

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКАЯ ГОРНО-ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩАЯ КОМПАНИЯ»**

УТВЕРЖДЕНО

приказом генерального директора
предприятия

от 24.11.2020 № 6371

**КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
И ЭТИКИ ООО «ЮЖНО-УРАЛЬСКАЯ ГПК»**

г. Новотроицк
2020 год

Содержание

1. Введение	3
2. Задачи	3
3. Термины и определения	3
4. Наша миссия	3-4
5. Общие принципы	4-5
6. Корпоративное поведение	5-6
7. Взаимодействие с внешними аудиториями	6-8

1. Введение

Кодекс делового поведения и этики выражает наше стремление соблюдать высокие стандарты как в профессиональной деятельности, так и за ее рамками. Настоящий кодекс состоит из базовых правил, принципов и ценностей, которыми мы руководствуемся. Это стандарты ответственного отношения к коллегам, руководителям и подчиненным, деловым партнерам, институту государства и обществу.

Кодекс является внутренним документом Компании и обязателен для соблюдения всеми сотрудниками. Мы гордимся репутацией бренда и достижениями Компании, а наши будущие успехи зависят от того, насколько профессионально, добросовестно, честно и ответственно будет действовать каждый из нас.

2. Задачи Кодекса:

- установление единых критериев приемлемого поведения работников внутри Компании и во взаимоотношениях с деловыми партнерами, государственными органами и общественными организациями;
- формирование и поддержание в коллективе атмосферы взаимного уважения, доверия и открытости;
- укрепление репутации Компании как честного, ответственного члена мирового бизнес-сообщества;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании через поддержание имиджа эффективного, надежного и социально ответственного делового партнера;
- определение единых, прозрачных и четких принципов при разрешении возможных конфликтных ситуаций;
- развитие единой корпоративной культуры, приемлемой на всех территориях присутствия Компании.

3. Термины и определения

Компания - AKKERMANN CEMENT

Сотрудник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

СМИ - средства массовой информации

4. Наша миссия

Наша миссия - быть лидером инноваций в строительной отрасли, создающим новую ценность для клиентов, партнеров, акционеров и сотрудников.

Стратегия AKKERMANN CEMENT - развитие компании как одного из лидеров строительной отрасли, создающего новую ценность для клиентов, партнеров, акционеров и сотрудников за счет:

- обеспечения высокого и стабильного качества продукции;
- эффективного управления себестоимостью продукции;
- постоянного развития своих технологических компетенций и внедрения инноваций - на производстве, в работе с клиентами и развитии персонала;
- взаимовыгодного сотрудничества с клиентами на основе глубокого понимания их бизнеса и технологических аспектов производства их конечного продукта;

- клиентоориентированности, заботе о клиентах и обеспечения для них эффективной технической поддержки, логистики и сервисов;
- формирование компании, как места, где талантливые люди могут реализовать свой потенциал;
- достижения статуса наиболее привлекательного работодателя в регионах присутствия;
- высокого уровня социальной ответственности и уважения к городу и краю, где расположены наши производства и живут наши сотрудники.

Приняв решение работать в Компании, сотрудник должен разделять ее миссию и ценности.

5. Общие принципы

ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Мы гордимся тем, что работаем в Компании, и заботимся о ее репутации. Прямо или косвенно в своей профессиональной деятельности и повседневной жизни мы выступаем представителями Компании и от поведения каждого из нас зависит репутация всей Компании. Общаясь как внутри, так и за пределами Компании, в том числе в социальных сетях и на интернет-ресурсах, корректно отзывайтесь о Компании, о ее деятельности и сотрудниках. В общении воздержитесь от ненормативной лексики.

СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОВ

Компания принимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий в отношении клиентов, сотрудников, а также в отношении государства и мирового сообщества. Компания соблюдает законодательство и требует того же от сотрудников. Не нарушайте законодательные акты, а также внутренние регламенты Компании.

РАБОЧАЯ АТМОСФЕРА

Сотрудники Компании являются ее самым ценным ресурсом. Компания стремится создать рабочую атмосферу, которая будет способствовать раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств работников. Мы уверены, что профессиональные задачи решаются лучше всего в коллективе, построенном на принципах взаимного уважения, доверия и помощи. Для поддержания здоровой рабочей атмосферы мы выработали следующие правила:

- поддерживайте доброжелательную атмосферу в коллективе;
- не проявляйте предубеждения и дискриминации по отношению к кому-либо на основе расовой, религиозной, политической, национальной, половой принадлежности, на основе социального статуса человека, его имущественного и должностного положения, возраста и прочее;
- сохраняйте беспристрастность при принятии решений и в первую очередь руководствуйтесь интересами Компании;
- соблюдайте субординацию;
- относитесь с уважением к квалификации и достижениям своих коллег;
- берите ответственность за результаты личной и командной работы;
- стремитесь к повышению качества своего труда, росту производительности и эффективности;
- повышайте свой профессиональный уровень, приобретайте новые знания и навыки;
- делитесь опытом с коллегами.

Компания обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их

результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Культура делового поведения и этики начинается сверху. Руководители отвечают за создание и поддержание здоровой и доброжелательной атмосферы. Своими поступками, открытостью и социальной компетентностью менеджмент должен заслужить уважение подчиненных и стать примером этичного поведения.

ВНЕШНИЙ ВИД

Соблюдение общих рекомендаций к внешнему виду сотрудников создает деловую атмосферу в коллективе и поддерживает имидж Компании. Достойный внешний вид наравне с вежливым отношением и компетентностью сотрудников вызывает уважение и доверие со стороны деловых партнеров.

