



КОДЕКС ЭТИКИ

Содержание

| | |
|---|---|
| 1. Введение | 3 |
| 2. Термины и определения | 3 |
| 3. Наша миссия, ценности и цели | 3 |
| 4. Предназначение, область применения и исполнение | 4 |
| 5. Стандарты поведения и этические нормы | 4 |
| 6. Организация деятельности уполномоченных по этике | 7 |
| 7. Контроль исполнения, развитие и обновление Кодекса | 8 |

1. Введение

Кодекс этики (далее – Кодекс) закрепляет корпоративные ценности организации, а так же консолидирует основанные на них ключевые нормы поведения сотрудников, устанавливает порядок его исполнения. Он определяет этические основы деятельности организации и сотрудников.

Одобрив Кодекс, учредители выражают приверженность высоким стандартам ведения бизнеса.

2. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, в которой личные интересы отдельных сотрудников вступают либо могут вступить в противоречие с интересами организации.

Уполномоченный по этике – должностное лицо, которому делегированы права и обязанности по организации этической практики, координации и контролю за исполнением Кодекса.

Этика – совокупность моральных принципов, норм и ценностей, которые определяют поведение человека, а также позволяют дать оценку его поступков, мыслей, действий.

Этическая дилемма – ситуация, в которой сотрудник находится перед выбором из двух возможных вариантов поведения. Этическая дилемма может включать ситуацию, в которой личные интересы сотрудника могут влиять (нарушать или противоречить) на исполнение им своих трудовых обязанностей.

Этическая практика – комплекс мероприятий, включающий в себя меры по профилактике нарушений принципов Кодекса, этическую оценку поведения сотрудников, а также просветительскую работу по развитию и поддержанию принципов Кодекса.

Ценности (система ценностей) – фундаментальные убеждения субъективного характера, определяющие основные механизмы достижения целей, являющиеся критериями при оценке и выборе решения.

3. Наша миссия, ценности и цели

Основными направлениями деятельности организации является производство кормовых добавок для сельскохозяйственных животных, птиц и рыб.

Наша **миссия** заключается в предвосхищении и полном удовлетворении потребностей клиентов в качественной, экологичной, инновационной и соответствующей мировым стандартам продукции для сельского хозяйства на основе бентонита и других минералов.

Выполнение Миссии позволяет повышать качество жизни сотрудников, реализовывать экономические и социальные задачи территории присутствия.

Нашей стратегической целью является достижение и удержание лидерских позиций в отрасли во всех направлениях деятельности посредством повышения операционной и производственной эффективности, внедрения в производство разработок от научно-исследовательской деятельности, построения саморазвивающейся организации.

Для выполнения Миссии и решения стратегических задач мы опираемся на наши корпоративные ценности:

справедливость и объективность в оценке труда - мы постоянно совершенствуем систему материальной мотивации персонала. Мы предоставляем возможности для реализации профессионального и творческого потенциала каждого сотрудника, приветствуем инициативу, рационализаторские предложения и новые идеи;

честность персонала перед предприятием - каждый сотрудник является частью предприятия. Каждый из нас ответственен за сохранность товарно-материальных ценностей и

предотвращение порчи и хищения имущества предприятия. Мы уверены, что достигая цели предприятия, сотрудники достигают и свои личные цели. Мы честны друг перед другом и перед предприятием;

командность - мы должны быть слаженной командой, единым целым. Трудности и возникающие проблемы предприятия мы должны решать сообща. Мы должны быть отзывчивыми и адекватными при общении с коллегами. Мы бескорыстно помогаем друг другу и заботимся друг о друге.

Мы уверены, что следуя нашим убеждениям и действуя на основе системы наших ценностей, организация достигнет поставленных целей, а наши сотрудники будут фундаментом в конкурентном преимуществе.

