

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

FM Group - Червень 2024

Звернення керівництва

Як великий міжнародний провайдер, група компаній FM Group, що складається з FM Logistic, Batiogistic та їхніх дочірніх організацій, FM Holding і FM Foundation взяла на себе зобов'язання вести свою діяльність сумлінно, відповідно до своїх основоположних цінностей: Довіра, Ефективність та Відкритість. .

Практичне впровадження цих цінностей передбачає **нульову толерантність** до будь-яких форм корупції чи незаконної діяльності. Будь-яке порушення цього принципу призведе до застосування дисциплінарних заходів. Запорукою репутації компанії серед клієнтів та постачальників є наша увага до них і прагнення до постійного вдосконалення. Отже, етичні правила, які є наслідком наших корпоративних цінностей і культури, є важливим фактором зростання компанії, що доводить правильність втіленої бізнес-моделі.

Боротьба з корупцією є надзвичайно важливою для Групи, і невиконання цього кодексу може завдати серйозної шкоди нашій репутації. Кожен із нас повинен взяти на себе зобов'язання дотримуватися цих правил, щоб підтримувати нашу добру репутацію, яка є важливим фактором зростання та процвітання Групи.

Кожен із нас має взяти на себе зобов'язання щодо дотримання цих правил, щоб підтримувати нашу добру репутацію, яка є важливим чинником зростання і процвітання FM Group.

Цей Кодекс поведінки (надалі Кодекс) містить правила, згідно з якими мають діяти всі зацікавлені сторони, для того щоб діяти відповідно не тільки юридичним законам, нормам і правилам всіх країн, де ми провадимо свою діяльність, а й етичним засадам, якими ми керуємося в бізнесі. Цей Кодекс містить конкретні приклади, з яких стає зрозумілим, які саме ситуації становлять ризик порушення етичних правил, а також пояснення, в який саме спосіб потрібно діяти, щоб повідомити про такі порушення.

На керівництво кожного підрозділу компанії покладено обов'язок розповсюдити цей Кодекс та довести до відома всіх зацікавлених осіб та важливість його виконання.

Дія Кодексу поведінки розповсюджується на компанію FM Group в цілому, її дочірні компанії, всіх посадових осіб, керівництво та працівників.

Ми зацікавлені у зміцненні та збереженні довіри між нами та нашими працівниками, партнерами, клієнтами і, що не менш важливо, владою.

Примітка. Цей документ не є трудовим договором і в жодному разі не впливає на дискреційний характер найму працівників.

У випадку, якщо національні закони передбачають суворіші норми, ніж викладені у Кодексі поведінки, то перевага надається національним нормативним документам

Марі-Лор Фор	Олів'є Фор	Жан-Крістоф Маше	Жиль Фор
<i>(Marie-Laure Faure)</i>	<i>(Oliver Faure)</i>	<i>(Jean-Christophe Mchet)</i>	<i>(Gilles Faure)</i>
Голова благодійного фонду FM	Президент корпорації FM Holding Corporate	Президент FM Logistic	Президент Batilogistic

ЗМІСТ

Наші цінності та обов'язки
Дотримання законодавства
Наша ключова цінність — чесність
Штрафи за недотримання правил Кодексу
Добровільність повідомлення та захист від переслідування
Порядок звітності та проведення розслідувань

I. Побудова взаємин за принципом довіри

Свобода об'єднань та трудових відносин
Сприяння рівності на робочому місці
Заборона дискримінації (харасменту)
Здоров'я та безпека
Конфлікт інтересів
Використання ІТ-засобів
Комунікація та соціальні мережі
Активи компанії

II. Побудова взаємин із партнерами за принципом довіри

Антикорупційна політика FM Group
Юридична експертиза (Due diligence)
Політика щодо подарунків
Вільна й чесна конкуренція
Інтелектуальна власність, конфіденційна інформація
Безпека

III. Побудова взаємин із місцевими громадами за принципом довіри

Збереження навколишнього середовища
Захист персональних даних
Нейтральність у питаннях політики та релігії
Міжнародне законодавство

IV. Побудова взаємин із владою за принципом довіри

Достовірність документації та звітності
Боротьба із шахрайством
Прозорі відносини з владою

Наші цінності

Довіра

Ми сповідуємо принцип довіри, яка з часом тільки зміцнюється. Це дає змогу кожній особистості проявити себе якнайкраще, спонукає дотримуватися принципів та взаємодіяти одне з одним і нашими партнерами.

Ефективність

Високі стандарти роботи — це результат нашої щоденної праці помножений на прагнення бути ініціативними. Саме цим пояснюється наша здатність якісно задовольняти потреби клієнтів, а також довготривалий успіх нашої компанії.

Відкритість

Відкритість вимагає від нас вміння проявляти зацікавленість і слухати інших, обговорювати пропозиції, застосовувати творчий підхід та ініціативу.

Наші зобов'язання з етики

Незалежно від того, яку посаду в компанії ми обіймаємо, кожен з нас несе відповідальність за створення, просування та підтримання корпоративної культури, яка б спонукала нас дотримуватися етичних норм та правил. Наш обов'язок зрозуміти вимоги та виправдати очікування, викладені в Кодексі.

