



ФИНАНСОВЫЕ
МОДУЛЬНЫЕ
СИСТЕМЫ

УТВЕРЖДЕНА
Решением Наблюдательного
Совета АО «ФМ СИСТЕМА»
Протокол №21
от «19» апреля 2025 года.

Введена в действие Распоряжением
от 11 мая 2025 г. № P19-032

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «ФМ СИСТЕМА»

2025 год.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2 НАШИ ЦЕННОСТИ

Высшие ценностные ориентиры.

Ценности бизнеса.

ПРИНЦИПЫ ЭТИЧНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА.

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОЙ И БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ.

Охрана здоровья и промышленная безопасность.

Уважение, достоинство и справедливое отношение.

Устойчивое экологическое и социальное развитие.

БОРЬБА С НЕЭТИЧНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ.

Честная конкуренция и противодействие коррупции.

Предотвращение конфликта интересов .

Ограничения в отношении подарков, знаков делового гостеприимства и представительских расходов.

ОТВЕТСТВЕННОЕ РАСПОРЯЖЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

Защита ресурсов (активов), информации и интеллектуальной собственности.

Эффективность, контроль и отчётность.

СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Эффективность каждого предприятия и успех Компании в целом зависят не только от бесперебойной работы оборудования, четких поставок сырья и налаженных каналов сбыта. Одно из главных условий — высокие корпоративные стандарты ведения бизнеса и взаимоотношений в коллективах.

«ФМ СИСТЕМА» одним из первых среди лидеров российского бизнеса начал выстраивать стратегию своего развития исходя из этических принципов, закрепленных в нашем Кодексе корпоративной этики. В 2022 году мы приняли редакцию документа, где отразили современные стремления «ФМ СИСТЕМА» и новые реалии. Мы выстроили новый Кодекс на таких ценностях, как открытость, амбициозность, забота, инициативность и сотрудничество. Новая версия содержит и высшие ценностные ориентиры, своего рода «Моральный компас» бизнеса. Все они являются фундаментом для построения обновленной корпоративной культуры, требующей еще большей сплоченности команды, адаптивности и незаурядных решений в новых условиях.

Мы убеждены, что следование положениям кодекса укрепит атмосферу доверия, взаимного уважения и порядочности в наших коллективах и задаст высокий уровень корпоративной культуры Компании.

Появление собственного кодекса Компании — признак корпоративной зрелости, готовности руководства и сотрудников заявить об общих ценностях. Эту редакцию кодекса можно смело назвать всенародной. В разработке новой версии документа участвовали сотни коллег, они активно обсуждали основные положения кодекса, голосовали за принципы этичного ведения бизнеса Компании.

Этот документ позволяет каждому, кто взаимодействует с «ФМ СИСТЕМА», — сотрудникам и членам их семей, поставщикам, клиентам, представителям местных сообществ, акционерам, инвесторам — выстраивать доверительные отношения. Кодекс корпоративной этики — своего рода свод заповедей Компании, набор принципов поведения, выработанных на основе главных ценностей нашего бизнеса.

Он обязательно станет по-настоящему эффективным, потому что на всех уровнях Компании мы будем вместе добиваться, чтобы дела не расходились с закрепленными в кодексе принципами.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Наш Кодекс корпоративной этики (далее — Кодекс) представляет собой заявление АО «ФИНАНСОВЫЕ МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» и компаний в её составе (далее — Группа) о приверженности высоким этическим стандартам, а также о нетерпимости к любым проявлениям неэтичного поведения.

Кодекс определяет единые ценности и принципы этичного ведения бизнеса для Группы, всех наших сотрудников и руководителей, которые берут на себя обязательство их уважать, руководствоваться ими и соблюдать их в своей повседневной деятельности.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, ЧТО СЛЕДОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯМ КОДЕКСА ПОЗВОЛИТ НАМ:

- работать в атмосфере доверия, взаимного уважения и порядочности и сформировать корпоративную культуру, основанную на высоких этических стандартах;
- сохранить репутацию открытого и честного участника рынка, укрепить доверие к Группе со стороны делового сообщества и других заинтересованных сторон;
- избежать потенциальных рисков, конфликтов и нарушений, подрывающих нашу способность добиваться успеха и процветания в долгосрочной перспективе.

