašus (pvz., MP3 failus), grafinį dizainą, nuotraukas ir audiovizualinę medžiagą.

Kaip įmonės, kurių veikla grindžiama vertinga intelektine nuosavybe, darbuotojai, turime būti ypač jautrūs kitų intelektinės nuosavybės teisėms. Rengdami bet kokį Darbo produktą (įskaitant pristatymą ar leidinį „Moody's“ darbuotojams, klientams, investuotojams ar kitoms trečiosioms šalims), negalite kopijuoti ar naudoti saugomų kūrinių, parengtų bet kurio kito asmens, kuris nėra „Moody's“ darbuotojas arba nebuvo „Moody's“ darbuotojas, kai toks darbas buvo rengiamas, jei a) nepripažįstate tokio kito asmens saugomų kūrinių naudojimo ir atitinkamame Darbo produkte nenurodote bent jau saugomų kūrinių autoriaus, leidėjo ir savininko vardo ir pavardės; ir b) negaunate raštiško saugomų kūrinių savininko sutikimo, jei naudojama daugiau nei neesminė saugomo kūrinio dalis. „Moody's“ teisės skyrius gali padėti

jums nustatyti, ar toks raštiškas sutikimas reikalingas.

Tam tikromis aplinkybėmis taikomais įstatymais leidžiamas tam tikras saugomų kūrinių „sąžiningas naudojimas“ arba „sąžininga prekyba“, tačiau ši teisė yra ribota ir ja reikėtų pasikliauti tik pasikonsultavus su „Moody's“ teisės skyriumi.

Kada leidžiama kopijuoti?

Toliau pateikiama keletas ribotų aplinkybių, kai Bendrovei gali būti leidžiama kopijuoti, atsižvelgiant į taikomus įstatymus ir tos svetainės, iš kurios norėtumėte kopijuoti, naudojimo sąlygas.

- » Naujo kūrinio, apibendrinančio kitų autorių teisių saugomą medžiagą, rengimas ir įtraukimas į Bendrovės leidinius ar ataskaitas kartu su trumpomis citatomis.
- » Retkarčiais atliekamas nedidelės išorinio leidinio (pvz., straipsnio ar knygos) dalies kopijavimas, cituojant tą leidinį (bet ne platus ar reguliarus išorinio leidinio kopijavimas, siekiant sumažinti prenumeratos išlaidas ir išplėsti vidinį platinimą).
- » Kompiuterinės programos kopijos kaip archyvinės arba atsarginės kopijos kūrimas.
- » Nuorodos į svetainę, kurioje skelbiama dominanti informacija, persiuntimas.

Kai kurie iš šių pavyzdžių vis tiek gali būti draudžiami dėl konfidencialumo įsipareigojimų trečiosioms šalims arba sutartinių apribojimų. Aplinkybės, kuriomis Bendrovei leidžiama kopijuoti, įvairiose jurisdikcijose gali skirtis priklausomai nuo kiekvienos jurisdikcijos intelektinės nuosavybės įstatymų, taip pat nuo konkrečių su kopijavimu susijusių faktų. Jei turite klausimų, ar kopijuoti leidžiama, kreipkitės į „Moody's“ teisės skyrių.

PAVYZDYS.

Bendrovė moka 1000 JAV dolerių per metus už vieną savaitinio pramonės informacinio biuletenio prenumeratą. Būtų neteisinga kiekvieną savaitę padaryti 12 pilnų tokio informacinio biuletenio kopijų savo regiono pardavimo vadovams. Retkarčiais nukopijuoti ribotą informacinio biuletenio ištrauką ir išplatinti ją regioniniams biurams gali būti sąžiningas naudojimas, bet ne tuo atveju, jei toks kopijavimas veiksmingai pakeistų prenumeratą. Dėl bet kokių konkrečių klausimų šioje srityje kreipkitės į „Moody's“ teisės skyrių.

„Moody's“ komercinių paslapčių ir nuosavybės informacijos apsauga

Turime išlaikyti Bendrovės komercinių paslapčių ir kitos nuosavybės teisę priklausančios informacijos konfidencialumą. Darbuotojai ir direktoriai gali sužinoti faktų apie „Moody's“ verslą, planus ar operacijas, kurių „Moody's“ neatskleidė savo konkurentams ar plačiajai visuomenei. Bendrovės komercinių paslapčių ir nuosavybės teisę priklausančios informacijos pavyzdžiai gali būti, be apribojimų, neskelbtina informacija, pvz., klientų sąrašai, klientams siūlomos sąlygos ar kainos, nevieši algoritmai, formulės ar metodikos, rinkodara ar strateginiai planai, galimi įsigijimai arba nuosavybės teisę priklausančios produktų dizainas ar produktų sistemų kūrimas. Darbuotojai ir direktoriai negali atskleisti tokios informacijos išorėje, išskyrus tada, kai vykdo savo įprastą įgaliotą verslo veiklą, šalims, su kuriomis „Moody's“ yra sudariusi sutartis, kuriose numatyti atitinkami konfidencialumo įsipareigojimai. Šis apribojimas taip pat taikomas ir mūsų klientų komercinėms paslaptims. Iškilus klausimų, ar leidžiama atskleisti tam tikrą komercinę paslaptį arba nuosavybės teisę priklausančią informaciją trečiajai šaliai, kreipkitės į „Moody's“ teisės skyrių.

Bendrovės išteklių naudojimas

„Moody's“ pinigai, medžiagos, reikmenys, technologijos ir informacijos išteklių (įskaitant kompiuterines sistemas ir balso pašto sistemas bei visas dokumentų, pranešimų ir (arba) kitos informacijos kopijas, kurios sukuriamos, siunčiamos, gaunamos ar saugomos šiose sistemose) yra Bendrovės nuosavybė ir neturi būti naudojami jūsų asmeniniais interesais. Darbuotojai turi naudoti Bendrovės technologijų išteklius pagal „Moody's“ IT naudojimo politiką, kuri yra pateikiama Bendrovės intranete.

Kiekvienas iš mūsų turime pareigą saugoti Bendrovės turtą ir efektyviai jį naudoti. Vagystės, nerūpestingumas, švaistymas turi tiesioginės įtakos Bendrovės pelningumui. Turėtume imtis priemonių, kad išvengtume Bendrovės turto sugadinimo, vagystės ar netinkamo jo naudojimo. Išskyrus tai, kas aptarta pirmiau ir IT naudojimo politikoje, įmonės turtas, įskaitant įmonės laiką, įrangą, medžiagas, išteklius ir informaciją, turi būti naudojamas tik verslo tikslais. Asmeninių skambučių iš biuro telefonų turėtų būti kuo mažiau. Panašiai, Bendrovės technologijų išteklių, įskaitant kompiuterius ir internetą, naudojimas asmeniniais reikalais turėtų būti minimalus ir bet koks toks naudojimas turi atitikti „Moody's“ IT naudojimo politiką. Toks asmeninis naudojimas Bendrovės telefonais ar kompiuteriais jokiais atvejais neturėtų trukdyti jūsų darbo įsipareigojimams. Be to, darbuotojai negali naudoti

Bendrovės biuro patalpų asmeniniams susitikimams, pavyzdžiui, susitikimams su asmeniniais finansų patarėjais.

Darbuotojas jokiais aplinkybėmis negali naudoti Bendrovės technologijų išteklių, kad perduotų, atsisiųstų, rodytų ir kitaip platintų bet kokią nepadorią seksualinę medžiagą arba bet kokią medžiagą, kurioje yra etninių užgauliojimų, rasinių epitetų ar ko nors, kas gali būti suvokiama kaip priekabiavimas prie kitų dėl jų rasės, odos spalvos, lyties, amžiaus, religijos ar religinių įsitikinimų, tautinės kilmės, protėvių, pilietybės, šeiminių padėties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties raiškos, genetinės informacijos, fizinės ar psichinės negalios, karinio ar veterano statuso ar bet kurios kitos įstatymais saugomos savybės, arba toleruotų jos gavimą. Darbuotojai, aptikę ar gavę tokią medžiagą, turėtų nedelsdami pranešti apie incidentą savo vadovui arba žmonių komandai.