Як співробітник однієї з компаній FM Group, я є доброчесною людиною, і я буду:

- Знати та розуміти закони й правила, що стосуються моєї роботи.
- Бути чесним, відвертим, справедливим та вартим довіри у своїй поточній професійній діяльності.
- У разі виникнення сумнівів звертатися за порадою до свого керівника, колеги, у відділ кадрів або до спеціаліста з відділу контролю за дотриманням норм (Compliance Officer) чи скористатися гарячою лінією з етичних питань (Ethics Hotline).
- Використовувати гарячу лінію з етичних питань, якщо хочу повідомити про підозру або про вже скоєне порушення в етичній сфері.
- Взаємодіяти з усіма долученими до розслідування особами, завжди надавати їм повну і правдиву інформацію та необхідні документи
- Відвідувати необхідні тренінги.

Дотримання законодавства у сфері праці та прав людини

FM Group докладає зусиль, щоб забезпечити відповідність чинному законодавству в усіх країнах, де здійснює діяльність. Ми прагнемо дотримуватися принципів, викладених в основних міжнародних документах, як-от Загальна декларація прав людини, Конвенція міжнародної організації праці (МОП), а також діяти відповідно до законів і постанов країн, в яких ми працюємо. Компанія зобов'язується не використовувати примусову або нелегальну працю, відмовлятися від співпраці або негайно припиняти взаємодію з постачальниками і

партнерами, які можуть змушувати людей працювати із застосуванням погроз або залякування.

FM Group не використовує працю неповнолітніх (за виключенням нетривалих періодів роботи задля отримання досвіду в рамках шкільної програми) в процесі діяльності власної компанії або під час взаємодії із субпідрядниками чи замовниками. FM Group зобов'язується суворо дотримуватися обмеження за віком, до якого не можна приймати на роботу, у всіх країнах, де діє компанія. У будь-якому випадку цей вік не може бути нижчим від встановленого конвенціями 138 та 182 Міжнародної організації праці, а саме: 15 років у загальних випадках та 18 років для небезпечної або особливо важкої роботи. Треба зазначити, що цьому пункту потрібно приділяти особливу увагу, зокрема під час підписання контрактів з постачальниками або замовниками через виконання процедури належної юридичної перевірки під час заповнення нашої анкети.

Наша ключова цінність — чесність

Часом реальне життя створює нам складні проблеми або ситуації, під час яких потрібно обирати між власною вигодою і необхідним рішенням на користь компанії. Або може виникнути питання, наприклад, чи потрібно приймати замовлення, якщо ваш контрагент перебуває під санкціями.

Діяти чесно й принципово не завжди просто. Успішність FM Group залежить від того, як діятиме кожен із нас і всі ми разом!

Якщо у вас виникають запитання щодо ситуації, з якою ви зіткнулися, ви можете звернутися до відділу з контролю за дотриманням норм (COMPLIANCE FM GROUP compliance@fmlogistic.com) або звернутися на гарячу лінію з питань етики.

Зробіть 5 простих кроків

У будь-якому випадку наше розуміння ситуації та здоровий глузд є найважливішою частиною прийняття рішень від імені компанії. Ця інструкція, яка містить опис 5 кроків, була створена задля того, щоб допомогти вам зробити правильний вибір та впоратися із складною ситуацією

1. Зберігай спокій.
2. Зачекайте 5 хвилин, дайте собі час на роздуми.
3. Складіть список фактів! Будьте правдивими! Це допоможе вам поглянути на ситуацію неупереджено.
4. Використайте дерево пошуку рішень, яке ви можете побачити на наступній сторінці інструкції.
5. Зверніться по допомогу до свого безпосереднього керівника або спеціаліста з відділу контролю за дотриманням норм

Дерево пошуку рішень

1. Чи є дія необхідна?
2. Це законно?
3. Це відповідає правилам FM Group?
4. Це відповідає корпоративній культурі та цінностям FM Group?
5. Чи враховано мною вплив на персонал, клієнтів та акціонерів компанії?

6. Чи буде мені зручно пояснювати свої дії керівнику, колегам, родині?
7. Чи виглядатимуть мої дії виправданими в очах суспільства, якщо про них дізнаються та опублікують у ЗМІ?
8. Це принесе користь усій компанії чи тільки деяким особам?
9. Якщо я вагаюся, можливо, варто звернутися по допомогу?

Штрафи за недотримання правил Кодексу

Будь-яка особа, що порушила правила, викладені в Кодексі, підлягатиме дисциплінарному стягненню, які можуть призвести до звільнення, відповідно до чинного законодавства.

Гаряча лінія з етичних питань та інші канали комунікації

Першою й найдоступнішою формою комунікації для працівників FM Group є керівництво, тобто працівник може звернутися до свого безпосереднього керівника або функціонального менеджера.

Оскільки перерахувати всі ситуації, які можуть виникнути, просто неможливо, цілком ймовірно, що ви зіткнетеся з ситуацією, яка не зазначена в цьому Кодексі (це може бути пов'язано з певним нормативним актом, законом чи політикою компанії). Кожен працівник FM Group має чітко зрозуміти, що він несе персональну відповідальність за свої дії та має дотримуватися у своїй роботі високих етичних стандартів.