НАШИ ЦЕННОСТИ

ВЫСШИЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Высшие ценностные ориентиры — фундамент для формирования и развития такой корпоративной культуры, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях:

- **Созидание** как выражение нашего стремления к преобразению мира и ответственности за создание лучшего будущего для нас и наших детей;
- **Развитие**, отражающее наше постоянное движение к совершенству, готовность ставить перед собой вдохновляющие, амбициозные цели, задавать тренды для отрасли в целом и открывать новые возможности для бизнеса, сотрудников и наших инвесторов и деловых партнёров;
- **Единство** как система долгосрочных устойчивых связей и сотрудничества со всеми, кто заинтересован в развитии нашего бизнеса, производственных цепочек и промышленного потенциала;
- **Доверие** к нашей работе, которое формируется благодаря нашему стремлению к открытости и честности, к тому, чтобы слова никогда не расходились с делами, а заявленные обязательства — с реальными результатами;
- **Альтруизм**, определяющий в качестве ключевого ориентира для бизнеса повышение благополучия общества, достигаемое благодаря заботе о людях и об окружающей среде, наставничество и передачу опыта новым поколениям

ЦЕННОСТИ БИЗНЕСА. ОАЗИС

Основой культуры Группы, объединяющей нашу команду и помогающей проложить оптимальный маршрут к достижению успеха, являются:

- Открытость** ---которая служит основой для создания доверительных отношений с теми, кто заинтересован в развитии и росте нашего бизнеса;
- Амбициозность** ---позволяющая нам ставить перед собой вдохновляющие цели и достигать их, задавая тренды для развития в целом;
- Забота** ---как выражение нашего стремления защитить жизнь и здоровье людей, бережно использовать ресурсы бизнеса и сохранить экосистемы планеты, которыми мы пользуемся;
- Инициативность** ---которая проявляется в постоянном поиске новых возможностей для развития бизнеса, сотрудников и новых продуктов;
- Сотрудничество** ---в интересах как внешнего, так и внутреннего заказчика, требующее непрерывного совершенствования процессов и обеспечения высокого уровня надёжности.

в интересах как внешнего, так и внутреннего заказчика, требующее непрерывного совершенствования процессов и обеспечения высокого уровня надёжности.

Мы руководствуемся этими ценностями при принятии даже самых сложных решений, касающихся деятельности «ФМ СИСТЕМА», и не отступаем от них ради получения сиюминутной коммерческой выгоды.

Следование ценностям Группы подкреплено основополагающими принципами ведения бизнеса, которые включают в себя такие области деловой этики, как:

ПРИНЦИПЫ ЭТИЧНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

формирование здоровой и безопасной среды:

- охрана здоровья и промышленная безопасность;
- уважение, достоинство и справедливое отношение;
- устойчивое экологическое и социальное развитие;

борьба с неэтичным поведением:

- честная конкуренция и противодействие коррупции;
- предотвращение конфликта интересов;
- ограничения в отношении знаков делового гостеприимства, представительских расходов и подарков;

ответственное распоряжение ресурсами:

- защита ресурсов (активов), информации и интеллектуальной собственности;
- эффективность, контроль и отчётность.

Воплощение этих принципов ведения бизнеса в жизнь опирается на этическое лидерство наших руководителей. Своим поведением они поддерживают и развивают корпоративную культуру и служат настоящим образцом этичного делового поведения.

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОЙ И БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Мы ценим жизнь человека и его здоровье превыше экономических результатов и производственных достижений.

Группа:

- развивает и совершенствует системы управления охраной труда и промышленной безопасностью с тем, чтобы предотвратить какие бы то ни было производственные травмы и аварии;
- реализует программы, нацеленные на улучшение здоровья и самочувствия сотрудников и их родственников;
- проводит обучение, направленное на снижение и профилактику рисков, сопутствующих производственной деятельности.

Руководитель:

- несёт прямую ответственность за обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья сотрудников;
- личным примером поощряет безопасное поведение среди сотрудников Группы и подрядных организаций, а также приглашенных лиц в рамках корпоративных мероприятий.

