

УТВЕРЖДЕН:
Директор ООО «Премикс»
Н.С. Чурсина
06.07.2020г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ООО «Премикс»

1. Общие положения

1.1. Общество с ограниченной ответственностью «Премикс» (далее — Компания) осуществляет свою деятельность в условиях конкуренции с производителями общественных работ. Это требует от всех руководителей и сотрудников Компании (далее — Работники) высокого уровня компетентности, корпоративной солидарности, сплочённости и взаимопонимания.

1.2. Компания исходит из того, что её Работники должны строить свои деловые отношения на условиях партнёрства, взаимного уважения, общности целей и задач, работая как единая команда. При любых условиях и обстоятельствах деятельность и поведение Работников Компании должны соответствовать высоким профессиональным стандартам и общепринятым моральным ценностям.

1.3. Кодекс корпоративной этики ООО «Премикс» (далее — Кодекс) представляет собой совокупность корпоративных ценностей и принципов поведения Работников Компании. Это свод этических правил, которыми они должны руководствоваться, независимо от занимаемой ими должности и положения в обществе, при выполнении профессиональных и общественных обязанностей внутри Компании и во взаимоотношениях со сторонними организациями и иными лицами.

Положения Кодекса должны соблюдаться Работниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Компании или если Работник воспринимается третьими лицами в качестве представителя Компании.

1.4. Компания не отступает от своих ценностей ради получения прибыли. Компания воспринимает их как связующее звено всех сфер деятельности и ожидает того же во взаимоотношениях со своими деловыми партнерами. Дорожа корпоративными ценностями, Компания поддерживает высокую корпоративную культуру.

1.5. Корпоративная культура является одним из ключей к достижению ведущих позиций на рынке, рентабельному росту и процветанию Компании. Профессиональная компетентность Работников в сочетании с высокой порядочностью и образцовыми человеческими качествами представляет собой неиссякаемый резерв Компании, постоянно подпитывающий её жизнеспособность и успешность.

1.6. Соблюдение положений Кодекса признаётся важнейшим условием, содействующим достижению стратегических и оперативных целей Компании путём создания в трудовых коллективах благоприятной внутренней атмосферы, основанной на взаимоуважении и доверии.

2. Корпоративные ценности

2.1. Профессионализм. Это высокая компетентность, профессиональное мастерство, уверенность в потенциале Компании и собственных возможностях. Работник Компании должен в своей профессиональной деятельности соблюдать условия заключенного с ним трудового договора, и стремиться максимально полно и ответственно выполнять свои трудовые обязанности. При выполнении своих должностных обязанностей Работник Компании должен стремиться к поиску оптимального решения, сочетающего низкие затраты ресурсов и высокую эффективность. В рабочее время сотрудник не должен заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей.

Каждый из нас — член команды Компании и представляет ее интересы. Успех нашей Компании зависит от личного вклада каждого!

2.2. Лояльность к Компании. Работники Компании постоянно ориентированы на достижение её целей и создание положительного имиджа Компании. Работники не принимают участия в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Компании, вызвать конфликт интересов или нанести какой-либо ущерб Компании, её имиджу и репутации, не допускают бездействия в случае проведения другими лицами или организациями акций, преследующих подобные негативные цели.

2.3. Честность и порядочность. Эти качества являются залогом создания благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, а также гарантией открытости и доверия со стороны внешних партнёров и клиентов — одной из важнейших предпосылок для достижения успеха в бизнесе.

2.4. Уважение. Основной принцип, которым должен руководствоваться каждый Работник — уважение к личности другого. Уважительные отношения друг к другу, к традициям Компании, её ветеранам, деловым партнёрам и клиентам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

2.5. Постоянное совершенствование. Это стремление к улучшениям во всём, всегда и везде.

2.6. Инициативность и активность. Эти качества оцениваются как важные показатели заинтересованности Работников в делах Компании, их способности добровольно и самостоятельно находить формы для проявления своего профессионально-творческого потенциала и энтузиазма. Любое предложение,

позволяющее Компании развиваться, будет услышано, оценено с учетом возможных рисков, внедрено. Компания поощряет Работников, способных изменять Компанию.

2.7. Дисциплинированность и ответственность — обязательные и неотъемлемые качества Работников, характеризующие их выдержанность, внутреннюю организованность, готовность и привычку подчинять собственные действия интересам слаженной и эффективной работы трудового коллектива ради успеха Компании. Мы обсуждаем решения до стадии принятия, но после доводим все до конца в установленные сроки.

2.8. Законопослушание. Это безусловное соблюдение действующего законодательства, а также внутренних нормативных и распорядительных документов Компании.

2.9. Забота. Компания стремиться оградить Работников от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду.

3. Корпоративные принципы взаимодействия Компании и Работников

3.1. Компания обеспечивает соблюдение законов и рентабельность бизнеса.

