

## КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

### Краткое описание

Кодекс поведения содержит общие критерии, которым мы должны следовать в сфере комплаенса и этического поведения. Данный кодекс также разъясняет общие принципы наших действий и определяет наше поведение для важных отдельных аспектов нашей деятельности.

Кодекс поведения и сопутствующие ему внутренние положения компании одинаково распространяются на правление, директоров и на всех других сотрудников нашей компании.

## Оглавление

<b>1. Цели и сфера применения .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Сопутствующие документы .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Общие принципы делового поведения .....</b>	<b>3</b>
3.1. Соблюдение законов и прочих обязательных предписаний .....	3
3.2. Этическое поведение .....	3
<b>4. Важные аспекты делового поведения.....</b>	<b>4</b>
4.1. Борьба с коррупцией и отмыванием денег .....	4
4.2. Добросовестная конкуренция .....	4
4.3. Социальное поведение в компании .....	4
4.4. Добросовестное трудоустройство .....	4
4.5. Предотвращение конфликтов интересов.....	5
4.6. Ответственное обращение с имуществом компании и конфиденциальной информацией, прозрачность.....	5
<b>5. Реализация Кодекса поведения.....</b>	<b>5</b>
5.1. Ответственность руководителей .....	5
5.2. Функция службы комплаенс-контроля.....	5
5.3. Сообщения о нарушениях.....	5
5.4. Неясные вопросы, одобрение .....	6
5.5. Расследование подозрительных случаев.....	6
5.6. Обучение.....	6
5.7. Мониторинг и проверочные мероприятия .....	6
<b>6. Деловые партнеры.....</b>	<b>6</b>
<b>7. История изменений .....</b>	<b>7</b>

## 1. Цели и сфера применения

Идеалы компании Панелао ФМ описывают наше представление о самих себе, устанавливают критерии наших действий и ставят перед нами цели, для достижения которых мы трудимся во благо компании, ее сотрудников, акционеров и бизнес-партнеров.

Кодекс поведения содержит сведения о требованиях и нормах в сфере комплаенса и этического поведения. Под комплаенсом мы понимаем соблюдение наших внутренних правил, установленных Кодексом поведения и сопутствующими ему внутренними положениями компании, а также связанных с ними законодательных предписаний. Поведение является этическим тогда, когда оно соответствует общим принципам безупречных и порядочных действий и воспринимается окружающими как правильное.

Кодекс поведения разъясняет общие принципы наших действий и определяет наше поведение для важных отдельных аспектов нашей деятельности. Помимо этих ориентиров для этического поведения в сомнительных ситуациях, относящиеся к ним внутренние положения компании содержат конкретные инструкции по поведению в отдельных случаях.

**Идеалы компании**, Кодекс поведения и относящиеся к нему внутренние положения компании одинаково распространяются на правление, директоров и на всех других сотрудников нашей компании. Отождествление себя с этими нормами и их безоговорочное соблюдение являются решающими предпосылками нашего экономического успеха и принятия нас общественностью. Нарушение наших внутренних правил может подвергнуть компанию и ее сотрудников значительным рискам и поэтому не допускаются.

## 2. Сопутствующие документы

К сопутствующим документам относятся соответствующие положения компании (Положение о безупречности, Положение о конкуренции и Положение о третьих сторонах).

## 3. Общие принципы делового поведения

### 3.1. Соблюдение законов и прочих обязательных предписаний

Панелао ФМ ожидает от всех своих сотрудников в ходе их деятельности в компании строгого соблюдения законов, прочих обязательных предписаний и внутренних правил.

Нарушения закона могут привести к высоким денежным штрафам, отказам в государственных и частных заказах, иным государственным санкциям, а также требованиям о возмещении ущерба и подрыву репутации. Возникающие в результате этого экономические последствия наносят ущерб компании и ставят под угрозу рабочие места сотрудников. Кроме того, нарушения закона могут привести к уголовному преследованию. Несоблюдение законов и иных обязательных предписаний может повлечь за собой соответствующие последствия и требования о возмещении вреда в адрес причастных сотрудников. Следственные действия государственных органов и внутренние расследования подозрительных случаев могут нанести значительный вред производственному процессу и привести к простою внутренних ресурсов.

Ранелао ФМ активно проверяет сообщения о возможных нарушениях закона внутри компании, при необходимости подключает компетентные органы и сотрудничает с ними.

### 3.2. Этическое поведение

Нам в Панелао ФМ недостаточно простого соблюдения законов и иных обязательных предписаний. Мы ожидаем от наших сотрудников этического поведения в ходе их деятельности и во всех, связанных с ней ситуациях.