Сотрудник:

- знает о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья других людей, и делает всё для предотвращения таких рисков;
- осознаёт личную ответственность за выполнение требований охраны труда и промышленной безопасности применительно к сфере своей деятельности в Группе.

См. Политику в области охраны труда «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области промышленной и пожарной безопасности «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области прав человека «ФМ СИСТЕМА»

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОЙ И БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ

- не использует детский труд и принудительный труд, даже если это допускается законодательством тех стран, где «ФМ СИСТЕМА» осуществляет свою деятельность;
- не препятствует участию сотрудников в той политической деятельности, какую они считают нужной, в их личное время и за их собственный счёт, при этом не компенсирует и не поощряет её ни прямо, ни косвенно;
- относится к сотрудникам с доверием и создаёт условия для их профессионального развития, нацеленного на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных перед ними целей;
- ожидает от сотрудников и руководителей высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений, поощряя личную эффективность, инициативу и лидерство на всех уровнях.

УВАЖЕНИЕ, ДОСТОИНСТВО И СПРАВЕДЛИВОЕ ОТНОШЕНИЕ.

Мы ценим наших коллег, работающих в интересах Группы, ведь именно их деятельность является залогом её успеха. Мы с уважением относимся к личной свободе, достоинству и правам человека.

Группа: учитывает культурные особенности стран и регионов, в которых ведёт свою деятельность, выступает за многообразие своего кадрового состава и стремится привлекать сотрудников из числа местных сообществ;

предоставляет всем сотрудникам равные возможности и не допускает на рабочем месте никаких форм дискриминации, притеснения или поведения, которое расценивалось бы как оскорбительное и неприемлемое;

Сотрудник: добросовестно, ответственно и инициативно подходит к исполнению своих трудовых обязанностей, исходя, в первую очередь, из интересов «ФМ СИСТЕМА» и избегая какого бы то ни было конфликта интересов; соблюдает свои обязательства перед Группой, другими сотрудниками и деловыми партнёрами.

См. Политику в области прав человека «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА»

См. Кодекс делового партнёра «ФМ СИСТЕМА»

УСТОЙЧИВОЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОЙ И БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ

Мы бережно относимся к окружающей среде и предпринимаем усилия, направленные на развитие производства, безопасного для окружающей среды, сохранение климата и биоразнообразия, рассматривая их как важнейшее условие ведения бизнеса и, вместе с тем, как свой вклад в развитие устойчивой, низко углеродной и ресурсоэффективной экономики. Мы рассматриваем социальные инвестиции как важнейший элемент устойчивого развития территорий, на которых Группа ведёт свою производственную деятельность (т.н. «территорий ответственности»). Открытый диалог с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами — обязательный элемент социальной деятельности Группы.

Группа:

- стремится к полной экологической открытости и соответствию нормативным требованиям в сфере охраны окружающей среды;
- применяет передовые подходы для управления экологическими рисками и предотвращения экологических происшествий на своих предприятиях;
- стремится к применению ресурсосберегающих технологий, развивает и совершенствует подходы, присущие экономике замкнутого цикла.

Сотрудник:

- соблюдает все внутренние нормативные требования по охране окружающей среды, применимые к сфере его деятельности, и понимает возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;
- экономно использует природные и энергетические ресурсы, бережно относится к окружающей среде, понимает её уникальность и необходимость её сохранения для будущих поколений.
- развивает и поддерживает локальные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни на территориях ответственности Группы;
- приветствует участие сотрудников и их родственников в корпоративных социальных инициативах и создаёт необходимые для этого условия;
- предоставляет равные возможности участия в корпоративных социальных программах и применяет прозрачные механизмы финансирования социальной деятельности.

См. Экологическую политику «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику сохранения биоразнообразия «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику «ФМ СИСТЕМА» в области качества

БОРЬБА С НЕЭТИЧНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

ЧЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Мы нацелены на построение взаимовыгодных отношений со сторонними организациями и клиентами на принципах партнёрства и взаимного уважения.