Kaip nurodyta „Moody's“ IT naudojimo politikoje, darbuotojai turėtų žinoti, kad pagal taikomus įstatymus jie neturi nuosavybės interesų ir neturi pagrįstų lūkesčių dėl privatumo, kai naudojasi bet kokiais Bendrovės technologijų ištekliais, pvz., kompiuterine įranga, balso pašto įranga ar tinklo įranga, įskaitant elektroninį paštą, bendradarbiavimo įrankius, momentinius pranešimus, SMS / teksto žinutes ar panašias technologijas. Tiek, kiek leidžia taikomi įstatymai, „Moody's“ pasilieka teisę, neįspėjusi darbuotojo, bet kuriuo metu stebėti naudojimąsi Bendrovės technologijų ištekliais ir visus pranešimus, perduodamus arba gaunamus naudojantis technologijų ištekliais. Tokia veikla gali būti vykdoma siekiant įvairių tikslų, įskaitant, bet neapsiribojant šiais: „Moody's“ dokumentų, duomenų, informacijos ir sistemų apsauga; kokybės

standartų išlaikymas; verslo tęstinumas ir įrašų išlaikymas, kai darbuotojo nėra (dėl bet kokios priežasties) arba darbuotojas paliko Bendrovę; reagavimas į bet kokią teismo šaukimą, teismo nurodymą ar kitos valstybinės agentūros arba institucijos prašymą; tyrimas, kai „Moody's“ dėl teisinių priežasčių arba pagrįstai įtaria, kad (buvęs) darbuotojas įsitraukė į nusikalstamą ar neteisėtą veiklą arba galbūt pažeidžia Bendrovės reikalavimus ar politikos nuostatas; kai to reikia dėl Bendrovės verslo interesų. Tiek, kiek leidžia taikomi įstatymai, tokios peržiūros, audito, patikros, perėmimo, priegos arba atskleidimo rezultatais gali būti remiamasi priimant sprendimą dėl drausminių priemonių arba nagrinėjant bylą teisme. Tiek, kiek leidžia taikomi įstatymai, naudodamiesi Bendrovės kompiuteriais, balso paštu ir elektroninėmis ryšio sistemomis, suprantate bei pripažįstate, kad „Moody's“ turi pirmiau nurodytas teises, ir su jomis sutinkate.

Jei darbuotojas nenori, kad būtų tikrinami kokie nors privatus asmens duomenys, jis neturėtų asmeniniais tikslais naudotis Bendrovės įranga ir neturėtų privačių asmens duomenų išsaugoti Bendrovės kompiuterių įrašymo įrenginiuose.

Paliekant Bendrovę reikia grąžinti visą jos nuosavybę.

„Moody's“ technologijų išteklių apsauga

Darbuotojai negali atskleisti slaptažodžių, suteikiančių prieigą prie Bendrovės technologijų išteklių, įskaitant kompiuterius ir balso pašto sistemas. Asmeninių slaptažodžių negalima atskleisti kitiems asmenims, be to, darbuotojai negali jungtis prie kitų asmenų paskyrų, naudodami Bendrovės kompiuterius ar balso pašto sistemas; išimtis taikoma tik „Moody's“ IT skyriui, kai teikiama techninė pagalba. Darbuotojai turi



saugoti Bendrovės jiems duotus nešiojamuosius kompiuterius, išmaniuosius telefonus ar kitus technologijų išteklius ir laikytis aukščiausių pagrįsto atsargumo konkrečiomis aplinkybėmis standartų, kad šie technologijų ištekliai nebūtų prarasti arba jų nepavogtų ar nepasiektų neįgalios asmuo.

Bendrovė naudoja daugybę saugos funkcijų ir valdiklių, pvz., ugniasienes, tarpinius serverius ir nuo kenkimo apsaugančią programinę įrangą, siekdama apsaugoti savo technologijų išteklius ir informaciją. Jokiais atvejais negalite išjungti šių saugos funkcijų arba bandyti jas apeiti.

Jei įtariate ar sužinote apie neįgalotą prieigą prie „Moody's“ technologijų išteklių, juose saugomos ar tvarkomos informacijos, jų gavimą arba pradžią, pažeidimą ar netinkamą naudojimą, taip pat apie bet kokią incidentą, kurio metu galėjo būti pakenkta „Moody's“ technologijų ištekliais arba informacijos sistemoms, apie tokį incidentą nedelsdami turite pranešti „Moody's“ pagalbos tarnybai.

Asmeninių elektroninių prietaisų naudojimas

Kai atlikdami su „Moody's“ veikla susijusius darbus darbuotojai naudojami bet kokiais asmeniniais elektroniniais prietaisais, jie turi laikytis atitinkamų „Moody's“ politikos nuostatų, įskaitant IT naudojimo politiką, ir, kai taikoma, bet kokių susitarimų dėl asmeninių mobiliųjų prietaisų naudojimo.

Įgaliotiesiems darbuotojams turi būti suteikta nuotolinė prieiga prie „Moody's“ technologijų išteklių saugiam virtualiajame privačiame tinkle (VPN). Be to, įgaliotiesiems darbuotojams gali būti leidžiama pasiekti „Moody's“ technologijų išteklius tam tikrų modelių asmeniniuose mobiliuosiuose prietaisuose, naudojant „Moody's“ parinktą atsisiunčiamą trečiosios šalies programą.

Būkite atsargūs, kad netyčia neatskleistumėte konfidencialios informacijos, naudodamiesi asmeniniais elektroniniais prietaisais. Pavyzdžiui, dalyvaudami „Moody's“ susitikimuose arba keliaudami verslo tikslais, neskelbkite savo veiklos ar buvimo vietos socialinių tinklų svetainėse ar kitur, įskaitant GPS mobiliąsias programas, nes taip kiti asmenys gali sužinoti apie neviešus reikinius ar gauti neviešos informacijos.

Pirmename darbuotojams, kad „Moody's“ failų, kuriuose esama konfidencialios arba nuosavybės teisėmis apsaugotos „Moody's“ informacijos, neleidžiama tyčia atsisiųsti, kopijuoti, išsaugoti, kurti arba tvarkyti naudojant bet kokią sistemą ar prietaisą, kuris nėra „Moody's“ technologijų išteklius, įskaitant asmeninius prietaisus.

Socialinė žiniasklaida

„Moody's“ sutinka, kad socialiniai tinklai yra svarbus įrankis, vertinant įvairius „Moody's“ verslo aspektus, ir kad prieiga prie tam tikrų socialinių tinklų svetainių (pvz., „LinkedIn“, „Twitter“ ir kt.) teisėtai verslo tikslais gali būti naudinga darbuotojams, atsižvelgiant į jų pareigas ir atsakomybę bendrovėje „Moody's“. Vis dėlto dėl Bendrovės interesų „Moody's“ nusprendė „Moody's“ tinkle blokuoti prieigą prie tam tikrų socialinių tinklų svetainių, įskaitant tam tikras svetaines, kuriose dažniausiai bendraujama asmeniniais tikslais, pvz., „Facebook“. Be to, „Moody's“ parengė dokumentą „Bendrovės socialinių tinklų politika ir procedūros“, kuriame išdėstyti reikalavimai ir praktikos pavyzdžiai, kuriais darbuotojai turi vadovautis, naudodamiesi socialiniais tinklais „Moody's“ vardu. „Moody's“ taip pat yra parengusi dokumentą „Asmeninės veiklos socialiniuose tinkluose gairės“. Šio dokumento nuostatos taikomos asmeninei „Moody's“ darbuotojų veiklai socialiniuose tinkluose ne darbo metu. Šie dokumentai paskelbti Bendrovės intranete. Jei turite kitų klausimų, pasitarkite su Socialinių tinklų valdymo komiteto nariu arba atsiųskite el. laišką adresu socialmedia@moodys.com.

Darbuotojai kaip konsultantai / konsultantų pavertimas darbuotojais

Esami „Moody's“ darbuotojai negali būti samdomi kaip Bendrovės konsultantai, nepriklausomi rangovai arba darbuotojai pagal sutartį, neatsižvelgiant į tai, ar atliktinas darbas susijęs su darbuotojo pareigomis ir ar mokėjimas įtrauktas į įprastą atlyginimo mokėjimo procedūras.

Be to, iš „Moody's“ teisės skyriaus turite gauti rašytinį leidimą esamą ar buvusį „Moody's“ darbuotoją pasamdyti kaip „Moody's“ konsultantą, nepriklausomą rangovą arba darbuotoją pagal sutartį. Su „Moody's“ teisės skyriumi ir žmoniškųjų išteklių komanda taip pat reikia pasitarti, jei asmuo, kuris anksčiau buvo pasamdytas kaip „Moody's“ konsultantas, nepriklausomas rangovas arba darbuotojas pagal sutartį, nori tapti „Moody's“ darbuotoju.

Nepriklausomi rangovai / darbuotojai pagal sutartį

Fizinius ar juridinius asmenis samdant teikti paslaugas bendrovei „Moody's“ (įskaitant atvejus, kai jie samdomi kaip konsultantai, laikini darbuotojai pagal sutartį arba nepriklausomi rangovai) būtina laikytis „Moody's“ darbuotojų nesamdymo politikos nuostatų. Dėl papildomos informacijos apie konsultantų, darbuotojų pagal sutartį arba nepriklausomų rangovų samdymą (įskaitant personalo didinimo išteklius) žr. „Moody's“ darbuotojų nesamdymo politiką.