4. Предназначение, область применения и исполнение

Кодекс регулирует этические аспекты нашей внутренней и внешней деятельности, является основой для наших действий и решений. Он укрепляет наши ключевые ценности и способствует:

1. реализации стратегических целей организации;
2. формированию корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, взаимном уважении и порядочности;
3. формированию единых позитивных установок и общей идентичности сотрудников – представителей разных профессий, поколений и национальностей;
4. предотвращению любых злоупотреблений и превышений служебных полномочий, а также потенциальных рисков для организации;
5. развитию открытых и доверительных отношений с клиентами, партнерами и обществом.

После утверждения Кодекса внутренние нормативные акты утрачивают свою силу в части противоречащей Кодексу. Он является руководящим документом при принятии решений в нашей трудовой деятельности и обязателен для исполнения всеми сотрудниками. Каждый сотрудник, включая руководителей, несет персональную ответственность за исполнение Кодекса.

Руководители всех уровней обязаны личным примером поощрять этическое поведение и принимать немедленные меры для пресечения нарушений.

В случае если сотрудники, включая руководителей, нарушают положения Кодекса, то, в зависимости от характера нарушений, они могут быть лишены полностью или частично премии, компенсаций и иных поощрений, а также привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с нормами законодательства.

Соблюдение требований Кодекса является определяющим фактором при оценке, поощрении и принятии решений при карьерном продвижении сотрудников. Требования Кодекса отражаются в системе мотивации и оплаты труда, детализируются в корпоративной политике, стандартах и других внутренних нормативных актах.

При возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в прочих ситуациях этического выбора необходимо руководствоваться Кодексом.

По любым вопросам, касающимся Кодекса, можно обратиться к своему непосредственному руководителю или уполномоченному по этике. Вся информация, полученная от сотрудника, проверяется с соблюдением режима конфиденциальности.

5. Стандарты поведения и этические нормы

Система исполнения Кодекса опирается на этическое лидерство руководителей. Своим примером они должны поддерживать культуру личной эффективности, формировать образцы этического поведения.

Для исполнения этических принципов учредители, организация и все сотрудники принимают на себя следующие обязательства:

Учредители и организация, в лице первого руководителя, обязуются:

1. быть честными и открытыми:

- 1.1 выстраивать уважительные отношения со всеми заинтересованными сторонами на долгосрочной основе, оказывать надлежащее доверие и обеспечивать открытый диалог;
- 1.2 во взаимоотношениях с нашими партнерами и конкурентами действовать в соответствии со стандартами справедливой конкуренции и лучшими практиками ведения бизнеса, обеспечивать прозрачность своей деятельности;
- 1.3 формировать и поддерживать в коллективе атмосферу взаимопонимания и сотрудничества;
- 1.4 открыто обсуждать и всестороннее изучать этические проблемы;

2. быть справедливыми и ответственными:

- 2.1 безусловно соблюдать договоренности и принятые на себя обязательства;
- 2.2 обеспечивать справедливое трудоустройство, стабильную, достойную заработную плату и безопасные условия труда, не наносящие ущерб здоровью сотрудников;
- 2.3 развивать систему выявления и трансляции достижений и лучших практик, отмечать и поощрять лучших сотрудников в достижении высоких результатов деятельности;
- 2.4 обеспечивать в деятельности сотрудников гармоничного совмещения трудовых, личных и социальных интересов;
- 2.5 быть социально ответственной организацией в отношении сотрудников, членов их семей и территории присутствия, поддерживать социальную активность сотрудников;

3. быть эффективными:

- 3.1 совершенствовать системы обучения, материальной и нематериальной мотивации, оценки эффективности деятельности и уровня развития компетенций, определяющие уровень профессионализма, вознаграждения и возможности карьерного роста сотрудников;
- 3.2 поддерживать стремление сотрудников к саморазвитию и повышению профессиональной компетентности, достижению высоких результатов в деятельности;
- 3.3 формировать культуру непрерывных улучшений деятельности организации и инициативности, обеспечивая возможность любому сотруднику представлять и обосновывать любые свои предложения;
- 3.4 обеспечивать оптимальное использование ресурсов в своей деятельности;

4. обеспечивать безопасность и уважать правовые нормы:

- 4.1 обеспечивать должный уровень промышленной, экономической, информационной, экологической и социальной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами;
- 4.2 формировать культуру выявления, анализа, устранения и профилактики нарушений;
- 4.3 совершенствовать системы защиты коммерческой и профессиональной тайны, прочей конфиденциальной информации ограниченного доступа;
- 4.4 развивать направления по защите активов, внутреннему контролю и аудиту, препятствующие использованию ресурсов в личных целях;
- 4.5 совершенствовать внутренние нормативные документы и формировать культуру, способствующие предотвращению конфликта интересов и злоупотребления служебным положением.