Группа:

- стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считает, что отношения с деловыми партнёрами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для успеха;
- обязуется в полной мере соблюдать нормативные требования, в т. ч. касающиеся борьбы с легализацией доходов, полученных преступным путем, и финансированием терроризма;
- ведёт бизнес с теми клиентами и деловыми партнёрами, которые занимаются законной деятельностью, чьи финансовые средства происходят из законных источников. Устанавливая отношения с новым деловым партнёром, Группа проводит соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям;
- конкурирует честно и ни в какой форме не принимает и не производит незаконные выплаты и не применяет неэтичные или несправедливые способы воздействия на своих деловых партнёров или конкурентов;
- предполагает, что её деловые партнёры также поддерживают высокие стандарты этики;
- не предпринимает никаких попыток незаконным способом повлиять на решения государственных органов или государственных служащих.
- В Группе проводится политика полной нетерпимости к взяточничеству и коррупции, к которым также относятся стимулирующие выплаты за упрощение формальностей.

См. Политику по противодействию коррупции и взяточничеству в «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА»

См. Кодекс делового партнёра «ФМ СИСТЕМА»

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

БОРЬБА С НЕЭТИЧНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Мы в полной мере осознаём, что противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и интересами Группы может привести к причинению сотрудником финансового или иного ущерба Группе в результате совершения им умышленных действий либо действий по неосторожности.

Выявление конфликта интересов и адекватное реагирование на него является важным условием обеспечения защиты интересов Группы и её деловых партнёров.

Группа:

- руководствуется Положением в отношении конфликта интересов, которое содержит подробные требования, стандарты и процедуры, направленные на эффективное предотвращение и разрешение конфликта интересов.

Сотрудник:

- исполняя свои должностные (трудовые) обязанности, действует в интересах Группы и избегает любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений в рамках его деятельности в Группе;
- не использует внутренние ресурсы Группы (финансовые, управленческие, информационные и иные) для реализации личной заинтересованности, создающей риск конфликта интересов;
- ведёт дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками и другими деловыми партнёрами Группы, основываясь исключительно на интересах Группы, её акционеров и инвесторов, без протекции или предпочтения третьим сторонам, в основе которых лежали бы личные интересы сотрудника;
- не прибегает прямо или косвенно к какому-либо личному займу или услуге от любых физических или юридических лиц, имеющих прямые отношения с Группой или стремящихся к таким отношениям. Это не распространяется на организации, предлагающие подобные займы или услуги для физических лиц на общих основаниях в ходе своей обычной деятельности;
- не принимает какую-либо выгоду, связанную с его деятельностью в Группе, от любых третьих лиц и не получает каких-либо доходов
- или выгоды в качестве поощрения за выполнение должностных (трудовых) обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Группы;
- не использует инсайдерскую информацию для совершения сделок в личных целях либо в интересах третьих сторон;
- когда конфликта интересов избежать невозможно, сообщает о потенциальном или возникшем конфликте интересов своему работодателю. При возникновении конфликта интересов не участвует в принятии решений по этому вопросу

Указанные требования распространяются как на сотрудников и руководителей (членов Совета директоров) Группы, так и на их родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов сотрудника или руководителя Группы:

Член Совета директоров:

- отказывается от обсуждения или принятия решений по любому вопросу, оказывающему влияние на его личные, деловые или профессиональные интересы;
- в случае возникновения конфликта интересов или его риска обязан в кратчайший срок сообщать другим членам Совета директоров о сути и степени своей заинтересованности и не принимать участия в заседании;
- если конфликт интересов не может быть урегулирован, уходит в отставку из Совета директоров. При этом сохраняет свою должность в Группе в случае, если у него заключён трудовой договор с юридическим лицом в составе Группы и отсутствует конфликт интересов в рамках выполняемых должностных (трудовых) обязанностей в качестве сотрудника.

ЗНАКОВ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ РАСХОДОВ

Мы признаём, что общепризнанной практикой в деловом сообществе является ответственное отношение к оказанию знаков делового внимания и гостеприимства, включая обмен скромными подарками, организацию развлекательных и информационных мероприятий, представительские и транспортные расходы, которые при этом предоставляются не в обмен на получение выгод или совершения недобросовестных действий, а прямо связаны:

- с обеспечением комфорта коммуникации и взаимодействия, или
- демонстрацией, продвижением либо предоставлением информации о продукции либо услугах, или
- исполнением договора.