Якщо ви сумніваєтеся, скористайтеся нашим деревом пошуку рішень!

Ми створили для наших співробітників та партнерів різні канали комунікації, щоб якнайкраще підтримати панування етичного середовища.

Ви можете отримати допомогу та пораду, звернувшись до:

- Безпосереднього керівника
- Керівника вашого відділу кадрів
- Спеціаліста із корпоративного контролю
- Гарячої лінії з етичних питань

Це все для того, щоб працівники та постачальники у випадку сумнівів могли отримати необхідну інформацію, яка б допомогла прийняти етичне рішення, а також надати можливість повідомити про можливі порушення Кодексу. Гарантується повна конфіденційність. Однак, будь-який запит, попередження чи питання має супроводжуватися контактною інформацією, щоб можна було здійснити розслідування.

Загальна електронна адреса для всієї Групи

Гаряча лінія з етичних питань:

ethics@fmlogistic.com

Поштова адреса

FM Holding,
for the attention of Compliance Officer,
(до уваги спеціаліста з корпоративного контролю)
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, France
(12 вулиця де л'Ероп,
57370 м. Фальсбург, Франція)

ЗРОБИТЬ НА КОНВЕРТІ ПОМІТКУ CONFIDENTIAL (КОНФІДЕНЦІЙНО)

FM Group зобов'язується розглядати всі повідомлення, дотримуючись конфіденційності, відповідно Закону від 9 грудня 2016 року про прозорість, боротьбу з корупцією та модернізацію економіки (загальновідомий як Закон Сапена 2) або відповідно до місцевих законів.

Компанія FM Group розробила програму дій з контролю за дотримання встановлених норм. Налагоджено систему «інформування» якою є наша гаряча лінія з питань етики. **Будь-який працівник або третя особа** можуть повідомити про свої сумніви безпосередньому керівнику або, за необхідності, скористатися гарячою лінією.

Комітет з етики, до складу якого входять 5 незалежних членів, перевірятиме кожне повідомлення. Комітет є гарантом дотримання та застосування цього Кодексу. Для виконання завдань комітету йому гарантується незалежність, а члени комітету мають діяти неупереджено. Комітет самостійно може долучитися до розгляду будь-яких питань, пов'язаних з етикою, що виникають у компанії. Члени комітету мають суворо дотримуватися правил конфіденційності.

Інформаторів мають повідомити про подальші дії щодо його повідомлення. Усі дані, за якими можна ідентифікувати інформатора та осіб, про яких було повідомлено мають бути знищені відповідно до вимог законодавства (Закон Франції № 2017-564 від 19.04.2017).

Добровільність повідомлення та захист від переслідування

Будь-яка особа, яка добровільно повідомить про можливе порушення цього Кодексу, буде захищена і не може піддаватися переслідуванням у будь-якій формі. У жодному разі особа не може бути покарана за те, що виконала свій обов'язок і повідомила про ситуацію чи подію, яка, на думку особи, є порушенням Кодексу, навіть якщо згодом таке повідомлення буде визнано необґрунтованим. З іншого боку, особа, яка висунула звинувачення, що виявиться зловмисним наклепом, буде піддана дисциплінарним стягненням або навіть примусовому стягненню в судовому порядку. До анонімних телефонних дзвінків та листів ставитимуться з відповідною обачністю.

Переслідування особи, що викрила можливе порушення Кодексу, є неприпустимим у будь-якій формі.

Що ми розуміємо під «переслідуваннями»?

Переслідуваннями в даному контексті є будь-які негативні заходи, до яких може вдатися керівник або колега по відношенню до інформатора у зв'язку з тим, що така особа повідомила про свої підозри, незалежно від використаного каналу зв'язку.

Повідомлення про порушення та слідство

Перевірка звіту : Незалежно від каналу зв'язку, використаного для попередження про порушення, допустимість повідомлення буде розглянута, а справа буде розслідувана. Усі звіти за розглядом звернень інформаторів/анонімні звернення обробляються з дотриманням конфіденційності.

Розслідування: Кожний звіт стає предметом ретельного розслідування, в ході якого мають бути перевірені викладені факти та інформація. Залежно від рівня класифікації розслідування його проведення буде доручено або HR, або спеціалісту відділу контролю за дотриманням норм, або будь-якій іншій посадовій особі, що вважається компетентною та не має конфлікту інтересів у цій справі.

Завершення розслідування: Після завершення розслідування складається протокол, де зазначається, що всі факти досліджені і задокументовані.

Рішення щодо подальших дій: Комітет з етики ознайомлюється зі звітом і вирішує, які необхідно вжити заходи. Комітет контролює виконання заходів з усунення виявлених порушень, може рекомендувати попереджувальні заходи або дисциплінарні стягнення.

Закриття справи про порушення: Справа за розглядом звернення інформатора закривається, а такий інформатор має бути повідомлений про результати розслідування. Подорожчій дій щодо працівників не розголошуються відповідно до законодавства про працю.