Kaip sąžiningai elgiamės pasaulinėje bendruomenėje

Prekyba pasinaudojant viešai neatskleista informacija ir piktnaudžiavimas rinka

Darbuotojai ir direktoriai, kurie turi prieigą prie konfidencialios informacijos, negali šios informacijos naudoti ar ja dalytis prekiaudami vertybiniais popieriais (pvz., „Moody's“ akcijomis) arba kokiais nors kitais tikslais, tik vykdydami mūsų veiklą. Jungtinėse Amerikos Valstijose ir kitų jurisdikcijų teritorijose galiojantys įstatymai ir reglamentai dėl prekybos viešai neatskleista informacija draudžia pirkti, parduoti ar kitiems asmenims patarti pirkti arba parduoti bendrovės vertybinius popierius, remiantis reikšminga viešai neatskleista informacija apie tą bendrovę. Už atliktas neteisėtas operacijas ar atskleistą informaciją gali būti paskirtos didelės baudos ir ilgas įkalinimas, be to, pažeidėjams Jungtinėse Amerikos Valstijose arba prekyautojams JAV akcijų biržose gali tekti sumokėti civilinę baudą, kuri iki trijų kartų didesnė už gautą pelną ar išvengtus nuostolius. „Moody's“ taip pat gali būti paskirtos didelės baudos. Kitose šalyse už tokią veiklą gali būti skiriamos baudos, viešas papeikimas, įpareigojimas sumokėti kompensaciją arba padengti nuostolius, taikomas teismo draudimas arba įkalinimas.

Reikšminga laikoma tokia informacija, kurią investuotojas pagrįstai laikytų svarbia, priimdamas sprendimą pirkti, turėti ar parduoti vertybinius popierius. Trumpai sakant, tai yra bet kokia informacija, kuri gali turėti didelį poveikį vertybinių popierių kainai. Kitų jurisdikcijų teritorijose reikšminga informacija gali būti vadinama vidine ar kainą lemiančia neskelbtina informacija.

Reikšmingos / vidinės informacijos pavyzdžiai yra šie: pardavimo rezultatai; uždarbis arba sąmatos (įskaitant anksčiau paskelbtos uždarbio informacijos pakartotinius patvirtinimus arba pakeitimus); dividendų ieškiniai; strateginiai planai; nauji produktai, atradimai ar paslaugos; svarbūs personalo pokyčiai; įsigijimo ir pardavimo planai; finansavimo planai; siūlomi vertybinių popierių pasiūlymai; rinkodaros planai ir bendros įmonės; valdžios veiksmai; svarbus bylinėjimasis, bylinėjimosi įvykių raida arba galimi ieškiniai; restruktūrizavimas ir kapitalo atkūrimas; derybos dėl pagrindinių sutarčių arba jų nutraukimas; ir galimi arba laukiami MIS reitingavimo veiksmai.

PAVYZDYS.

Analizuodama JAV emitentą, analitikė peržiūri neviešą susitarimą, kuris leis emitentui pradėti labai pelningą naują verslo sritį. Ji pasakoja savo svainei, kuri nuperka 1 000 emitento akcijų. Kitą dieną po to, kai emitentas viešai paskelbia susitarimą, jo akcijų kaina šokteli 2 JAV doleriais už akciją. Analitikė pažeidė JAV prekybos viešai neatskleista informacija įstatymus, nors pati pelno negavo.

Paprastai darbuotojas ar direktorius, turintis reikšmingos informacijos prieš ją viešai paskelbiant, turėtų palaukti bent iki trečios darbo dienos po jos atskleidimo, kad rinka turėtų pakankamai laiko įsisavinti informaciją prieš sudarant sandorį.

? Kas yra neoficialus pranešėjimas?

Atskleidę svarbią neviešą informaciją kitam asmeniui, galite pažeisti prekybos vertybiniais popieriais pasinaudojant viešai neatskleista informacija ir piktnaudžiavimo rinka įstatymus. Jei atskleidžiate tokią informaciją arba naudojate tokią informaciją, galite būti nubausti, net jei patys neturite jokios finansinės naudos, o kai kuriose jurisdikcijose – net jei neketinate prekiauti viešai neatskleista informacija.

? Ar prekybos viešai neatskleista informacija įstatymai galioja ne tik Jungtinėse Valstijose?

Ne. Prekyba pasinaudojant viešai neatskleista informacija pažeidžia pagrindines sąžiningumo koncepcijas, kurios yra pagrindinė Bendrovės vertybių dalis. Darbuotojai, dirbantys už Jungtinių Valstijų ribų, gali būti nubausti pagal JAV įstatymus už prekybą JAV vertybiniais popieriais pasinaudojant viešai neatskleista informacija. Be to, daugelis šalių, kuriose vykdoma veiklą, yra priėmusios prekybos pasinaudojant viešai neatskleista informacija ir (arba) piktnaudžiavimo rinka įstatymus. Kai kurie iš tų įstatymų yra net platesni nei JAV. Pavyzdžiui, Prancūzijoje sankcijos apima dideles baudas, taip pat įkalinimo bausmes, o toks elgesys gali būti tiek įstatymų, tiek teisės aktų, susijusių su prekyba pasinaudojant viešai neatskleista informacija, pažeidimu, dėl kurio pagal tokias taisykles skiriamos atskiros nuobaudos. Piktnaudžiavimo rinka taisyklės galioja visose Europos Sąjungos šalyse.

? Esu „Shared Services“ darbuotojas, todėl negaunu reikšmingos neviešos informacijos apie emitentus. Ar šios taisyklės tikrai taikomos man?

Nepriklausomai nuo to, kur dirbate Bendrovėje, jums taikomi prekybos pasinaudojant viešai neatskleista informacija įstatymai. Kaip „Moody's“ darbuotojas (-a), galite sužinoti informacijos apie „Moody's“ verslo planus, kuri gali būti reikšminga nevieša informacija apie „Moody's“ ar kitą bendrovę. Pavyzdžiui, galite sužinoti, kad „Moody's“ planuoja padidinti savo susijusios įmonės nuosavybės dalį. Šios bendrovės akcijų kaina gali stipriai pasikeisti dėl „Moody's“ pirkimo. Tos pačios taisyklės, kurios taikomos reikšmingai neviešai informacijai apie „Moody's“ (arba emitentus, su kuriais „Moody's“ turi dalykinių reikalų), taip pat taikomos reikšmingai neviešai informacijai, kurią sužinojote apie kitas bendroves.

Prekyba vertybiniais popieriais

„Moody's” vertybinių popierių prekybos politika nustatomi papildomi apribojimai darbuotojų prekybai tam tikrais vertybiniais popieriais ir nuosavybės teise. Be to, siekdama laikytis teisinių reikalavimų ir palengvinti vidinę stebėseną, „Moody's” reikalauja, kad tam tikri darbuotojai laikytųsi ataskaitų teikimo reikalavimų, susijusių su jų turimais vertybiniais popieriais ir sandoriais. Norėdami gauti daugiau informacijos apie nuosavybės ir laikymo apribojimus, taip pat bet kokius ataskaitų teikimo reikalavimus, skaitykite „Moody's” prekybos vertybiniais popieriais politiką arba susisiekite su atitikties skyriaus nariu.

? Ar turiu su kuo nors pasitarti prieš prekiaudamas (-a) „Moody's” akcijomis?

Jei nesate „Moody's Corporation” pareigūnas (-ė) ar direktorius (-ė) ir nebuvote teisės skyriaus įvardytas (-a) kaip „viešai neatskleistos informacijos turėtojas (-a)”, nes reguliariai turite reikšmingos neviešos informacijos apie bendrovę, prieš prekiaudami „Moody's” akcijomis neprivalote su niekuo pasitarti ir niekam pranešti. Galite pirkti arba parduoti „Moody's” akcijas kada tik norite, kol neturite reikšmingos neviešos informacijos. Jei abejojate, ar jūsų turima informacija yra reikšminga, pasitarkite su „Moody's” teisės skyriaus nariu.

? Kokios yra „Moody's” vertybinių popierių persikirstymo taisyklės mano „Moody's” dalyvavimo pelne plane?

Jūs negalite keisti „Moody's” vertybinių popierių paskirstymo savo dalyvavimo pelne plane, kol turite reikšmingos neviešos informacijos. Tačiau jei pirkimai vykdomi pagal pasirinkimus, kuriuos atlikote anksčiau, neturėdami reikšmingos neviešos informacijos, tai nėra pažeidimas, nesvarbu, ar pirkdami turite reikšmingos neviešos informacijos, ar ne.