Подарки, которые сотрудники или руководители могут передавать или принимать от имени Группы, знаки делового гостеприимства, а также представительские расходы всегда должны соответствовать критериям, установленным в действующей Политике в области подарков и делового гостеприимства, включая лимиты материальности и требования к их разумности, обоснованности, соразмерности и открытости, а также антикоррупционному законодательству.

См. Политику по противодействию коррупции и взяточничеству «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА»

См. Кодекс делового партнёра «ФМ СИСТЕМА»

ЗАЩИТА РЕСУРСОВ (АКТИВОВ), ИНФОРМАЦИИ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

ОТВЕТСТВЕННОЕ РАСПОРЯЖЕНИЕ РЕСУРСАМИ

Мы стремимся к обеспечению сохранности и оптимальному использованию имеющихся в нашем распоряжении ресурсов Группы, включая деловую информацию, а также анализируем риски, связанные с деятельностью Группы, и управляем такими рисками для достижения целей, поставленных перед Группой акционерами.

Защита деловой информации и персональных данных является одним из необходимых условий поддержания стабильности деятельности Группы. Разглашение конфиденциальной информации и персональных данных может нанести ущерб Группе.

Группа:

- обеспечивает сохранность конфиденциальности служебной информации о сотрудниках, включая их персональные данные и сведения о доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- обеспечивает уважительное отношение к сведениям, предоставленным в её распоряжение третьей стороной;
- ограничивает круг лиц, имеющих право общаться от её имени со средствами массовой информации и уполномоченных обнародовать информацию и комментарии относительно её деятельности;
- неукоснительно соблюдает российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав.

Сотрудник:

- не вправе разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну или использовать такую информацию, включая инсайдерскую информацию, в личных целях либо в интересах третьих сторон;
- использует конфиденциальную информацию только в рамках выполнения должностных (трудовых) обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе сотрудникам, чья работа не связана с её использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя;
- несёт персональную ответственность за содержание размещаемой им в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Группе, её деятельности и планах.

См. Политику в отношении обработки персональных данных и сведения о реализуемых требованиях к защите персональных данных в «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику по противодействию коррупции и взяточничеству в «ФМ СИСТЕМА»

Сотрудник:

- ставит перед собой амбициозные цели и делает всё, чтобы минимизировать риски, которые не позволяют их достичь;
- стремится отчётливо понимать взаимосвязь своих целей с целями своего структурного подразделения и всей Группы;
- всегда готов к переменам и новым требованиям внешней среды и использует возможности для оптимизации вовлекаемых ресурсов;
- старается совершенствовать процессы и методы работы, повышая производительность и эффективность;
- решая сегодняшние задачи, всегда учитывает последствия этих решений в долгосрочной перспективе;
- всегда предоставляет достоверную финансовую информацию внешним (независимым) аудиторам Группы, проводящим аудит или оценку её финансовых показателей; никогда не предпринимает прямых или косвенных действий, которые могут оказать влияние на мнение внешних аудиторов Группы, ввести их в заблуждение или обмануть.

Группа:

- придерживается принципа прозрачности и высоких стандартов планирования, контроля и отчётности;
- гарантирует точность, объективность, уместность, своевременность и достоверность информации о своей деятельности, раскрытие которой требуется в рамках финансовой и не финансовой

отчётности, предоставляемой Группой в уполномоченные органы, осуществляющие контроль за рынком ценных бумаг, или в любых иных документах, предназначенных для широкого пользования.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ, КОНТРОЛЬ И ОТЧЁТНОСТЬ

Мы знаем, что Группа достигнет своих целей только при условии, что каждый сотрудник — от генерального директора до рабочего — будет трудиться эффективно, поэтому:

См. Политику в области комплаенс в «ФМ СИСТЕМА»

См. Политику «ФМ СИСТЕМА» в области качества

СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕ КОДЕКСА ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Сотрудники и руководители (в т. ч. члены Наблюдательного Совета) должны быть ознакомлены с положениями Кодекса до того, как приступят к исполнению своих должностных (трудовых) обязанностей) и регулярно проходить обучающие курсы по применению положений Кодекса в повседневной работе.

Положения Кодекса распространяются на всех сотрудников и руководителей (в т. ч. членов Наблюдательного Совета), которые берут на себя и ежегодно подтверждают обязательство руководствоваться ими в своей повседневной деятельности независимо от должности и статуса.