Аналітика і статистика: Необхідно регулярно збирати, накопичувати та оцінювати інформацію про діяльність компанії в етичній сфері, для того щоб завчасно визначити небезпечні тенденції, з якими потрібно буде мати справу в майбутньому. Річний звіт щодо порушень в етичній сфері надається Раді директорів.

I. Побудова взаємин за принципом довіри

Розвиток міжособистісних відносин відбувається на основі довіри та відкритості — необхідних умов для зміцнення взаємин

Свобода об'єднань та трудові відносини

Компанія FM Group гарантує та підтримує конструктивні трудові відносини під час робочого процесу та визнає право працівників на свободу об'єднань. Це право визнається законодавством більшості країн. FM Group зобов'язується забезпечити дотримання закону про свободу об'єднань стосовно своїх працівників з урахуванням місцевого законодавства, а також гарантує свободу висловлювань працівників компанії щодо умов праці.

Сприяння створенню рівних умов на робочому місці та запобігання дискримінації

Усі рішення щодо приймання на роботу, просування кар'єрною драбиною, навчання та заробітної плати приймаються виключно з огляду на компетенцію працівника та його професійні досягнення. Ще один базовий принцип кадрової політики — це недопущення дискримінації. FM Group заохочує різноманітність і сприяє створенню у робочому середовищі культурного різноманіття, де кожен працівник має можливість професійно розвиватися. FM Group провадить політику активного залучення працівників з інвалідністю відповідно до конкретних вимог законодавства різних країн. FM Group категорично забороняє будь-які прояви дискримінації, що стосуються статі, віку, сімейного стану, походження, сексуальної орієнтації, фізичного стану або членства в будь-якій політичній, релігійній чи профспілковій організації.

Заборона будь-якої дискримінації (харасменту)

Заборона на прояв дискримінації (харасменту) в будь-якій формі

Психологічне насильство (булінг): Будь-які повторювані дії, що направлені на конкретну особу і призводять до погіршення умов її праці через порушення прав та гідності, негативно впливають на її фізичне та психічне здоров'я або становлять загрозу для її кар'єрного росту.

Сексуальні домагання: Неодноразові вислови чи поведінка із сексуальним або сексистським підтекстом щодо певної особи, що принижує її гідність через зневажливий і образливий характер або створення ситуації, внаслідок якої особа може почуватися заляканою, ображеною чи відчувати на собі вороже ставлення.

Здоров'я та безпека

- Я допомагаю виявляти ризики, запобігати їм та покращувати ситуацію, діючи обережно
- Я зважаю на правила безпеки та дотримуюся їх, за потреби використовую Засоби індивідуального захисту
- Я повідомляю про нещасні випадки на виробництві та інші інциденти у встановлені терміни
- Я не наражаю на небезпеку себе та інших, не ігнорую встановлені правила
- Я повідомляю про випадки, пов'язані зі здоров'ям чи безпекою, та не применшую їх

FM Group вважає людину найвищою цінністю сталого розвитку та майбутніх перспектив компанії. Це втілено в наших цінностях, нашій керівницькій культурі та вимогах, які ми ставимо до себе з метою створення комфортного робочого середовища. Здоров'я і безпека працівників є нашим безперечним пріоритетом. Безпечне робоче середовище — це обов'язок компанії та право наших працівників. Наша мета: відсутність нещасних випадків. Ми прагнемо унеможливити нещасні випадки на виробництві, запобігти професійним захворюванням та поліпшити умови праці. Ці правила є обов'язковими для виконання всіма працівниками компанії. Завдання менеджерів — забезпечити неухильне виконання цих правил.

Згідно з правилами на території компанії FM суворо заборонено вживати особисто, продавати й зберігати алкогольні напої та наркотичні речовини. Виключення стосовно алкоголю можливі у випадку проведення нетривалих спеціальних заходів, які відбуваються

виключно з дозволу керівника підрозділу.

Суворо заборонено паління та вживання електронних сигарет на робочому місці (у складах, офісах, на прилеглій території), за виключенням місць спеціально для цього призначених.

Конфлікт інтересів

Жоден працівник не може мати особистих, професійних чи фінансових інтересів, які б суперечили інтересам компанії, та заважали виконанню їхніх безпосередніх обов'язків щодо неї (визначення терміну «конфлікт інтересів»). Працівники, що обіймають певні посади, мають щорічно заповнювати анкету щодо конфлікту інтересів.

Необхідно повідомляти про будь-який конфлікт інтересів, наявний або потенційний, для того, щоб можна було оцінити його суть та наслідки. Ми не дозволимо жодних особистих дій з боку наших співробітників, які б могли завдати шкоди або негативно вплинути на бізнес компанії, або створити конфлікт з інтересами компанії.

Інтереси FM Group завжди мають превалювати.

Щоб допомогти вам зрозуміти, що таке конфлікт інтересів, ми створили перелік з декількох найпоширеніших прикладів та розмістили їх у наступній таблиці.