Kova su kyšininkavimu ir korupcija

Jums draudžiama užsiimti komerciniu ar viešojo sektoriaus kyšininkavimu. Tai reiškia, kad jūs arba bet kas, veikiantis „Moody's” vardu, negalite tiesiogiai ar netiesiogiai siūlyti, žadėti ar duoti pinigų, verslo dovanų ir jokių kitų vertingų dalykų verslo kontaktui, įskaitant valstybės pareigūnus, ketindami gauti palankų elgesį arba mainais už jo gavimą. Jums taip pat draudžiama „užsimerkti” prieš tikimybę, kad agentas ar kita trečioji šalis atlieka arba atliks netinkamą mokėjimą, susijusį su Bendrovės verslu. Įvairių jurisdikcijų kovos su korupcija įstatymais, įskaitant JAV Užsienio korupcinės veiklos įstatymą (FCPA), 2010 m. JK Kyšininkavimo įstatymą (toliau – „JK



kyšininkavimo įstatymas”) ir vietinius šalies, kurioje „Moody's” vykdo veiklą, įstatymus, ribojamas bendrovių ir darbuotojų elgesys šioje srityje ir už pažeidimus „Moody's” bei jos darbuotojams taikomos griežtos bausmės. Norėdami gauti daugiau gairių, žr. Kovos su kyšininkavimu ir korupcija politiką.

Kadangi „Moody's” gali būti atsakinga už netinkamus jos vardu veikiančių trečiųjų šalių mokėjimus, „Moody's” darbuotojai, siekiantys pasitelkti tam tikras trečiąsias šalis, kurios „Moody's” vardu bendraus su klientais ar potencialiais asmenimis, įskaitant valstybės pareigūnus, turi užtikrinti, kad tokios trečiosios šalys būtų oficialiai patikrintos prieš sudarant sutartį dėl bet kokių paslaugų. Norėdami gauti daugiau gairių, žr. apimamą trečiųjų šalių deramo antikorporcinio patikrinimo ir sutarčių sudarymo procedūras.

Bendrovė taip pat privalo užtikrinti, kad jos knygos ir įrašai tiksliai atspindėtų tikrąjį Bendrovės operacijų pobūdį, ir palaikyti vidaus apskaitos kontrolės sistemas, padedančias užkirsti kelią netinkamiems sandoriams ir juos aptikti. Atitinkamai visa informacija, susijusi su verslo išlaidomis ar kitomis Bendrovės vardu patirtomis išlaidomis, turi būti užfiksuota tiksliai ir pakankamai išsamiai.

? Kada leidžiama teikti verslo dovanas verslo kontaktams?

Darbuotojai paprastai gali teikti verslo malones (įskaitant dovanas) verslo kontaktams, jei laikosi šių reikalavimų, nustatytų „Moody's” kovos su kyšininkavimu ir korupcija politikoje: 1) išlaidos turi būti pagrįstos ir pateisinamos atsižvelgiant į aplinkybes; 2) jos turi atitikti galiojančius įstatymus; 3) jos neturi būti pagrįstai interpretuojamos kaip bandymas įgyti arba išlaikyti netinkamą verslo pranašumą ir neturi neigiamai paveikti „Moody's” ar gavėjo reputacijos; 4) jos turi būti bona fide ir turi būti tiesiogiai susijusios su teisėtu verslo tikslu; ir 5) jos turi būti patvirtintos kvitais ir tinkamai dokumentuotos pagal visas taikomas išlaidų kompensavimo ir apskaitos procedūras. Nesilaikant visų šių reikalavimų, taip pat papildomų reikalavimų, nustatytų „Moody's” kovos su

kyšininkavimu ir korupcija politikoje, valstybės pareigūnams nei tiesiogiai, nei netiesiogiai negali būti teikiamos verslo malonės. Atitiktis skyrius turi iš anksto patvirtinti visas verslo malones, kurios bus teikiamos valstybės pareigūnams.

Jei turite klausimų apie kyšininkavimą ir korupciją, įskaitant vietinių kovos su kyšininkavimu įstatymų taikymą, susisiekite su atitiktis skyriumi.

? Ką daryti, jei gaunu netinkamą prašymą?

Tvirtai ir nedelsdami atmeskite prašymą. Jei klientas, valstybės pareigūnas ar kitas verslo kontaktas prašo jūsų duoti kyšį, dėkingumo mokestį ar kitą draudžiamą mokėjimą arba dovaną, turėtumėte pasakyti tam asmeniui, kad nesvarstysite prašymo, ir nedelsdami apie įvykį informuoti savo vadovą bei „Moody's“ teisės skyrių.

Politinė veikla

„Moody's“ skatina jus dalyvauti politiniame procese laisvu laiku, jei pasirūpinsite, kad nebūtų manoma, jog veikiate „Moody's“ vardu. Neturėtumėte leisti, kad jūsų ryšys su „Moody's“ būtų nurodytas bet kokioje išorinės organizacijos medžiagoje ar veikloje be „Moody's“ teisės skyriaus patvirtinimo, nebent esate „Moody's“ atstovas (-ė).

Korporacijoms neleidžiama teikti politinių indėlių, susijusių su jokiais rinkimais, kuriuose dalyvauja bet kuri JAV federalinė įstaiga. Kai kuriose valstijose ir kitose šalyse galioja panašūs įstatymai. Jūsų asmeniniai įnašai negali būti atliekami iš Bendrovės lėšų ar iš jų kompensuojami JAV federalinėse kampanijose arba kitose JAV ar užsienio kampanijose, kur tai yra neteisėta. Individualus dalyvavimas turi būti visiškai savanoriškas ir turi vykti tik ne darbo metu. Politinė veikla negali apimti „Moody's“ lėšų, personalo laiko, įrangos, atsargų ar patalpų naudojimo.

Bet koks siūlomas bendrovės politinis indėlis bet kur turėtų būti iš anksto aptartas su „Moody's“ vyriausybei, viešųjų ir reguliavimo reikalų skyriumi.

Įtakos darymas įstatymų leidybai arba „lobizmas“ taip pat ribojamas JAV, tam tikrų valstijų ir kitų šalių ar jų sričių įstatymais. „Moody's“ privalo pranešti apie lobistinę veiklą, kaip reikalaujama pagal šiuos įstatymus. Į tokį pranešimą gali reikėti įtraukti bet kokius savo ryšius su bet kokiais federalinės, valstijos ar vietinės įstatymų leidžiamosios ar vykdomosios įstaigos nariais JAV arba įstatymų leidžiamosios ar vykdomosios įstaigos nariais ar kitais valstybės pareigūnais kitose jurisdikcijose, siekiant daryti įtaką bet kokiems veiksams Bendrovės vardu. Prieš priimdami viešą poziciją dėl

vyriausybės veiksmy Bendrovės vardu, turite pasikonsultuoti su „Moody's“ vyriausybei, viešųjų ir reguliavimo reikalų skyriumi. Darbuotojai, dirbantys vyriausybiniuose patariamuosiose tarybose, taip pat turėtų žinoti apie apribojimus, taikomus jų galimybei reklamuoti „Moody's“ verslą kartu su darbu tokiose tarybose.

Ekonominės ir prekybos sankcijos

„Moody's“ jurisdikcijose, kuriose ji veikia, laikosi visų su ekonominėmis sankcijomis susijusių įstatymų ir teisės aktų bei eksporto kontrolės. Ekonominių sankcijų taisyklės draudžia arba riboja prekybą su tam tikrais asmenimis, subjektais, tautomis ir teritorijomis arba pramonės šakomis. Jums draudžiama vykdyti bet kokius draudžiamus sandorius, įskaitant sandorių sudarymą arba paslaugų teikimą, tiesiogiai ar netiesiogiai:

- » bet kuriam asmeniui ar subjektui (toliau bendrai – „asmuo“), esančiam, įsikūrusiam arba įprastai gyvenančiam visapusiškai sankcionuotoje jurisdikcijoje;
- » bet kuriam subjektui, kurio 50 ar daugiau procentų nuosavybės teise priklauso asmeniui ar asmenims, esantiems visapusiškai sankcionuotoje jurisdikcijoje;
- » bet kuriam asmeniui, kuriam taikomos blokavimo ar turto įšaldymo sankcijos, įskaitant subjektus, kurių 50 procentų ar daugiau akcijų priklauso asmeniui ar asmenims, kuriems taikomos blokavimo ar turto įšaldymo sankcijos; arba
- » bet kuriam asmeniui, kai pagal ekonominių sankcijų taisykles draudžiama sudaryti sandorius su tuo asmeniu arba teikti jam tokias paslaugas.

