

УТВЕРЖДЕН
Приказом генерального директора
ООО «ОНЭЛИЯ ПРО»
от 25.01.2022 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ООО «ОНЭЛИЯ ПРО»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» (далее - Кодекс) является сводом этических и нравственных норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых работниками ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» (далее – Компания), вне зависимости от занимаемой должности.

1.2. Настоящий Кодекс разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации, положений Устава и нормативных документов ООО «ОНЭЛИЯ ПРО», а также с учетом общепринятых норм корпоративной и деловой этики, опыта лучших российских и международных практик корпоративного управления.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

2.1. Целями настоящего Кодекса являются:

- определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются работники Компании, и направленные на повышение прибыльности, успешности и эффективности Компании;
- создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри компании, так и в отношениях с третьими лицами;
- закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений;
- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам;
- поддержание и повышение доверия к ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» со стороны клиентов, укрепление репутации Компании как честного и надежного партнера.

2.2. Задачами настоящего Кодекса являются:

- определение базовых основ для взаимоотношений ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» со всеми заинтересованными сторонами;
- предотвращение конфликтов интересов, их выявления и эффективное урегулирование;
- обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм работниками Компании в повседневной деятельности.

3. ОБЛАСТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОДЕКСА

3.1. Положения настоящего Кодекса распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

3.2. Все вышеуказанные лица должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться в нем принципов и правил.

3.3. Все работники ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» знакомятся с настоящим Кодексом под роспись.

4. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Общие положения:

4.1.1. Репутация честной, открытой Компании, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Компании - одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Компании со стороны деловых партнеров;

4.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника Компании и определяют, что Компания ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Компании несет ответственность за выполнение этих требований;

4.1.3. Компания ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Компания стремится поддерживать корпоративный дух,

который объединяет всех работников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель;

4.1.4. Компания ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития работников и повышения уровня их профессиональной подготовки;

4.1.5. Компания считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Компания подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации;

4.1.6. Компания не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

4.2. Взаимная ответственность Компании и ее работников.

4.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Компания, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

4.2.2. Компания видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

- обеспечивать должный уровень охраны труда в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Компании;

- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Компанией;

- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников; поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

4.2.3. В свою очередь Компания ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;

- принятие конструктивной критики;

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

4.3. Этические принципы работников Компании.

4.3.1. Свою профессиональную деятельность работники Компании осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для работников Компании на основе:

- **профессионализма.** Все деловые отношения работников Компании должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону;

- **ответственности.** Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность;

- **честности и объективности.** Все управленческие решения и действия работников Компании должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается;

- **добросовестности.** Компания прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления Компании могут оказаться в конфликте с интересами Компании. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Компании и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Компании;

- **имиджа и репутации.** Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Компании и её

аффилированных обществ;

- **уважении.** Компания уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам;

- **конфиденциальности.** Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации и внутренних документов Компании), неправомерное использование которой может нанести Компании ущерб;

- **прозрачности.** Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

4.4. Этические принципы руководства Компании.

4.4.1. Компания предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Компании должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры;

4.4.2. Руководство Компании относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека;

4.4.3. Руководство Компании стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта Политика действует на всех этапах работы с персоналом;

4.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Компании:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Компании, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к работникам Компании каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по работе;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Компании и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников;

- развитие эффективной системы консультаций работников Компании относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

- забота о благосостоянии работников Компании и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Компанией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

4.5. Соблюдение дресс-кода работниками Компании.

4.5.1. Виды допустимых стилей в одежде:

- деловой стиль;

- business casual (сочетание делового стиля со стилем casual);

- casual (возможен по пятницам, для мужчин – футболки, джинсы, кроссовки, для женщин - футболки, юбки, платья разного кроя, джинсы).

4.5.2. Не допускается использовать следующие виды одежды:

- ультракороткая, обтягивающая, глубоко декольтированная и прозрачная одежда;

- одежда, открывающая живот, спину и плечи;

- спортивная одежда и пляжная обувь.

4.6. Порядок внутренней переписки между работниками Компании. Работники Компании ведут

внутреннюю переписку по электронной почте в программе MS Outlook. Срок ответа на поступившее письмо – не более суток с момента получения работником письма. Также переписка возможна по мессенджерам (Telegram, WhatsApp). В случае, если работник Компании планирует уход в отпуск, то ему необходимо заблаговременно оповестить об этом посредством включения в электронной почте в программе MS Outlook режима «Автоответчик» с указанием периода отпуска и контактов заменяющего его работника.

5. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЕ

5.1. Организация работы в Компании по соблюдению требований Кодекса.

5.1.1. Компания убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Компании, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

5.1.1. Поэтому все работники Компании вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

5.1.2. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Компании и ее работников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного работника занимаемой должности.

5.1.3. Компания возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры.

5.1.4. Работники ООО «ОНЭЛИЯ ПРО», имеющие доступ к конфиденциальной и/или инсайдерской информации Компании, должны использовать ее только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и только в интересах Компании, соблюдая при этом порядок использования и охраны конфиденциальной и инсайдерской информации.

5.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

5.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

5.2.2. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, в случае ее создания в Компании.

5.2.3. В свою очередь Компания гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

5.2.4. Каждый работник Компании в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

6. ОТНОШЕНИЯ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

ООО «ОНЭЛИЯ ПРО» осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации (далее СМИ) и строит его на принципах открытости и прозрачности. Публично выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Компании, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники компании должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция ООО «ОНЭЛИЯ ПРО». Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

	Кодекс корпоративной этики ООО «ОНЭЛИЯ ПРО»	Стр. 6 из 6
--	--	-------------

7.1. Настоящий Кодекс утверждается генеральным директором ООО «ОНЭЛИЯ ПРО». Все изменения и дополнения в Кодекс вносятся на основании приказа генерального директора.

7.2. Настоящий Кодекс размещается на внешнем сайте ООО «ОНЭЛИЯ ПРО».