Тип конфліктів	Що це означає?	Приклади
Конфлікт інтересів між компанією FM Group та працівником	Працівник компанії, член родини або близька особа володіє більше ніж 5% акцій компанії, з якою FM Group веде бізнес	Зять працівника є партнером у юридичній фірмі, яку можуть найняти для захисту інтересів FM Group. Це конфлікт між особистими інтересами працівника та інтересами компанії FM Group
Конфлікт інтересів між замовником і постачальником	Працівник обирає постачальника, який є другом члена родини	Покупець FM Group обирає транспортну фірму, яка належить його тестю, хоча ціни на послуги з перевезення є недостатньо конкурентоспроможними
Недотримання стандартних процедур	Нехтування правилами компанії задля отримання особистої користі або особливих умов	Працівник домовляється про особисту позику на вигідних умовах, а натомість обіцяє роботу доньці банкіра у відділі маркетингу без проходження стандартних кадрових процедур
Нехтування правилами FM Group	Працівник, який є безпосереднім керівником члена своєї родини або близького друга	Працівник приховує, що член його родини працює з ним в одному відділі та/або є його безпосереднім керівником

Конфлікт лояльності	Працівник має ще один трудовий контракт на роботу, подібну тій, що він виконує для FM Group	Працівник консультує попереднього роботодавця, який є конкурентом компанії FM Group. Штатний водій компанії FM Group також працює водієм у конкурентів у свій вільний час
---------------------	---	---

Використання ІТ-технологій

Інформаційні технології є обов'язковим та дуже важливим інструментом для ведення бізнесу. Але в той же час розповсюдженість ІТ-технологій робить їх вразливими через можливі спроби викрадення даних, злому, фішингу, знищення даних, руйнування операційних систем тощо. Останнім часом кількість кіберзлочинів експоненціально зростає, що становить великі ризики для компанії.

Інформаційні та комунікаційні ресурси компанії призначені для використання у професійній діяльності. Допускається також помірне їхнє використання у особистих цілях.

Тільки відповідальні дії обізнаних користувачів зможуть захистити дорогоцінні інформаційні системи в умовах, коли кількість можливих вразливих місць зростає з шаленою швидкістю.

Хартія інформаційно-комунікаційних технологій встановлює прийнятні правила поведінки. Кожен користувач несе персональну відповідальність за застосування норм, викладених у цій Хартії.

Комунікація та соціальні (нові) мережі

Репутація FM Group є нашою конкурентною перевагою. Її потрібно берегти. Підрив репутації може нанести велику шкоду компанії.

Усі запити від різних ЗМІ спрямовуються до департаменту з комунікації. Лише з дозволу цього департаменту посадова особа може публічно виступати від імені компанії.

Необхідно дуже ретельно підбирати слова під час професійного спілкування та намагатися не образити співрозмовника. Потрібно утримуватися від висловлювань, що суперечать принципам, викладеним у цьому Кодексі, заперечують недопустимість дискримінації або необхідність збереження конфіденційної інформації.

Активи компанії

Кожен працівник несе персональну відповідальність та має обов'язок берегти активи компанії FM Group (наявне майно, інженерні споруди, обладнання, комп'ютери, продукцію та транспортні засоби, що перебувають у його користуванні та під його відповідальністю, але, що не менш важливо, також інформацію та репутацію) від втрат, пошкодження, привласнення та крадіжки. Усі активи призначені тільки для використання під час виконання службових обов'язків, а будь-яке інше використання має здійснюватися у відповідності до процедур та правил FM Group.

«До активів компанії належать»:

Інструменти, обладнання та машини
Інформація, включно з конфіденційною інформацією
Будівлі, транспортні засоби, приміщення, земля
Телефони, комп'ютери та інформаційні системи
Робочий час, приладдя та інші елементи, необхідні для виконання професійних обов'язків

II. Побудова взаємин із нашими партнерами за принципом довіри

Антикорупційна політика компанії FM Group

FM Group провадить свій бізнес чесно та сумлінно, поважаючи інших та дотримуючись усіх законів та норм. Це принципи, яких ми дотримуємося, а також спосіб налагодити щире та плідне співпрацю з нашими працівниками і бізнес-партнерами.

FM Group відповідально ставиться до дотримання законів та норм усіх країн, де компанія здійснює діяльність або продає товари чи надає сервіс.

Жоден працівник, керівник чи посадова особа компанії не мають права та підстав вчиняти протиправні чи неетичні дії або спонукати до цього інших.

Високопосадовці FM Group чітко заявили про нульову толерантність до будь-якої форми корупції чи незаконної діяльності: прямої чи непрямой, пасивної чи активної, спрямованої на будь-якого державного службовця чи особу з рівноцінним статусом, або на будь-яку особу, яка підпадає під дію цивільного права. FM Group запровадила низку правил і процедур для протидії та завчасного виявлення будь-яких форм корупції, шахрайства, відмивання грошей, здирництва та зловживання впливом у нашій діяльності.

Деякі терміни, які варто знати

Корупція: будь-які дії особи, яка відповідає за здійснення певних державних чи приватних функцій, як-от вимагання або отримання подарунків чи іншої вигоди з метою здійснити, відстрочити або пропустити виконання дії, безпосередньо чи опосередковано пов'язаних з покладеними на неї обов'язками.

Хабар: будь-які цінні предмети, включно з грошима, подарунками, послугами чи привілеями, наданими особою, яка хоче переконати іншу особу діяти на свою користь.