3.2. Компания ценит и поощряет Работников, деятельность которых является залогом её успеха, и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

3.3. Компания уважает права Работников на надлежащую оплату труда.

3.4. Приём на работу и продвижение Работников по службе происходит в соответствии с их компетентностью, способностями и трудовыми достижениями без какой-либо дискриминации, независимо от их пола, происхождения, отношения к религии и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работников.

3.5. Компания содействует повышению квалификации Работников в целях обеспечения высокой производительности труда и качественного выполнения обязанностей.

3.6. Компания обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности путем постоянной модернизации производства, улучшения условий труда, снижения профессиональных рисков, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.7. Работники Компании профессионально (качественно и в срок) выполняют свои обязанности, соблюдая требования законодательства и правила внутреннего трудового распорядка.

3.8. Внеслужебная деятельность и поведение Работников Компании не должны негативно сказываться на репутации Компании или её работе.

3.9. Компания выполняет свои обязательства перед Работниками, а Работники соблюдают свои обязательства перед Компанией и друг перед другом.

3.10. Все подразделения и организации Компании открыты друг для друга в целях консолидации усилий на общий результат.

4. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения Работников

Для эффективной работы Компании и её развития Работники Компании придерживаются следующих принципов и правил внутрикорпоративного поведения:

1) Соблюдают условия заключённого с ними трудового договора (контракта).

2) Считают себя ответственными за результаты общего труда.

3) Сохраняют беспристрастность при подготовке и принятии решений, руководствуясь только интересами Компании.

4) Используют и управляют имуществом и финансовыми средствами Компании компетентно, эффективно и честно, исключительно в служебных целях.

5) Соблюдают субординацию при решении вопросов. Предлагают на рассмотрение непосредственному руководителю проработанные и взвешенные решения. Принятые решения исполняют неукоснительно. При этом неисполнение заведомо незаконных решений исключает какую-либо ответственность Работника.

6) Поддерживают здоровую, эффективную, открытую для творчества и изменений, рабочую обстановку в Компании. При попадании в конфликтную ситуацию действуют в соответствии со своими должностными обязанностями и настоящим Кодексом.

7) Относятся с уважением к квалификации, взглядам и достижениям своих коллег.

8) Следят за состоянием своего здоровья, своевременно занимаются профилактикой заболеваний, ежегодно используют отпуск в соответствии с графиком отпусков. В Компании приветствуется ведение здорового образа жизни.

9) Стремятся отдавать все свои знания и опыт работе в Компании.

10) Соблюдают преемственность поколений. При достижении пенсионного возраста Работники, при наличии желания, продолжают работать в Компании, подготавливая преемника, передавая свой опыт и накопленные знания молодым работникам.

11) Не проявляют предубеждения и дискриминации (словесно или действиями) по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств.

12) При увольнении воздерживаются от выступлений и критических замечаний в адрес руководства Компании, обязуются не использовать сведения, разработки, ноу-хау, ставшие известными им в ходе выполнения функциональных обязанностей в Компании и относящиеся к коммерческой тайне.

4.1. Защита собственности и информации

4.1.1. Имущество Компании может использоваться исключительно в интересах Компании. Работникам следует принимать все необходимые меры для обеспечения защиты собственности Компании от возможной гибели, кражи или незаконного использования.

4.1.2. Информация, предоставляемая Работником Компании в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей как внутри предприятия, так и третьим лицам, должна соответствовать требованиям достаточности (не должна быть излишне краткой, но и не избыточной), достоверности (не требовать перепроверки), своевременной.

Работники Компании не вправе разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей, а также — сведения, касающиеся частной жизни и здоровья Работников Компании или затрагивающие их честь и достоинство. Работники стремятся сохранить конфиденциальность при любом обмене информацией.

Работники не допускают неправомерного использования инсайдерской информации. При получении доступа к такой информации следуют правилам, установленным внутренними нормативными документами Компании.

Работники соблюдают правила использования, доступа и безопасности программного обеспечения, информационных баз данных Компании.

4.1.3. Система внутреннего контроля Компании призвана обеспечить контроль за соблюдением и эффективностью внутренних процедур, нацеленных на защиту собственности, предупреждение злоупотреблений при распоряжении имуществом Компании, а также выполнения законодательных и корпоративных норм в области защиты информации.

4.2. Внешний вид и деловой стиль Работника Компании

Введение правил и рекомендаций к внешнему виду Работника — важный этап создания деловой атмосферы в коллективе и поддержания имиджа Компании. Достойный внешний вид, вежливое отношение и профессиональная компетентность вызывают уважение и интерес партнеров к Компании.

4.2.1. Для руководителей и специалистов Компании рекомендуется деловой стиль одежды. Деловой стиль одежды — это строгий, консервативный, выдержаный стиль. В деловом костюме предпочтение отдается классическим моделям одежды сдержанных цветовых сочетаний. Следует воздерживаться от использования в деловом костюме ярких, «бьющих в глаза» цветовых сочетаний.