Labiausiai paplitusios ekonominės sankcijos yra šios:

- » visapusiški embargai, nustatantys apribojimus tam tikroms geografinėms sritims (ar jose esantiems asmenims), kurios pagal JAV sankcijų režimą šiuo metu apima Iraną, Siriją, Šiaurės Korėją, Kubą ir Ukrainos Krymo, Donecko bei Luhansko sritis (šis sąrašas gali bet kada keistis); norėdami gauti naujausią sąrašą, susisiekite su teisės skyriumi adresu economicsanctions@moodys.com;
- » „sąrašais pagrįstos“ sankcijos, draudžiančios sudaryti sandorius su tam tikrais asmenimis, nurodytais stebėjimo sąrašuose, pvz., specialiai paskirtų piliečių ir užblokuotų asmenų sąrašė (toliau – „SPP sąrašas“), kurį tvarko JAV izdo departamento Užsienio turto kontrolės biuras (OFAC), Europos Sąjungos tvarkomas konsoliduotas sankcijų sąrašas arba Jungtinės Karalystės finansinių sankcijų taikinių sąrašas, kurį tvarko Finansinių sankcijų įgyvendinimo biuras (OFSI); ir
- » „su veikla susijusios“ sankcijos, kuriomis nustatomi labiausiai suvaržyti apribojimai, nukreipti į tam tikrą veiklą su konkrečiais asmenimis.

Jei turite klausimų dėl ekonominių sankcijų Bendrovėje, susisiekite su teisės skyriumi adresu economicsanctions@moodys.com. Darbuotojai taip

pat gali naudotis „Moody's” sąžiningumo karštąja linija norėdami pranešti apie įtariamus įstatymų, bendrovės politikos ar procedūrų pažeidimus.

Daugiau gairių rasite ekonominių sankcijų ir tarptautinės prekybos atitikties politikoje.

Eksporto atitiktis

Prekių, įskaitant programinę įrangą, naudojančią šifravimo technologiją, eksportui arba reeksportui gali būti taikomi reguliavimo reikalavimai.

Turėtumėte susisiekti su „Moody's” teisės skyriumi adresu economicsanctions@moodys.com, jei:

- » nesate tikri dėl prekių / technologijų / programinės įrangos eksporto kontrolės;
- » jums reikia informacijos apie vietinius eksporto įstatymus; arba
- » planuojate bet kokiomis priemonėmis perkelti programinę įrangą naudodami šifravimo technologiją į šalį, esančią už JAV ribų.

Daugiau gairių rasite ekonominių sankcijų ir tarptautinės prekybos atitikties politikoje.

Tarptautiniai boikotai

Priimti du JAV boikotų draudimo įstatymai. Vienas iš jų yra išdėstytas Eksporto administravimo reglamente (EAR), o kitas – Vidaus pajamų kodekse (IRC). Šiais įstatymais pirmiausia siekiama uždrausti bendradarbiauti boikote prieš Izraelį, remiamą Arabų Lygos ir tam tikrų kitų šalių, tačiau jie gali būti taikomi ir kitais atvejais. Panašūs įstatymai prieš boikotą gali būti priimti kitose šalyse, kuriose „Moody's” vykdo veiklą. Susisiekite su „Moody's” teisės skyriumi, kad išspręstumėte konfliktus, kylančius dėl boikotų draudimo įstatymų, ir nedelsdami informuokite teisės skyrių apie visus gautus su boikotu susijusius prašymus.

Kova su pinigų plovimu

„Moody's” laikosi visų taikomų kovos su pinigų plovimu (KSPP) įstatymų ir susijusių „Pažink savo klientą” (PSK) bei „Padidinto kruopštumo” (PK) reikalavimų, kad ir kur ji vykdytų savo veiklą. Pinigų plovimas yra neteisėtai gautų lėšų užmaskavimas taip, kad atrodo, jog jos yra iš teisėtų šaltinių. Paprastai jis apima tris etapus. Pirma, neteisėtai gautos lėšos įvedamos į teisėtą finansų sistemą. Tada pinigai kilnojami siekiant sukelti painiavą, kartais juos persiunčiant arba pervedant per daugybę sąskaitų. Galiausiai jie integruojami į finansų sistemą per papildomas operacijas, kol neteisėtai gautos lėšos atrodo „švarios”.

Nors „Moody's” verslo veikla paprastai nekelia pavojaus, kad Bendrovė taps pinigų plovimo veiklos vykdytoja, tam tikrose jurisdikcijose „Moody's” vaidmuo vykdant kitų šalių finansines operacijas gali priklausyti nuo to, ar jos veiklai gali būti taikomi vietiniai KSPP įstatymai arba teisės aktai, todėl gali reikėti įsteigti KSPP programą. Tokiose jurisdikcijose „Moody's” įgyvendino atitinkamą KSPP politiką ir programas.

Net jei tokia programa nereikalinga, bet kuriam „Moody's” darbuotojui turint pagrindo manyti, kad bet kuris klientas gauna lėšų iš neteisėtos veiklos arba stengiasi nuslėpti ar užmaskuoti lėšas, kurios bus sumokėtos „Moody's” arba susijusios su sandoriu, kuriame dalyvauja „Moody's”, apie tai reikia nedelsiant pranešti „Moody's” teisės skyriui.

Mokesčiai

Bendrovei operatyviai ir tiksliai nepateikus mokesčių deklaracijų ir nesumokėjus reikalaujamų mokesčių, gali būti taikomos griežtos nuobaudos.

Imigracija

Visos šalys griežtai reglamentuoja kitų šalių piliečių atvykimą ir asmenų iš kitų šalių teisę jose dirbti. Vadovai, svarstantys samdyti ne piliečius, turėtų žinoti vietinius reikalavimus, įskaitant vizų ir kitų dokumentų poreikį.

Verslas naujose šalyse

Sprendimas išplėsti Bendrovės veiklą į bet kurią kitą šalį, išskyrus tą, kurioje esame kvalifikuoti vykdyti veiklą, gali turėti svarbių teisinių ir mokesčių pasekmių.

Dėl bet kokių klausimų, kylančių dėl šių ir kitų jūsų darbui taikomų įstatymų, turėtumėte pasikonsultuoti su teisės skyriumi.

Vyriausybės tyrimai

„Moody's” prirėkus bendradarbiauja atliekant JAV vyriausybės, kitų šalių vyriausybių ir jų departamentų bei agentūrų ar teisminių institucijų tyrimus. „Moody's” darbuotojai niekada neturi: (i) naikinti, slėpti ar keisti jokio dokumento ar dokumento dalies, laukdami vyriausybės agentūros ar teismo prašymo dėl tų dokumentų; (ii) meluoti arba pateikti bet kokių klaidinančių teiginių bet kokiam vyriausybės tyrėjui arba bet kokiame pareiškime ar kituose parodymuose; arba (iii) bandyti paveikti darbuotoją ar bet kurį kitą asmenį, kad jis atliktų bet kurį iš šių veiksmų.

Nors „Moody's” tinkamai bendradarbiauja atliekant vyriausybinius tyrimus ir tinkamai reaguoja į galiojančius teisinius procesus, „Moody's” taip pat turi teisėtų ir svarbių

interesų, kuriuos reikia ginti. Pavyzdžiui, „Moody's” turi svarbių konfidencialumo įsipareigojimų savo klientams, įskaitant prievolę tam tikrais atvejais pranešti tiems klientams, kai jos prašoma arba jai nurodoma pateikti informacijos apie juos. Norėdami padėti „Moody's” vykdyti įsipareigojimus savo klientams ar kitiems asmenims ir užtikrinti mūsų teikiamos informacijos tikslumą, turėtumėte pranešti teisės skyriui, jei vyriausybinis tyrėjas kreipiasi į jus dėl „Moody's” ar bet kurio iš jos klientų.

Tai jokių būdu neturėtų atgrasyti jūsų nuo pranešimo apie bet kokius įtariamus Bendrovės pažeidimus per „Moody's” sąžiningumo karštąją liniją, teisės skyriui ar bet kuriam kitam šiame Kodekse nurodytam ištekliui. Jokia šio dokumento ar jokios „Moody's” sutarties nuostata neapriboja jūsų teisės teikti teisingą informaciją vyriausybinėms ar reguliavimo institucijoms, kuri yra apsaugota pagal bet kurio taikomo įstatymo ar teisės akto nuostatas dėl pranešimo. „Moody's” draudžia keršyti bet kuriam darbuotojui už sąžiningą pranešimą apie įtariamus neteisėtus veiksmus Bendrovei ar vyriausybei arba už bendradarbiavimą atliekant vyriausybės tyrimą. Jei manote, kad už sąžiningą pranešimą arba bendradarbiavimą atliekant vyriausybės tyrimą jums buvo kerštaujama, turėtumėte nedelsdami apie tai pranešti teisės skyriui. Arba galite apie tai pranešti per „Moody's” sąžiningumo karštąją liniją.