Сотрудники обязуются:

1. быть честными и открытыми:

- 1.1 в своей деятельности соблюдать правила делового общения, быть пунктуальными, доброжелательными и безусловно вежливыми вне зависимости от индивидуальных особенностей противоположной стороны;
- 1.2 не воровать, не брать и не давать взяток в любой форме, не использовать свои служебные полномочия и положения для извлечения личной выгоды;
- 1.3 своевременно и честно сообщать непосредственному руководителю и коллегам о допущенных ошибках и нарушениях в профессиональной деятельности, принимать меры по их дальнейшему недопущению;

2. быть ответственными:

- 2.1 соблюдать условия соглашений и договорных отношений с организацией, партнерами и клиентами;
- 2.2 избегать ситуаций, действий и поведения, способных нанести прямо или косвенно материальный ущерб организации;
- 2.3 при взаимодействии со средствами массовой информации и другими заинтересованными сторонами осуществлять согласованное, полное и точное доведение позиции организации, корректно отзываться о ее деятельности;
- 2.4 развивать лидерство и ответственность путем делегирования подчиненным сотрудникам необходимых полномочий, обеспечивая их необходимыми ресурсами для выполнения поставленных задач;
- 2.5 исключать влияние на свою деятельность и способность принимать эффективные деловые решения родственников, иных заинтересованных лиц, политических, религиозных и других общественных объединений;

3. быть эффективными:

- 3.1 работать в единой команде на общий результат, при этом нести личную ответственность за результаты своей деятельности;
- 3.2 принимать активное участие в передаче знаний и обмене опытом, распространении передовых методов и технологии работ, оказывать поддержку новым сотрудникам;
- 3.3 непрерывно повышать результативность, эффективность и производительность своего труда, в том числе посредством постоянного повышения своего профессионального уровня, выявления и минимизации производственных потерь, совершенствования неэффективных процессов и процедур;
- 3.4 рационально использовать рабочее время, доверенное имущество и прочие активы организации;

4. обеспечивать безопасность и уважать правовые нормы:

- 4.1 осуществлять деятельность в строгом соответствии с требованиями законодательства и внутренних нормативных документов;
- 4.2 обеспечивать сохранность конфиденциальной информации;
- 4.3 пресекать нарушения и противоправную деятельность, немедленно информировать работодателя;
- 4.4 при возникновении конфликта интересов, а так же прочих нарушений положений Кодекса как лично, так и коллегами, незамедлительно проинформировать уполномоченного по этике.

Мы уверены, что следование принципам и нормам Кодекса всеми сотрудниками повышает эффективность работы организации, поддерживает и укрепляет ее репутацию.

6. Организация деятельности уполномоченных по этике

Для обеспечения интеграции ценностей и этических норм в систему управления, организации этической практики и обеспечения исполнения требований Кодекса, в организации из числа сотрудников назначается уполномоченный по этике.

Уполномоченный по этике в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящим Кодексом, а также внутренними нормативными актами.

6.1. **Основными задачами** уполномоченного по этике являются:

1. внедрение в организациях Кодекса, а также контроль соблюдения норм и правил, описанных в Кодексе;
2. подготовка рекомендаций для сотрудников по вопросам, касающимся положений Кодекса;
3. организация мероприятий по профилактике этических нарушений и содействие разрешению этических конфликтов;
4. организация экспертизы внутренних нормативных документов на соответствие Кодексу.