Для обеспечения эффективного исполнения Кодекса на уровне Группы назначается, а на уровне каждой компании в составе Группы может быть назначен внутренним приказом уполномоченный по этике, являющийся сотрудником соответствующей компании Группы.

Уполномоченный по этике, наряду с выполнением своих функциональных обязанностей, по совместительству:

- разъясняет (представляет) положения Кодекса сотрудникам и руководителям в целях предотвращения неэтичного делового поведения;
- готовит предложения по пересмотру и дополнениям Кодекса, в том числе на основе обратной связи от сотрудников и руководителей;
- разрешает внутренние конфликты, связанные с нарушением положений Кодекса, и иные вопросы, подпадающие под его действие Кодекса;
- инициирует, по согласованию с генеральным директором соответствующей компании Группы, создание комитета по этике данной компании («Комитет по этике») для решения спорных вопросов, осуществления контроля соблюдения принципов и правил корпоративной этики, положений Кодекса, рассмотрения и выработки рекомендаций по устранению конфликтных ситуаций;
- эскалирует не разрешённые должным образом вопросы, связанные с нарушением положений Кодекса или подпадающие под его действие, на уровень Департамента комплаенс Группы либо Комитета по корпоративному управлению и назначениям Наблюдательного Совета.
- Сотрудник может обратиться к своему непосредственному руководителю или Уполномоченному по этике в случаях, если сотрудник не уверен:

- в соответствии этическим ценностям и принципам Группы своих действий или решений;
- в соответствии этическим ценностям и принципам Группы действий или решений своих коллег, непосредственных или вышестоящих руководителей.
- Обращение к Уполномоченному по этике может осуществляться в том числе посредством горячей линии:

Тел.: 8(495) 122 23 13 (звонки бесплатные) Email: jsc@fmsystems.ru

Группа гарантирует, что:

- предоставленная сотрудником информация по вопросам, связанным с нарушением положений Кодекса или подпадающим под его действие, ни в коем случае не будет использована против предоставившего её сотрудника, а его обращение останется конфиденциальным;
- сотрудник будет своевременно проинформирован о решении по поводу своего обращения уполномоченным по этике либо сотрудником Департамента комплаенс Группы либо Комитета по корпоративному управлению и назначениям Наблюдательного Совета;
- в случае, если этический вопрос связан с действиями или решениями Комитета по корпоративному управлению и назначениям Наблюдательного Совета, сотрудник будет вправе обратиться в Комитет по аудиту Наблюдательного Совета или Комитет по корпоративному управлению и назначениям Совета директоров;
- руководители и сотрудники Группы будут всемерно содействовать расследованию случаев нарушения Кодекса, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств таких нарушений;
- этические вопросы будут регулярно освещаться в корпоративных СМИ;
- любое преследование сотрудника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Биоразнообразие — многообразие форм жизни на земле (на уровне генов, видов и экосистем), требующее сохранения для обеспечения будущего благосостояния человечества.

Взятничество — это получение государственным служащим или сотрудником государственного органа лично или через посредника выгоды за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия государственного служащего или сотрудника государственного органа либо если они в силу должностного положения могут способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе. При этом для обозначения подкупа государственного служащего или сотрудника государственного органа используется термин «взятка», а для обозначения подкупа сотрудника коммерческой структуры используется термин «коммерчески подкуп».

Выгода — благо в виде денежных средств, имущества, имущественных прав и интересов, услуги имущественного характера, в том числе сложно измеримые в денежном эквиваленте, такие как, например, оказание содействия в поступлении в образовательное учреждение, продвижении по службе или лоббировании профессиональных или деловых интересов. **Государственный орган** — государственное учреждение, которое находится в собственности или под контролем государства.

Государственный служащий — лицо, занимающее законодательную, исполнительную или судебную должность, наделённое государством официальными полномочиями, вне зависимости от ранга и территориальной принадлежности, либо лицо, действующее от имени такого лица².

Деловой партнёр — физическое или юридическое лицо, которое не является сотрудником и с которым Группа заключила либо планирует заключить сделку.

Дискриминация — проведение необоснованных различий между людьми в зависимости от их пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, ущемляющее их законные интересы, права и свободы.