Civilinis bylinėjimasis

Kaip ir visos bendrovės, „Moody's” kartais dalyvauja civilinio bylinėjimosi procesuose, todėl į jus gali kreiptis teisininkai, atstovaujantys bendrovėms ar asmenims, kurie pareiškė ieškinį Bendrovei ar vienam iš mūsų klientų arba galvoja apie ieškinio Bendrovei ar vienam iš mūsų klientų pareiškimą. Prieš atsakydami į bet kokius trečiųjų šalių, kurios gali būti pareiškusios arba ketina pareikšti ieškinį „Moody's” ar mūsų klientams, teisininkų ar atstovų klausimus apie „Moody's” ar mūsų klientus, turėtumėte susisiekti su Teisės skyriumi. Atminkite, kad prieš pateikdami tokiems žmonėms bet kokios informacijos ar įrašus apie „Moody's” ar mūsų klientus, turite susisiekti su teisės skyriumi.

Įrašų laikymo ir išsaugojimo direktyvos

Dokumentai ir kiti įrašai (visomis formomis) turi būti saugomi įstatymų ir „Moody's” įrašų saugojimo politikos, procedūrų ir taisyklių nustatytais laikotarpiais.

Atitinkamomis aplinkybėmis, susijusiomis su vyriausybinio tyrimu ir (arba) civiliniu ieškiniu, „Moody's” visiems darbuotojams, kurie gali turėti įrašų, susijusių su tyrimo ar bylinėjimosi objektu, pateiks įrašų išsaugojimo nurodymą. Taid retkarčiais galite gauti nurodymų iš teisės skyriaus, nurodančių

išsaugoti visus tokius jūsų turimus ar kontroliuojamus įrašus. Jei gaunate tokį nurodymą, neturite sunaikinti ar kitaip išmesti jokių įrašų, susijusių su nurodyme aprašytu dalyku, nepaisant to, kurioje vietoje ar koku būdu tie įrašai yra saugomi. Jei negavote nurodymo dėl įrašų išsaugojimo, bet manote, kad turite įrašų, susijusių su teismo šaukimu, laukiamu ar numatomu teisminiu procesu, vyriausybinio tyrimu arba kita byla, turite nedelsdami susisiekti su teisės skyriumi. Tokiomis aplinkybėmis taip pat turite saugoti ir išsaugoti visus įrašus, kurie gali būti susiję su teismo šaukimu arba susiję su bylinėjimusi ar tyrimu, kol teisės skyrius jums patars, kaip elgtis. Be to, sužinoję apie teismo šaukimą, laukiamą ar numatomą bylinėjimąsi arba vyriausybės tyrimą, turite nedelsdami susisiekti su teisės skyriumi.

Taip pat turite apsaugoti nuo sunaikinimo visus susijusius įrašus, kurie be įsikišimo būtų automatiškai sunaikinti arba ištrinti (pvz., balso pašto pranešimus). Tokių įrašų sunaikinimas, net ir netyčia, gali rimtai pakenkti Bendrovei. Už įrašo sunaikinimą arba klastojimą siekiant sutrukdyti arba turintį trukdymo poveikį vyriausybiniam tyrimui, auditui ar ekspertizei, gali būti patraukta baudžiamojon atsakomybėn už trukdymą vykdyti teisingumą. Jei nesate tikri, ar įrašas gali būti sunaikintas, prieš tai darydami pasitarkite su „Moody's” teisės skyriumi.

Šie saugojimo įsipareigojimai vienodai taikomi Bendrovės įrašams, kuriuos saugote vietose, esančiose už „Moody's” biurų ribų, įskaitant savo namus. Taigi, jei turite kokių nors įrašų už „Moody's” biurų ribų, tikimasi, kad pateiksite tokius įrašus teisės skyriui paprašius. Be to, nepaisant kitų šio Kodekso nuostatų, jei turite kokių nors elektroninių įrašų savo asmeniniame kompiuteryje, išmaniajame telefone, planšetiniame kompiuteryje ar kitame elektroniniame įrenginyje, jūsų gali būti paprašyta suteikti „Moody's” prieigą prie tokio asmeninio elektroninio įrenginio, kad teisės skyrius ar jo atstovas galėtų gauti bet kokius „Moody's” įrašus, susijusius su vykstančiu tyrimu ir (arba) bylinėjimusi.

Ar mano failai, atmintinės ir el. laišakai nėra konfidencialūs?

Ne. Išskyrus tam tikrą „privilegiuotą” komunikaciją, visi Bendrovės dokumentai ir kompiuterinės bylos, įskaitant kitaip konfidencialią informaciją ir dokumentus, gali būti atskleistos vyriausybinėms vykdymo organizacijoms arba privačioms šalims atliekant tyrimus ar nagrinėjant ieškinius, susijusius su Bendrove. Atminkite, kad dokumentų žymėjimas „apribota” arba „konfidencialu” negali apsaugoti jų nuo atskleidimo teisme. Pasitarkite su „Moody's” teisės skyriumi, kada bendravimas su advokatu yra „privilegiuotas” ir todėl gali būti apsaugotas nuo atskleidimo.



Kodekso administravimas

Visi „Moody's“ darbuotojai ir direktoriai privalo periodiškai patvirtinti, kad peržiūrėjo Verslo elgesio kodeksą, jį supranta ir sutinka laikytis jo sąlygų. Be to, sertifikavimo proceso metu darbuotojams ir direktoriams suteikiama galimybė atskleisti visus anksčiau nepraneštus sandorius ar įvykius, kurie galimai pažeidžia Kodeksą.

Interpretavimas

„Moody's“ generalinis patarėjas yra atsakingas už Kodekso aiškinimą ir taikymą konkrečiose situacijose iškilus klausimų. Visus klausimus, susijusius su Kodekso aiškinimu ar taikymu, reikia pateikti „Moody's“ teisės skyriui.

Įtariamų pažeidimų tyrimai

„Moody's“ greitai, sąžiningai ir nešališkai ištirs visus pranešimus apie įtariamus Kodekso pažeidimus. Darbuotojai privalo prireikus bendradarbiauti atliekant tyrimus. Nors tyrimai kiekvienu atveju gali skirtis, jie paprastai apima:

- » kaltinimų peržiūrą;
- » įvertinimą, ar būtini laikinieji veiksmai, siekiant apsaugoti besiskundžiančią šalį;
- » atitinkamų šalių apklausą;
- » atitinkamų dokumentų gavimą ir peržiūrą; ir
- » rašytinės ataskaitos parengimą.

Tada „Moody's“, remdamasi visais surinktais įrodymais, priims sprendimą ir išlaikys tyrimo konfidencialumą, kiek tai pagrįstai įmanoma ir leidžiama pagal galiojančius įstatymus. „Moody's“ taip pat savo įrašuose saugos rašytinius dokumentus ir susijusius dokumentus..

Baigusi tyrimą, „Moody's“ susirūpinimą iškėlusiam (-iems) asmeniui (-ims) ir subjektui (-ams) praneš apie tyrimo išvadas. Dėl tam tikrų jurisdikcijų duomenų apsaugos įstatymų reikalavimų „Moody's“ gali būti įpareigota informuoti skundo subjektą, kad skundas buvo pateiktas ir kaip jis gali pasinaudoti teise susipažinti su informacija bei ją ištaisyti. Skundo subjektui nebus pateikta informacija, identifikuojanti asmenį, kuris pranešė apie įtarimą, jei to nereikalaujama vietos įstatymais.

„Moody's“ nustačius, kad buvo pažeistas įstatymas arba Kodeksas, „Moody's“ imsis atitinkamų taisomųjų ir (arba) drausminių priemonių, įskaitant sutarties nutraukimą, atsižvelgdama į tyrimo metu surinktus faktus ir remdamasi taikomais įstatymais. Jei tyrimo metu „Moody's“ taip pat nustatys, kad kuris nors vadovas žinojo apie netinkamą

elgesį ir apie tai nepranešė, „Moody's“ imsis atitinkamų taisomųjų ir (arba) drausminių priemonių, įskaitant sutarties nutraukimą, remdamasi taikomais įstatymais.

Darbuotojai ir vadovai neturėtų patys atlikti išankstinių tyrimų. Įtariamų pažeidimų tyrimas gali būti susijęs su sudėtingomis teisinėmis problemomis, ir savarankiškas veikimas gali pakenkti tyrimo vientisumui ir turėti neigiamos įtakos tiek jums, tiek Bendrovei.

Kodekso taikymas

Šiame Kodekse ir kitoje atitinkamoje Bendrovės politikoje bei procedūrose nustatyti principai bus taikomi visuose Bendrovės lygiuose. Bendrovė ketina dėti visas pagrįstas pastangas, kad užkirstų kelią šio Kodekso neatitinkančiam elgesiui ir sustabdytų bet kokį tokį elgesį kuo greičiau po jo nustatymo. Vadovaujantis galiojančiais įstatymais ir susitarimais, šį Kodeksą ir kitą Bendrovės politiką bei procedūras pažeidusiems bendrovės darbuotojams gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant sutarties nutraukimą.