Вышестоящие сотрудники должны служить достойным примером. Те, кто выступает от имени Панелао ФМ в отношениях с другими, несет ответственность как представитель компании.

Этичное поведение также предполагает стремление руководствоваться духом наших внутренних правил и отсутствие попыток обойти их при помощи формалистских обоснований.

## 4. Важные аспекты делового поведения

### 4.1. Борьба с коррупцией и отмыванием денег

Во всем мире коррупция имеет разрушительные последствия для общества, рынков и предприятий и может также нанести значительный ущерб Панелао ФМ. Поэтому мы боремся с коррупцией и избегаем – в первую очередь посредством применения принципа прозрачности – возникновения даже каких-либо намеков на коррупционные действия.

Нечестное влияние на принятие решений путем предоставления каких бы то ни было благ запрещено. Это действительно внутри страны и за рубежом, как в отношении должностных лиц, так и в отношении сотрудников других предприятий и организаций.

Из-за их возможного соотнесения с коррупционным поведением подарки от деловых партнеров и деловым партнерам (приглашения, подарки, пожертвования и т.д.) являются предметом особого регулирования. Соответствующие нормы содержатся в [Положении о безупречности](#).

Панелао ФМ ведет борьбу с незаконным отмыванием денег и следит за тем, чтобы не оказаться вовлеченной в действия по отмыванию денег. Более подробные инструкции по данной проблеме содержатся в [Положении о безупречности](#).

### 4.2. Добросовестная конкуренция

Панелао ФМ выступает за добросовестную конкуренцию. Мы завоевываем клиентов качеством наших услуг и предлагаем их по конкурентоспособным ценам. Мы отклоняем недопустимые соглашения, направленные на ограничение конкуренции.

Дальнейшие указания и инструкции по поведению в рамках конкуренции содержатся в [Положении о конкуренции](#).

### 4.3. Социальное поведение в компании

Мы обязаны соблюдать принципы уважительного, добросовестного и лояльного отношения друг к другу. Все сотрудники Панелао ФМ имеют равные возможности при трудоустройстве и в их дальнейшем личностном развитии в компании. Никакая дискриминация не допускается. В частности, никто не может быть притеснен или обделен из-за происхождения, пола, сексуальной ориентации, вероисповедания или мировоззрения, ограниченных возможностей или возраста. Мы ожидаем от всех сотрудников, что они внесут свой вклад в создание продуктивной производственной среды толерантным, вежливым и деликатным обращением.

### 4.4. Добросовестное трудоустройство

Панелао ФМ борется с любыми формами нелегального трудоустройства и эксплуатацией работников. Нелегальное трудоустройство наносит вред рынку труда и системам социальных гарантий нашего общества. Тем самым ставится под угрозу существование легальных рабочих мест и создаются препятствия для создания новых рабочих мест. Эксплуатация работников и использование детского труда несовместимы с нашими этическими ценностями.

#### 4.5. Предотвращение конфликтов интересов

Успех Панелао ФМ является благом для всех сотрудников. Он предполагает, что каждый отдельно взятый сотрудник действует в интересах компании. Нельзя преследовать личные интересы за счет компании.

О возможных конфликтах интересов сами заинтересованные лица должны докладывать своим непосредственным руководителям, а соответствующие случаи должны проверяться. Более подробно эта проблема рассматривается в [Положении о безупречности](#).

#### 4.6. Ответственное обращение с имуществом компании и конфиденциальной информацией, прозрачность

Имущество компании служит на благо всей компании. Его необходимо защищать от недобросовестного использования в собственных и чужих целях. Панелао ФМ ожидает от своих сотрудников ответственного обращения с имущественными ценностями компании.

Равным образом, осмотрительность и ответственность необходимы при обращении с конфиденциальной информацией, которую сотрудники получают в рамках своей деятельности. Она не может быть использована для собственной выгоды или без разрешения передана третьим лицам. Любые личные данные необходимо тщательно охранять также и внутри компании от несанкционированного доступа и недобросовестного использования.

Размеры и децентрализованная структура компании предъявляют особые требования к прозрачности и достоверности внутренней отчетности.

### 5. Реализация Кодекса поведения

#### 5.1. Ответственность руководителей

Комплаенс является задачей всех структурных элементов компании Панелао ФМ. Поэтому задачей руководителей является не только служить примером, но и с помощью службы комплаенс-контроля обеспечить ознакомление сотрудников, находящихся в сфере их компетенции, с Кодексом поведения и относящимися к нему внутренними положениями компании, их понимание и соблюдение этими сотрудниками. Для этого необходимо проводить как организационные мероприятия, так и личные беседы.