Підкуп: платіж, наданий як компенсація високопосадовцю за отримання необхідного контракту або контактів.

Платіж-стимул: плата (зазвичай невелика сума) за те, щоб прискорити отримання дозволу або швидше пройти якусь необхідну формальність.

Шахрайство: будь-які незаконні дії, скоєні умисно з метою привласнити, вкрати, підробити,

розповсюдити, приховати або знищити гроші, активи, дані чи інформацію, що належать іншим особам.

Відмивання коштів: злочин, який полягає у володінні або використанні капіталу, отриманого внаслідок незаконної діяльності, з метою його «легалізації», тобто переведення коштів із кримінального в легальний обіг.

Зловживання впливом: вимагання або отримання подарунків або іншої вигоди особою, яка обіцяє за отримання такої вигоди вплинути на третю особу, щоб та прийняла рішення на користь особи, яка надає подарунок

Юридична експертиза партнерів

FM Group вважає прозорість головним принципом у відносинах із партнерами. Ретельний вибір партнерів та метод взаємодії з ними є вирішальним елементом успіху компанії. Саме тому було запроваджено процедуру due diligence (перевірка), яка полягає у перевірці наших основних клієнтів, постачальників та посередників.

Процес вибору постачальника базується виключно на об'єктивних кваліфікаційних критеріях, як-от технічні характеристики, безпека, якість, сервіс, ставлення до екології, ціна та терміни виконання. Проведення тендеру є обов'язковим.

До того ж FM Group очікує від постачальників товарів та послуг, що вони поділятимуть і дотримуватимуться основних принципів компанії, підписавши [Кодекс поведінки ділових партнерів](#).

Наша ціль полягає в налагодженні тривалих взаємовигідних відносин з партнерами, що стане запорукою успіху для всіх зацікавлених сторін..

Як працівник, керівник або посадова особа

Я гарантую, що буду:

- Радитися щодо застосування законодавства, дотичного до моєї роботи та сфери діяльності.
- Проводити належну юридичну експертизу, для того, щоб переконатися, що партнери, з якими я підписую контракти, є професійними та чесними.
- Повідомляти про будь-яку вимогу або наполегливе прохання щодо виплат, подарунків або іншого недоречного обміну, про які мені стане відомо.

Я не буду:

- Здійснювати оплату за «спрощення формальностей».
- Пропонувати або передавати прямо чи опосередковано будь-які цінності представникам державної влади.
- Вести справи з особами чи компаніями, які відмовляються визнавати наші антикорупційні правила.
- Нехтувати або ігнорувати будь-які червоні прапорці що можуть сигналізувати про корупційні дії, втілювані будь-якою третьою стороною, що діє від нашого імені.

Політика FM Group щодо подарунків

З принципових міркувань категорично забороняється будь-якому працівнику отримувати або пропонувати будь-які подарунки, винагороду, комісію, грошові виплати чи інші види

платежів або нелегальний дохід у будь-якому у вигляді (готівки, продуктів чи товарів), під час взаємодії з постачальниками, замовниками, комерційними партнерами, органами державної влади тощо.

Під поняттям «подарунок» розуміються зокрема: подарунки, знаки уваги, путівки, страви, поїздки, запрошення, заходи, пожертви, розваги чи послуги (охорона, розважальні заходи). Якщо неможливо відмовитися від подарунка або повернути його, наприклад, з поваги до культурних традицій, працівник мусить задекларувати подарунок у відповідній формі та негайно і безкомпромісно передати його керівництву департаменту, що організує лотерею для персоналу.

Будь-який запропонований або отриманий подарунок має бути дотичним до професійної сфери та перебувати в прийнятних межах як з юридичної точки зору, так і з огляду на культуру й традиції. Залежно від вартості подарунка він може стати предметом запиту щодо дозволу на його отримання. Ця межа визначається відповідно до законодавства країни, її культурних традицій та економічних умов. Працівники мають дотримуватися правил країни, в якій вони працюють. Працівникам суворо заборонено вимагати подарунків або запрошень для себе та своїх сімей.

Отримані зразки продукції, якщо вони не повернуті постачальникам, мають бути використані в діяльності компанії, знищені (із заповненням відповідного звіту про знищення) або щодо них мають бути виконані всі формальності, яких вимагає отримання подарунку.

Поставте собі такі питання

- Чи це випадкове явище і чи має цей подарунок незначну цінність?
- Чи відповідає це звичайній бізнесовій практиці?
- Чи можна вважати це спробою в неприйнятний спосіб вплинути на прийняття рішення на користь дарувальника?
- Чи виникає відчуття зобов'язання у дарувальника або отримувача?

Я буду/я можу

- Дарувати невеликі традиційні подарунки, які можна охарактеризувати як доречні, дотичні до професійної сфери та недорогі.
- Прохати про вилучення подарунка, який я отримав, якщо його сума перевищує 100 євро.
- Систематично просити про вилучення традиційних подарунків, наданих державному службовцю або впливовій політичній особі, незалежно від вартості подарунка.
- Звертатися за порадою до спеціаліста відділу з контролю за дотриманням норм у випадках, коли я не знатиму, як реагувати на подарунок.
- Повідомляти контактній особі, що всі подарунки, отримані співробітниками FM Group, перерозподіляються через проведення щорічної лотереї.