Kai kuriais atvejais Kodekso ir kitos Bendrovės politikos laikymasis bus stebimas atliekant periodinius auditus, tyrimus ar kitas peržiūras. Atliekant bet kokius tokius auditus, tyrimus ar peržiūras, privalote visapusiškai bendradarbiauti, pateikti teisingą ir tikslią informaciją bei atsakyti į prašymus išduoti sertifikatą.

Kodekso netaikymas

Nors kai kurios Bendrovės politikos reikia laikytis griežtai, kitais atvejais gali būti išimčių. Jei manote, kad bet kurio iš šiame Kodekse išdėstytų principų ar politikos nuostatų netaikymas tam tikru atveju yra tinkamas, pirmiausia turėtumėte susisiekti su tiesioginiu vadovu. Jei tiesioginis vadovas sutinka, kad netaikymas yra tinkamas, reikia prašyti teisės skyriaus pritarimo. Direktoriai ir MCO vykdomieji pareigūnai, norintys netaikyti Kodekso, turi atskleisti visus faktus ir aplinkybes generaliniam patarėjui ir direktorių valdybos audito komiteto pirmininkui. Bet koks netaikymas direktoriams ir MCO vykdomiesiems pareigūnams turi būti patvirtintas visos valdybos ir, kiek reikalaujama pagal įstatymus ar kitus teisės aktus, turi būti nedelsiant atskleistas.

Nesukuriamas jokių teisių

Šis kodeksas yra pagrindinių principų ir tam tikros pagrindinės politikos, reglamentuojančios Bendrovės veiklą, pareiškimas. Juo nenumatyta sukurti ir nesukuriamas jokių įsipareigojimų ar teisių jokiai darbuotojui, direktoriui, klientui, tiekėjui, konkurentui, akcininkui ar bet kuriam kitam asmeniui ar subjektui.

Pagrindinė kontaktinė informacija

„Moody's“ žmonių komanda

Maral Kazanjian

Vyriausioji žmonių pareigūnė
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-3422

Sophie Nappi

Vyresnioji viceprezidentė – pasaulinė talentų partnerė
One Canada Square
Canary Wharf
London, E14 5FA
United Kingdom
Telefonas: (4420) 7772-5519

Anina Lo

Vyresnioji viceprezidentė – pasaulinis regioninis konsultavimas
Moody's Asia-Pacific, Ltd
One Pacific Place, Floor 24
88 Queensway
Admiralty
Hong Kong
Telefonas: (852) 3758-1622

„Moody's“ atitikties skyrius

Andrew Weinberg

Vyriausiasis atitikties pareigūnas
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-3478

James Bodovitz

Paskirtasis atitikties pareigūnas – MIS Amerika / pasaulinis koordinavimas
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-2849

Keith Stoddart

Paskirtoji atitikties pareigūnė – MIS Azijos ir Ramiojo vandenyno regionas
Moody's Asia-Pacific, Ltd
One Pacific Place, Floor 24
88 Queensway
Admiralty
Hong Kong
Telefonas: (852) 3758-1426

Barbara Sullivan

Paskirtoji atitikties pareigūnė – MIS EMEA
One Canada Square
Canary Wharf
London, E14 5FA
United Kingdom
Telefonas: (4420) 7772-5357

Jack Holleran

Paskirtasis atitikties pareigūnas – „Moody's Analytics“ ir „Moody's Shared Services“
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-4398

„Moody's“ teisės skyrius

John Goggins

Vykdomasis viceprezidentas ir generalinis patarėjas
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-1912

„Moody's“ vidaus audito skyrius

Scott Kenney

Vyresnysis viceprezidentas – rizikos valdymas ir vyriausiasis audito vadovas
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street
New York, New York 10007
Telefonas: (212) 553-0482

„Moody's” sąžiningumo karštoji linija

Per internetą: <https://moodys.ethicspoint.com>

Telefonu iš „Direct Dial” jurisdikcijų: toliau išvardytose jurisdikcijose sąžiningumo karštąją liniją galite pasiekti tiesiogiai surinkę nurodytą telefono numerį.

Jungtinės Valstijos: 1-866-330-MDYS (1-866-330-6397)

Belgija: 0800 14 375

Prancūzija: 0 800 99 23 64

Honkongas: 800969419

Indija: 000 800 919 1504

Singapūras: 8001207175

Jungtinė Karalystė: 0800 102 6525

Telefonu iš visų kitų jurisdikcijų: surinkite savo vietos „AT&T Direct Dial Access®” kodą (nurodytas toliau ir adresu <https://moodys.ethicspoint.com>). Tada paraginti surinkite 866-330-MDYS (866-330-6397).

Jei nėra jūsų vietovės „AT&T Direct Dial Access®” kodo, surinkite prieigos kodą JAV skambučiams (kurį rasite susisiekę su tarptautiniu operatoriumi arba apsilankę „AT&T World Traveller” svetainėje adresu <https://www.business.att.com/collateral/access.html>), palaukite tono ar paragavimo, tada paskambinkite 866-330-MDYS (866-330-6397).

„AT&T Direct Dial Access®” kodai

Argentina (<i>Argentinos „Telecom”</i>)	0-800-555-4288	Korėja (<i>„Korea Telecom”</i>)	00-729-11
Argentina (<i>„Telefonica”</i>)	0-800-222-1288	Mauricijus	01 120
Austrija	0-800-200-288	Meksika	001-800-462-4240
Brazilija (<i>mobilusis</i>)	0-800-888-8288	Meksika (<i>Ispanijos operatorius</i>)	001-800-658-5454
Brazilija	0-800-890-0288	Meksika	01-800-288-2872
Bulgarija	00-800-0010	Meksika (<i>Ispanijos „Por Cobrar”</i>)	01-800-112-2020
Kanada	1-866-330-6397	Nyderlandai	0800-022-9111
Kinija (<i>Pietų</i>)	10-811	Panama	800-0109
Kinija (<i>Šiaurės</i>)	108-888	Panama (<i>Ispanijos operatorius</i>)	800-2288
Kosta Rika	0-800-011-4114	Peru (<i>Ispanijos „Telephonica”</i>)	0-800-50-000
Kosta Rika	0-800-225-5288	Peru (<i>„Telephonica”</i>)	0-800-50-288
Kosta Rika (<i>Ispanijos operatorius</i>)	0-800-228-8288	Lenkija	0-0-800-111-1111
Čekijos Respublika	00-800-222-55288	Portugalija	800-800-128
Kipras	800-900-10	Slovakijos Respublika	0-800-000-101
Danija	800-100-10	Pietų Afrikos Respublika	0-800-99-0123
Vokietija	0-800-225-5288	Ispanija	900-99-0011
Airija (<i>UIFN</i>)	00-800-222-55288	Šri Lanka (<i>už Kolombo ribų</i>)	112-430-430
Airija	1-800-550-000	Šri Lanka (<i>Kolombas</i>)	2-430-430
Italija	800-172-444	Šveicarija	0-800-890011
Japonija (<i>NTT</i>)	0034-811-001	Švedija	020-799-111
Japonija (<i>KDDI</i>)	00-539-111	Tailandas	1-800-0001-33
Japonija (<i>„Softbank Telecom”</i>)	00-663-5111	Jungtiniai Arabų Emyratai	8000-021
Korėja (<i>„Dacom”</i>)	00-309-11	Jungtiniai Arabų Emyratai (<i>„du”</i>)	8000-555-66
Korėja (<i>ONSE</i>)	00-369-11	Jungtiniai Arabų Emyratai (<i>mobilusis</i>)	8000-061



© 2022 Moody's Corporation, Moody's Investors Service, Inc., Moody's Analytics, Inc. and/or their licensors and affiliates (collectively, "MOODY'S"). All rights reserved.