#### 5.2. Функция службы комплаенс-контроля

Служба комплаенс-контроля обрабатывает все случаи, связанные с комплаенсом в компании (понятие «комплаенс» см. в пункте 1 абзац 2). В частности, к деятельности службы комплаенс-контроля относятся разработка внутренних правил, Кодекса поведения и сопутствующих внутренних положений компании, разработка программ обучения, а также обработка отдельных случаев, связанных с их нарушением. Служба комплаенс-контроля тесно сотрудничает с правлением и с директорами, проверяет неясные вопросы и помогает всем сотрудникам Панелао ФМ соблюдать внутренние правила. Служба комплаенс-контроля привлекается, когда имеются признаки нарушения внутренних правил, о которых было доложено или стало известно любым иным образом. Уполномоченные комплаенс-сотрудники в оперативных подразделениях компании содействуют работе системы комплаенса.

Все сотрудники призваны оказывать неограниченную поддержку работе службы комплаенс-контроля.

#### 5.3. Сообщения о нарушениях

В виду значимости корректного поведения всех сотрудников Панелао ФМ соблюдение Кодекса поведения и сопутствующих внутренних положений компании является коллективной задачей. Если в компании

имеются признаки нарушения, мы ожидаем от всех сотрудников соответствующего информирования своих непосредственных руководителей, ответственного руководства или руководителя службы комплаенс-контроля. Руководство компании обеспечивает информирование руководителя службы комплаенс-контроля компании обо всех таких сообщениях. Руководитель службы комплаенс-контроля компании в свою очередь сообщает компетентному руководству о поступивших ему сообщениях. В дополнение к этому имеется система Compliance Communications для выяснения вопросов и передачи (по желанию анонимного) сообщения.

Ни один сотрудник, который с добрыми намерениями сообщил о (предполагаемых) нарушениях Кодекса поведения или сопутствующих ему внутренних положений компании и сам не имеет за собой вины, не должен опасаться негативных последствий своего сообщения. Если сотрудник сам участвовал в нарушениях Кодекса поведения или сопутствующих внутренних положений компании, и благодаря его добровольному сообщению, может быть предотвращено нанесение вреда компании, это учитывается в его пользу.

Заведомо ложные подозрения влекут за собой негативные последствия для их инициатора.

Для защиты Панелао ФМ необходимо сообщать службе комплаенс-контроля о случаях нарушения принятых нами правил деловыми партнерами и о недобросовестных действиях конкурентов.

#### **5.4. Неясные вопросы, одобрение**

Неясные вопросы касательно Кодекса поведения и сопутствующих внутренних положений компании могут прояснить соответствующие руководители и сотрудники службы комплаенс-контроля.

Добросовестным образом полученное одобрение непосредственного руководителя, а также аналогичным образом полученное разрешение компетентного сотрудника службы комплаенс-контроля на определенное действие исключают внутренние санкции компании.

#### **5.5. Расследование подозрительных случаев**

Панелао ФМ беспристрастно расследует подозрительные случаи и всеми возможными способами защищает сотрудников от неоправданных преждевременных осуждений. Освобождение от должности или временный перевод на другую должность на время проведения проверки возможны в отдельных случаях и не означают обвинения. Если сотрудники оказались под ложным подозрением, Панелао ФМ заступает за своих сотрудников и предпринимает меры, необходимые для их защиты.

#### **5.6. Обучение**

Необходимые сведения о содержании Кодекса поведения и сопутствующих ему внутренних положений компании, а также правильное поведение в критических ситуациях являются предметом обучающих и информационных программ и мероприятий.

#### **5.7. Мониторинг и проверочные мероприятия**

Панелао ФМ контролирует соблюдение Кодекса поведения и сопутствующих ему внутренних положений компании путем плановых и внеплановых проверок, проводимых Отделом корпоративного аудита и Службой комплаенс-контроля, а в случае необходимости – с привлечением внешних аудиторов.

### **6. Деловые партнеры**

Панелао ФМ ожидает безупречного поведения и соблюдения законов также и от своих деловых партнеров. В деловых отношениях с поставщиками товаров и услуг, субподрядчиками, торговыми посредниками и

партнерами по консорциуму мы направляем свои усилия на соблюдение действующих для данных случаев стандартов. Более подробно данная проблема освещена [Положением о третьих сторонах](#).

## 7. История изменений

Дата	Версия	Изменение
1 ноября 2012г.	1.0	Создание документа
1 января 2017г.	2.0	Внесены изменения в связи со сменой бренда, незначительными структурными изменениями
10 декабря 2024г.	3.0	Внесены изменения в связи с изменением наименования компании