Я не буду

- Дарувати або приймати подарунки, розваги, запрошення або будь-які інші презенти, які можна розцінити як спробу вплинути на професійне рішення.
- Вимагати від постачальників або партнерів із бізнесу подарунків, вигод, поїздки, послуг тощо.
- Отримувати готівку або її еквівалент (чеки тощо) від постачальників або партнерів.
- Приймати або здійснювати платежі, пожертви на користь політиків, внески або будь

які інші оплати в обмін на прихильне ставлення або особливі пільги.

Чесна й вільна конкуренція

FM Group є провідною компанією в своєму бізнесовому напрямку, але завжди поводить себе як добросовісний конкурент, який поважає закони та викладені в цьому Кодексі принципи. Будь-які незаконні дії та нечесна конкуренція заборонені.

Ми відмовляємося брати участь у будь-яких таємних угодах, домовленостях щодо встановлення цін, надання переваги в тендері, змові щодо розподілу ринків або будь-яких інших діях, які можуть перешкоджати вільній конкуренції. До того ж, ми не приймаємо участі у будь-яких діях, які могли б навести інших осіб на думку, що такі домовленості існують. Крім того, ми збираємо інформацію про наших конкурентів тільки у чесний та законний спосіб. Якщо компанія FM Group приймає на роботу колишнього працівника конкурентів, ми не просимо його поділитися конфіденційною або чутливою інформацією, якою він може володіти внаслідок виконуваних професійних обов'язків на попередньому місці роботи.

Закон про конкуренцію може стосуватися нас у випадках, якщо:

- ми конкуруємо з іншою компанією
- ми беремо участь у засіданнях галузевих асоціацій ми маємо справи з постачальниками
- ми збираємо конкурентну інформацію щодо третіх осіб
- ми взаємодіємо з покупцями...

Інтелектуальна власність та конфіденційність

Інтелектуальна власність пов'язана з розробками та інноваціями, якими користується компанія. Обмежений доступ до використання інтелектуальної власності допомагає компанії захищати свої ідеї та унікальність бренду. Кожен працівник несе відповідальність за безпеку інтелектуальної власності компанії та має поважати інтелектуальну власність інших. Кожен працівник має дотримуватися законодавства про інтелектуальну власність та нормативних актів, що стосуються авторських прав, патентів, товарних знаків та комерційної таємниці.

Кожна особа має вжити заходів, необхідних для захисту конфіденційності інформації, якою вона володіє внаслідок здійснення своєї професійної діяльності. Офіційно забороняється отримувати інформацію щодо наших постачальників, клієнтів чи інших ділових партнерів у неприйнятний спосіб. Ми зобов'язуємося послуговуватися тільки інформацією, отриманою в процесі ведення звичайної діяльності.

Працівники мають дотримуватися зобов'язання не розголошувати усно, письмово або за допомогою електронних засобів будь-яку професійну інформацію конфіденційного характеру за виключенням випадків, коли керівник безпосередньо та у письмовій формі делегує це право та уповноважує на таку дію.

Наполегливо рекомендуємо уникати коментування делікатних професійних тем (які є у сфері інтересів конкурентів або можуть спровокувати протиправні наміри третіх осіб) у громадських місцях (ресторанах, потягах, літаках тощо, а також у соціальних мережах).

Ви також маєте з обережністю використовувати ІТ-пристрої у перелічених вище місцях.

Безпека

Безпека є основою нашої діяльності та ключовим фактором задоволеності наших клієнтів. FM Group розробила та впроваджує політику безпеки, яка спрямована на захист людей, матеріальних та нематеріальних активів, інформації від будь-яких проявів зловмисних дій, як внутрішніх, так і зовнішніх. Керування ризиками здійснюється на найвищому рівні компанії, а моніторинг проводиться на рівні груп.

III. Побудова взаємин із місцевими громадами за принципом довіри

Навколишнє середовище

FM Group серйозно ставиться до захисту навколишнього середовища і діє відповідно до законів та нормативів, що регулюють цю сферу. Компанія дбає про мінімізацію впливу її виробничої діяльності на навколишнє середовище через впровадження політики стійкого розвитку. Кожен працівник має негайно повідомити про будь-яке забруднення або надзвичайну подію, яка може негативно відбитися на навколишньому середовищі. З метою збереження довкілля департамент сталого розвитку забезпечує застосування кожним підрозділом системи екологічного менеджменту, яка відповідає зобов'язанням групи. Компанія FM Group заохочує своїх партнерів на аналогічні дії.

Захист даних

Усі працівники та треті особи, з якими має справу компанія FM Group, мають право на особисте життя. Отже, FM Group зобов'язується захищати їхні персональні дані у відповідності до законів та нормативних актів. Правила захисту даних гарантують зацікавленій особі індивідуальне право контролю над збором, обробленням, використанням, розповсюдженням та зберіганням своїх даних

Персональні дані — це інформація, яка дає змогу ідентифікувати фізичну особу прямо чи опосередковано. Згідно з європейським законодавством про персональні дані така ідентифікація може бути цифровою.