Знак делового гостеприимства — проявление гостеприимства в формате участия в информационном, презентационном либо развлекательном мероприятии, путешествия, проживания, угощения, которое предлагается деловому партнёру или его представителю либо со стороны делового партнёра или его представителя в связи с должностными обязанностями сотрудника или руководителя.

Инсайдерская информация — информация о деятельности Группы, её сделках, планах, ценных бумагах, которая стала известна сотруднику в связи с работой в Группе и не является общедоступной.

Коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, позволяющий Группе при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Конкурент — юридическое лицо, субъект рыночных отношений, соперничающий с любой компанией в составе Группы либо Группой в целом за лучшие условия и результаты коммерческой деятельности.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника или руководителя влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

Коррупция — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, коммерческий подкуп, совершение или требование стимулирующих выплат, а также любое предложение, обещание, предоставление или принятие любого финансового или другого преимущества в любой иной форме с целью побудить или поощрить получателя такого преимущества или другое лицо совершить недобросовестные действия или поступить определённым образом при исполнении своих обязанностей³.

Нормативные требования — требования применимого законодательства, локальных нормативных актов, регуляторные требования, внутренние политики, процедуры и этические нормы, правила и практики, а также обязательства, принятые Группой согласно действующим соглашениям.

Персональные данные — любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Подарок — любая ценность (благо и (или) услуга), предоставляемая без ожидания получить что-либо взамен, которая при этом не является Знаком делового гостеприимства.

Политическая деятельность — личные или коллективные действия, направленные на целесообразное регулирование общественных процессов путём: формирования и изменения политической воли граждан; оказания влияния на государственные органы и участия в их работе на выборных должностях; членства в политических партиях, общественных движениях, организациях и объединениях, сотрудничества с ними или содействия им, в т. ч. в проведении политической пропаганды и агитации.

Представительские расходы — расходы на официальный приём и (или) обслуживание представителей деловых партнёров, участвующих в переговорах в целях установления и (или) поддержания взаимовыгодного сотрудничества⁴.

Принудительный труд — выполнение сотрудником работы против его воли, под страхом применения какого-либо наказания (насильственного, в т. ч. психологического воздействия), в условиях, угрожающих его жизни и здоровью, в отсутствие социальных гарантий и т. п.

Репутация — сложившееся мнение о достоинствах и недостатках Группы, основанное на предшествующем знании о её работе, качестве предоставляемых услуг, поведении сотрудников и руководителей.

Родственник — супруг, супруга, родитель, ребёнок, усыновитель, усыновлённый, родной брат или родная сестра сотрудника.

Руководитель — генеральный директор (единоличный исполнительный орган); заместитель генерального директора (единоличного исполнительного органа), член Исполнительного комитета либо Совета директоров; руководитель дирекции, департамента, отдела либо другого структурного подразделения (службы) любой компании в составе Группы, а также лицо, исполняющее его обязанности.

Сотрудник — лицо, состоящее в трудовых отношениях с Группой и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, договору оказания услуг, договору личного найма или на ином основании, в т. ч. лицо, привлекаемое по договору через агентство и договору гражданско-правового характера.

Социальные инвестиции — вложение ресурсов Группы в проекты, реализуемые на «территориях ответственности», с целью достижения положительного социального эффекта за счёт улучшения качества жизни населения и удовлетворения его потребностей и устремлений.

Стимулирующие выплаты — неофициальные выплаты, осуществляемые в пользу отдельного государственного служащего или указанного им лица, а не государственного органа с целью получения или упрощения (ускорения) установленных государственных процедур.

Экономика замкнутого цикла (циклическая, нелинейная экономика) — концепция экономики, нацеленная на обеспечение как можно более длительного сохранения ценности вещей, материалов и ресурсов в обороте за счёт замыкания, максимального сужения (сокращения доли используемых материалов) производственного цикла или замедления жизненного цикла товара или услуги.

Этика — нравственные убеждения и ценности, регулирующие поведение и отношения людей на основе доброй воли.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер редакц ии	Основание для разработки новой редакции	Дата начала согласования и утверждения
01	Первоначальная	11/2022
02	Вторичное	05/2025