Главное в деловом стиле — умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви, а также декоративной косметики.

4.2.2. Для Работников Компании в случае использования спецодежды необходимо следить за ее чистотой и аккуратным видом.

4.2.3. Для всех Работников основное правило — соответствие окружению и ситуации.

4.2.4. Внешний вид Работников должен соответствовать требованиям настоящего Кодекса. Руководитель ориентирует своих подчиненных на безусловное соблюдение установленных Кодексом требований.

4.3. Принципы осуществления управленческих функций

Руководитель любого ранга подает пример поведения и предупреждает неприемлемое поведение своих Работников. Он ведет необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о том, какое поведение приемлемо в Компании, выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

Руководители, помимо принципов, изложенных выше, должны также следовать принципам:

- объективности, доброжелательности, внимательности, беспристрастности и справедливости в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности;
- рационального делегирования полномочий, построения и поддержания в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующего эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;
- подбора и продвижения компетентных, перспективных Работников, способствующих Компании в достижении ее стратегических целей, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации Работников.

Каждый руководитель должен помнить:

- Начальник и подчиненные — члены одной команды, действия которой направлены на достижение единой цели.
- Будьте объективными, критикуйте действия, а не человека, объясняйте и делитесь опытом.
- Будьте убедительным — поможет только профессионализм, компетентность и авторитет.
- Люди — наша ценность и основное богатство.

-От Вашего постоянного развития зависит достижение целей и успех Компании!

5. Принципы взаимоотношений Компании с внешними партнёрами и третьими лицами

5.1. Все Работники, в особенности руководители, осознают, что они представляют Компанию и их поведение по отношению к внешним партнёрам Компании и третьим лицам оказывает влияние на репутацию Компании.

5.2. Во взаимоотношениях с внешними партнёрами Работники Компании обеспечивают:

- долгосрочное сотрудничество на основе соблюдения взаимных интересов и договорных обязательств;
- производство качественной продукции и услуг, исходя из потребностей и ожиданий клиентов.

5.3. Работники Компании стремятся к объективности в оценке конкурентов, их товаров и услуг, не используют авторитет и влияние Компании в личных целях. Принятие решений о приобретении или продаже товаров и услуг производится исключительно на основе объективной оценки существенных условий сделки (качество, цена, сроки).

Для получения информации о конкурентах и партнерах Компания использует исключительно законные средства и избегает любых неправомерных действий.

5.4. При взаимодействии с партнерами, государственными, муниципальными органами, иными организациями и физическими лицами Работники Компании не допускают действий, противоречащих законодательству и этическим принципам, установленным настоящим Кодексом.

5.6. В ходе переговоров с представителями внешних организаций Работники Компании последовательно отстаивают интересы Компании, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность.

5.8. Для обеспечения прозрачности и соблюдения интересов акционеров Компания своевременно и достоверно раскрывает информацию в соответствии с требованиями законодательства о рынке ценных бумаг, в том числе регулярно публикует финансовую отчетность, ежеквартальные отчеты эмитента, годовой отчет и прочие информационные материалы.

6. Охрана окружающей среды

6.1. Одной из приоритетных задач Компании является охрана окружающей среды и соблюдение действующего законодательства и внутренних правил Компании в этой сфере.

6.2. Компания приветствует и поддерживает действия Работников, направленные на сознательное отношение к окружающей среде.

6.3. Компания последовательно внедряет новые безотходные и малоотходные технологии изготовления продуктов и производства, в максимально возможной степени снижающих уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающих минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

7. Неприемлемые формы поведения

Несовместимы со званием Работника Компании в особенности следующие действия:

- коммерческий подкуп и дача взятки Работниками Компании;
- незаконное получение денег, ценных бумаг, иного имущества, незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым Работником служебным положением;
- действия, которые могут повлечь дискредитацию Компании и нанести ущерб Компании или её имиджу и репутации;
- использование имущества и финансовых средств Компании вопреки их назначению;
- сознательное нанесение ущерба Компании;
- несанкционированное тиражирование и передача информации, составляющей коммерческую тайну, в любом виде (твердая копия, аудио, видео, фото, вербальное и прочее) третьим сторонам;
- физическое насилие;
- сексуальное домогательство;
- курение в местах, специально не оборудованных и не отведенных для курения;
- нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использование ненормативной лексики.

8. Ответственность

8.1. Соблюдение Работниками Компании положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самого Работника. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью Работника.

8.2. К Работникам, нарушившим настоящий Кодекс, могут быть применены меры морального осуждения или дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Компании, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

8.3. Компания ожидает от своих Работников, что они будут относиться к своим коллегам и Компании со всей необходимой ответственностью и предоставлять информацию, соблюдая принципы честности, добросовестности и разумности.