Нейтральне ставлення до політики, ідеології, релігії

У жодному разі FM Group не може бути причетна прямо чи опосередковано до захисту, обслуговування чи фінансування будь-яких політичних цілей. Ми у будь-яких обставинах зберігаємо нейтралітет у політичних питаннях.

Кожна особа може вільно вести політичну чи громадську діяльність (бути членом політичної партії, асоціації тощо) за умови, що вона буде повністю відокремлена від професійного життя та діяльності компанії. До того ж ця діяльність має проводитися у вільний від роботи час та не здійснювати негативного впливу на здатність до праці, а також не створювати конфлікту інтересів.

Працівники, які є іноземцями у країні перебування, мають утримуватися від будь-якого залучення у політику цієї країни, в якій компанія провадить свою діяльність, але працівник не має громадянських прав. До того ж працівники мають ставитися з повагою до культури й традицій країн-перебування, та не висловлювати свого негативного ставлення з цього приводу.

В ідеологічній та релігійній царині компанія FM Group з повагою ставиться до особистих переконань та поглядів особи, якщо вони не суперечать законам країни перебування працівника, не порушують безпеку і, звісно ж, не мають протиріч із Кодексом.

Міжнародне законодавство та нормативні акти

Міжнародне законодавство має безпосередній вплив на нашу діяльність. Тому важливо, щоб співробітники були пильними щодо міжнародних норм, які застосовуються до них у їхніх сферах діяльності. Це, зокрема, стосується міжнародних санкцій, ембарго та експортних обмежень, а також податкового та трудового законодавства.

FM Group взяла на себе зобов'язання поважати всі закони та правила, які можуть до неї застосовуватися. Тому кожен працівник повинен взяти на себе зобов'язання робити те ж саме. Таким чином, під час комерційних відносин, а також під час адміністративних або фінансових формальностей (перекази, митні процедури, нові відносини), важливо, щоб це здійснювалося відповідно до цих законів і правил та економічних санкцій.

Для цього працівники повинні залишатися уважними і звертатися за порадою або допомогою, коли це необхідно. Особливу увагу слід приділяти залученим зацікавленим сторонам (третім особам, до яких застосовано санкції, які мають негативну репутацію) і товарам, що перевозяться (товари подвійного призначення, заборонені до експорту на територію, що перебуває під санкціями), щоб переконатися, що їхні рішення не завдадуть шкоди всьому нашому бізнесу і нашій репутації. Адже порушення міжнародних норм може мати вкрай негативні наслідки для всієї FM Group.

У разі виникнення будь-яких питань або сумнівів, звертайтеся до відділу з контролю за дотриманням норм, який зможе вас проконсультувати та допомогти

IV. Побудова взаємин із владою за принципом довіри

Достовірність документації та звітності

FM Group гарантує, що її фінансова звітність відображає реальний стан справ компанії. FM Group гарантує достовірність фінансової звітності, яка складається на основі даних бухгалтерського обліку відповідно до чинних законів, нормативів та положень. Кожен запис

у бухгалтерському обліку має достовірно й точно відображати проведену операцію.

Боротьба із шахрайством

Шахрайство може спотворити нашу фінансову звітність та піддати ризикам активи. Будь-який працівник, який навмисно перекручує або приховує факти, що стосуються нашої компанії, або допомагає комусь іншому зробити це, вчиняє шахрайство, що карається законом. Якщо працівник знає про шахрайство або має підозри щодо його вчинення, він має негайно повідомити свого безпосереднього керівника, спеціаліста з корпоративного контролю або зателефонувати на гарячу лінію.

Прозорі взаємини з органами влади

FM Group зобов'язується завжди надавати повну, точну та достовірну інформацію у відповідь на будь-які запити органів влади щодо діяльності компанії.

Компанія проводить аудит своєї діяльності, бухгалтерського та фінансового обліку, що гарантує відповідність цієї документації фактичному стану справ. Ми гарантуємо відповідність наших бухгалтерських записів чинним принципам бухгалтерського обліку. Усі працівники мають взаємодіяти з аудиторами, внутрішніми та зовнішніми, та надавати достовірну інформацію, як це і передбачено політикою FM Group.

Різні державні органи та організації також можуть вимагати інформацію та документи у FM Group. Ці запити можуть бути наслідком проведення регулювальних заходів, необхідності отримання додаткової інформації або способом вирішення спірних питань. Запити можуть подаватися у довільній формі або мати законодавчо встановлену форму. У разі виникнення таких ситуацій вкрай важливо негайно повідомити юридичний відділ або відповідних юристів компанії FM Group. Залучення юристів у таких випадках необхідне для того, щоб процес взаємодії з владними органами відповідав закону, щоб забезпечити належний захист прав компанії FM Group та її працівників та разом з тим, щоб відповіді на запити у таких випадках були точними й впорядкованими.

Якщо ви отримали подібний запит, ви маєте негайно зв'язатися з юридичним департаментом.

Залишилися запитання?

Загальна електронна адреса компанії FM Group

Гаряча лінія з етичних питань: ethics@fmlogistic.com.

Версію переглянуто | Червень 2024