6.2. Уполномоченный по этике рассматривает этические вопросы, связанные с нарушением норм и правил, описанных в Кодексе этики. По распоряжению руководителя организации уполномоченный по этике может привлекаться к проверкам по фактам совершения преступлений и административных правонарушений, нарушения трудовых обязанностей сотрудниками.

6.3. Деятельность уполномоченного по этике осуществляется на принципах открытости и гласности. Информирование сотрудников о деятельности уполномоченного по этике осуществляется посредством корпоративных каналов коммуникаций.

6.4. Уполномоченный по этике назначается из числа сотрудников приказом руководителя организации сроком на 3 года, по согласованию с учредителями.

При назначении уполномоченного по этике должны учитываться моральные качества кандидата, его профессиональные достижения.

Уполномоченный по этике может быть досрочно освобожден от обязанностей приказом руководителя организации, по согласованию с учредителями.

6.5. Для достижения вышеуказанных задач уполномоченный по этике наделяется следующими правами и обязанностями.

Уполномоченный по этике имеет право:

1. готовить рекомендации и заключения, содержащие этическую оценку и экспертизу, по вопросам нарушения норм и правил, описанных в Кодексе;
2. обращаться (письменно или устно) ко всем сотрудникам, включая руководителей, с требованиями по исполнению положений Кодекса, контролировать их выполнение;
3. вносить руководству организации предложения по поощрению сотрудников за образцовое исполнение требований Кодекса и применению мер ответственности в случае нарушения положений Кодекса, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
4. принимать участие в работе аттестационной комиссии;
5. принимать участие в работе по формированию кадрового резерва организации;
6. запрашивать информацию от структурных подразделений, необходимую для осуществления основных задач (за исключением сведений, составляющие коммерческую тайну);
7. готовить предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс.

Уполномоченный по этике обязан:

1. выступать гарантом и демонстрировать личный пример следования нормам и правилам, описанным в Кодексе;
2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов организации;
3. проводить экспертизу внутренних нормативных документов на соответствие положениям Кодекса;
4. повышать свою квалификацию по вопросам организации этической практики;
5. организовывать информирование и обучение сотрудников и заинтересованных сторон о Кодексе и механизмах его исполнения;
6. организовывать каналы приема сообщений о нарушениях Кодекса этики от сотрудников, с обязательными условиями сохранения конфиденциальности информации и защиты от преследования сотрудников, сообщающих информацию об этических нарушениях;
7. организовывать работу по предотвращению этических конфликтов на всех уровнях, выявлению потенциальных сфер конфликтов;
8. организовывать работу с обращениями сотрудников, осуществлять этическую оценку конфликтов в различных сферах корпоративных отношений и отношений с заинтересованными сторонами;
9. направлять, для проведения этической оценки, запрос и материалы о конфликте руководителю организации и учредителям в случае невозможности самостоятельной оценки и принятия решения;
10. информировать руководителя организации в случаях непринятия руководителями структурных подразделений соответствующих мер по фактам нарушения норм корпоративной этики подчиненными сотрудниками;
11. учитывать результаты оценки этических аспектов деятельности сотрудников в системе мотивации и при принятии кадровых решений;
12. по запросу предоставлять учредителям отчетную документацию и материалы, содержащие информацию о выявленных случаях нарушения положений Кодекса, существующих этических дилеммах, принятых решениях.

7. Контроль исполнения, развитие и обновление Кодекса

Контроль исполнения Кодекса осуществляется учредителями, руководителем организации, уполномоченным по этике, а также другими уполномоченными должностными лицами.

Руководитель организации и уполномоченный по этике несут ответственность за организацию этической практики.

В случае нарушения положений Кодекса уполномоченный по этике направляет сведения о нарушении и предложения учредителям, которые могут рекомендовать принять в установленном порядке меры административного и иного воздействия.

Положения Кодекса должны пересматриваться по мере накопления опыта, но не реже одного раза в три года. Любой сотрудник вправе через уполномоченного по этике представить предложения по изменению Кодекса.