CREDIT RATINGS ISSUED BY MOODY'S CREDIT RATINGS AFFILIATES ARE THEIR CURRENT OPINIONS OF THE RELATIVE FUTURE CREDIT RISK OF ENTITIES, CREDIT COMMITMENTS, OR DEBT OR DEBT-LIKE SECURITIES, AND MATERIALS, PRODUCTS, SERVICES AND INFORMATION PUBLISHED BY MOODY'S (COLLECTIVELY, "PUBLICATIONS") MAY INCLUDE SUCH CURRENT OPINIONS. MOODY'S DEFINES CREDIT RISK AS THE RISK THAT AN ENTITY MAY NOT MEET ITS CONTRACTUAL FINANCIAL OBLIGATIONS AS THEY COME DUE AND ANY ESTIMATED FINANCIAL LOSS IN THE EVENT OF DEFAULT OR IMPAIRMENT. SEE APPLICABLE MOODY'S RATING SYMBOLS AND DEFINITIONS PUBLICATION FOR INFORMATION ON THE TYPES OF CONTRACTUAL FINANCIAL OBLIGATIONS ADDRESSED BY MOODY'S CREDIT RATINGS. CREDIT RATINGS DO NOT ADDRESS ANY OTHER RISK, INCLUDING BUT NOT LIMITED TO: LIQUIDITY RISK, MARKET VALUE RISK, OR PRICE VOLATILITY. CREDIT RATINGS, NON-CREDIT ASSESSMENTS ("ASSESSMENTS"), AND OTHER OPINIONS INCLUDED IN MOODY'S PUBLICATIONS ARE NOT STATEMENTS OF CURRENT OR HISTORICAL FACT. MOODY'S PUBLICATIONS MAY ALSO INCLUDE QUANTITATIVE MODEL-BASED ESTIMATES OF CREDIT RISK AND RELATED OPINIONS OR COMMENTARY PUBLISHED BY MOODY'S ANALYTICS, INC. AND/OR ITS AFFILIATES. MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS AND PUBLICATIONS DO NOT CONSTITUTE OR PROVIDE INVESTMENT OR FINANCIAL ADVICE, AND MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS AND PUBLICATIONS ARE NOT AND DO NOT PROVIDE RECOMMENDATIONS TO PURCHASE, SELL, OR HOLD PARTICULAR SECURITIES. MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS AND PUBLICATIONS DO NOT COMMENT ON THE SUITABILITY OF AN INVESTMENT FOR ANY PARTICULAR INVESTOR. MOODY'S ISSUES ITS CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS AND OTHER OPINIONS AND PUBLISHES ITS PUBLICATIONS WITH THE EXPECTATION AND UNDERSTANDING THAT EACH INVESTOR WILL, WITH DUE CARE, MAKE ITS OWN STUDY AND EVALUATION OF EACH SECURITY THAT IS UNDER CONSIDERATION FOR PURCHASE, HOLDING, OR SALE.

MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS, AND PUBLICATIONS ARE NOT INTENDED FOR USE BY RETAIL INVESTORS AND IT WOULD BE RECKLESS AND INAPPROPRIATE FOR RETAIL INVESTORS TO USE MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS OR PUBLICATIONS WHEN MAKING AN INVESTMENT DECISION. IF IN DOUBT YOU SHOULD CONTACT YOUR FINANCIAL OR OTHER PROFESSIONAL ADVISER.

ALL INFORMATION CONTAINED HEREIN IS PROTECTED BY LAW, INCLUDING BUT NOT LIMITED TO, COPYRIGHT LAW, AND NONE OF SUCH INFORMATION MAY BE COPIED OR OTHERWISE REPRODUCED, REPACKAGED, FURTHER TRANSMITTED, TRANSFERRED, DISSEMINATED, REDISTRIBUTED OR RESOLD, OR STORED FOR SUBSEQUENT USE FOR ANY SUCH PURPOSE, IN WHOLE OR IN PART, IN ANY FORM OR MANNER OR BY ANY MEANS WHATSOEVER, BY ANY PERSON WITHOUT MOODY'S PRIOR WRITTEN CONSENT.

MOODY'S CREDIT RATINGS, ASSESSMENTS, OTHER OPINIONS AND PUBLICATIONS ARE NOT INTENDED FOR USE BY ANY PERSON AS A BENCHMARK AS THAT TERM IS DEFINED FOR REGULATORY PURPOSES AND MUST NOT BE USED IN ANY WAY THAT COULD RESULT IN THEM BEING CONSIDERED A BENCHMARK.

All information contained herein is obtained by MOODY'S from sources believed by it to be accurate and reliable. Because of the possibility of human or mechanical error as well as other factors, however, all information contained herein is provided "AS IS" without warranty of any kind. MOODY'S adopts all necessary measures so that the information it uses in assigning a credit rating is of sufficient quality and from sources MOODY'S considers to be reliable including, when appropriate, independent third-party sources. However, MOODY'S is not an auditor and cannot in every instance independently verify or validate information received in the rating process or in preparing its Publications.

To the extent permitted by law, MOODY'S and its directors, officers, employees, agents, representatives, licensors and suppliers disclaim liability to any person or entity for any indirect, special, consequential, or incidental losses or damages whatsoever arising from or in connection with the information contained herein or the use of or inability to use any such information, even if MOODY'S or any of its directors, officers, employees, agents, representatives, licensors or suppliers is advised in advance of the possibility of such losses or damages, including but not limited to: (a) any loss of present or prospective profits or (b) any loss or damage arising where the relevant financial instrument is not the subject of a particular credit rating assigned by MOODY'S.

To the extent permitted by law, MOODY'S and its directors, officers, employees, agents, representatives, licensors and suppliers disclaim liability for any direct or compensatory losses or damages caused to any person or entity, including but not limited to by any negligence (but excluding fraud, willful misconduct or any other type of liability that, for the avoidance of doubt, by law cannot be excluded) on the part of, or any contingency within or beyond the control of, MOODY'S or any of its directors, officers, employees, agents, representatives, licensors or suppliers, arising from or in connection with the information contained herein or the use of or inability to use any such information.

NO WARRANTY, EXPRESS OR IMPLIED, AS TO THE ACCURACY, TIMELINESS, COMPLETENESS, MERCHANTABILITY OR FITNESS FOR ANY PARTICULAR PURPOSE OF ANY CREDIT RATING, ASSESSMENT, OTHER OPINION OR INFORMATION IS GIVEN OR MADE BY MOODY'S IN ANY FORM OR MANNER WHATSOEVER.

Moody's Investors Service, Inc., a wholly-owned credit rating agency subsidiary of Moody's Corporation ("MCO"), hereby discloses that most issuers of debt securities (including corporate and municipal bonds, debentures, notes and commercial paper) and preferred stock rated by Moody's Investors Service, Inc. have, prior to assignment of any credit rating, agreed to pay to Moody's Investors Service, Inc. for credit ratings opinions and services rendered by it fees ranging from \$1,000 to approximately \$5,000,000. MCO and Moody's Investors Service also maintain policies and procedures to address the independence of Moody's Investors Service credit ratings and credit rating processes. Information regarding certain affiliations that may exist between directors of MCO and rated entities, and between entities who hold credit ratings from Moody's Investors Service and have also publicly reported to the SEC an ownership interest in MCO of more than 5%, is posted annually at www.moody's.com under the heading "Investor Relations — Corporate Governance — Director and Shareholder Affiliation Policy."

Additional terms for Australia only: Any publication into Australia of this document is pursuant to the Australian Financial Services License of MOODY'S affiliate, Moody's Investors Service Pty Limited ABN 61 003 399 657 AFSL 336969 and/or Moody's Analytics Australia Pty Ltd ABN 94 105 136 972 AFSL 383569 (as applicable). This document is intended to be provided only to "wholesale clients" within the meaning of section 761G of the Corporations Act 2001. By continuing to access this document from within Australia, you represent to MOODY'S that you are, or are accessing the document as a representative of, a "wholesale client" and that neither you nor the entity you represent will directly or indirectly disseminate this document or its contents to "retail clients" within the meaning of section 761G of the Corporations Act 2001. MOODY'S credit rating is an opinion as to the creditworthiness of a debt obligation of the issuer, not on the equity securities of the issuer or any form of security that is available to retail investors.

Additional terms for Japan only: Moody's Japan K.K. ("MJKK") is a wholly-owned credit rating agency subsidiary of Moody's Group Japan G.K., which is wholly-owned by Moody's Overseas Holdings Inc., a wholly-owned subsidiary of MCO. Moody's SF Japan K.K. ("MSFJ") is a wholly-owned credit rating agency subsidiary of MJKK. MSFJ is not a Nationally Recognized Statistical Rating Organization ("NRSRO"). Therefore, credit ratings assigned by MSFJ are Non-NRSRO Credit Ratings. Non-NRSRO Credit Ratings are assigned by an entity that is not a NRSRO and, consequently, the rated obligation will not qualify for certain types of treatment under U.S. laws. MJKK and MSFJ are credit rating agencies registered with the Japan Financial Services Agency and their registration numbers are FSA Commissioner (Ratings) No. 2 and 3 respectively.

MJKK or MSFJ (as applicable) hereby disclose that most issuers of debt securities (including corporate and municipal bonds, debentures, notes and commercial paper) and preferred stock rated by MJKK or MSFJ (as applicable) have, prior to assignment of any credit rating, agreed to pay to MJKK or MSFJ (as applicable) for credit ratings opinions and services rendered by it fees ranging from JPY100,000 to approximately JPY550,000,000.

MJKK and MSFJ also maintain policies and procedures to address Japanese regulatory requirements.

Moody's