Офисным сотрудникам рекомендуется на рабочем месте соблюдать деловой стиль, в котором предпочтение отдается классическим моделям одежды сдержанных цветов. Главное – опрятность, умеренность в деталях, аксессуарах, а также декоративной косметике.

Сотрудники производственных подразделений носят специальную одежду и обувь, которые зависят от характера производственного процесса и требований промышленной безопасности. Не допускается использование самостоятельно приобретенных СИЗ или полученных на других предприятиях указанными работниками. Отличительной особенностью выдаваемой в Компании одежды, является наличие на спецодежде соответствующего логотипа, который наносится при ее изготовлении.

6. Корпоративное поведение

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Внимательно следите за тем, чтобы ваши личные интересы не вступали в противоречие с интересами компании. Личные отношения и любая деятельность за пределами Компании не должны влиять на способность принимать решения в интересах Компании и быть помехой для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Сотрудникам необходимо избегать любых действий, которые могут повлиять на способность принимать объективные деловые решения в интересах Компании.

Не следует иметь личную заинтересованность в деятельности деловых партнёров, которая противоречит интересам Компании.

Не следует предлагать и получать подарки, услуги и другие выгоды от действующих и потенциальных деловых партнеров, если считаете, что это приведет к необъективному ведению дел, вызовет подозрения в неправомерном влиянии, скомпрометирует вашу способность и способность компании принимать непредвзятые и справедливые деловые решения. Разрешается принимать протокольный подарок от коллег и деловых партнеров, стоимость которого не превышает 3 000 рублей. Любое физическое или юридическое лицо, имеющее деловые отношения с Компанией или стремящееся к таким отношениям, должно разделять нашу принципиальную позицию неприятия коррупции.

Сотрудникам, имеющим деловые отношения с Компаниями, в которых работают родственники или друзья, следует проинформировать о такой ситуации руководителя.

Руководителям не следует влиять на трудоустройство и продвижение родственников и друзей по карьерной лестнице.

ЗАЩИТА СОБСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ

Активы и иные ресурсы Компании – это основа долгосрочного развития и процветания. К ним относятся как материальные ресурсы: компьютерное и телефонное оборудование, мебель, оборудование и пр., - так и нематериальные: конфиденциальная и служебная информация, технологии, концепции и др. Все активы могут быть использованы только в рабочих целях и в интересах Компании. Вверенную сотруднику собственность необходимо защищать от потерь, краж и порчи.

Разрешается периодически и ограниченно использовать телефоны, компьютеры и другое оборудование в личных целях, если это не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с незаконной деятельностью или сторонним бизнесом.

ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Компания заботится о защите конфиденциальной информации как об одном из необходимых условий поддержания ее стабильной деятельности и конкурентоспособности. Работники не вправе разглашать конфиденциальную информацию, определенную системой локальных нормативных актов (коммерческую тайну, определенную перечнем сведений, которые составляют коммерческую тайну: данные о продажах и прибыли, информацию о поставщиках и потребителях, сведения о цене и ценообразовании, стратегические планы, сведения производственного (технологического) и финансового характера, персональные данные сотрудников, а также сведения частной жизни и здоровья сотрудников или затрагивающие их честь и достоинство), ставшую им известной при выполнении должностных обязанностей. Конфиденциальная информация должна сохраняться, в том числе и вне рабочего времени, и вне рабочей обстановки.

При наличии сведений об имеющихся на территории Компании конфликтных ситуациях, фактах несоблюдения коллегами требований настоящего Кодекса, в том числе в части охраны информации, готовящихся или совершенных противоправных действиях относительно клиентов, контрагентов, сотрудников Компании или их имущества, сотрудник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

Раскрытие информации для СМИ, инвесторов и государственных органов производится только в порядке, предусмотренном действующим законодательством и внутренними регламентами Компании. Взаимодействие со СМИ осуществляет PR-служба Компании. Все официальные контакты со СМИ и другими внешними информационными источниками осуществляются сотрудниками через PR-службу или по согласованию с генеральным директором Компании.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Приоритетная задача Компании – создание безопасных условий труда и защита здоровья сотрудников. Компания принимает все меры для поддержания промышленной безопасности на самом высоком уровне. В свою очередь надежное функционирование производственных объектов зависит не только от их технического состояния, но и от компетентных и ответственных действий персонала. Всегда соблюдайте законодательство и внутренние документы Компании по промышленной безопасности, поддерживайте безопасные условия труда на рабочих местах, заботьтесь о сохранении производственных активов Компании.

7. Взаимодействие с внешними аудиториями

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Ожидается, что сотрудники будут исполнять свои прямые обязанности в компании ответственно, профессионально, компетентно, избегая дополнительного трудоустройства в организации, которые являются клиентами, поставщиками или конкурентами.

Сотрудникам не следует выполнять другую регулярную оплачиваемую работу или заниматься иной деятельностью на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, если такая работа или деятельность негативно влияет на исполнение должностных обязанностей в Компании.

Не допускается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора, если работа будет вестись в рабочее время по месту основной работы и приведет к конфликту интересов.

УЧАСТИЕ В ПОЛИТИЧЕСКИХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Компания с пониманием и уважением относится к участию своих сотрудников в общественной, творческой деятельности при условии отсутствия негативного влияния данной деятельности на интересы Компании и результаты работы самого сотрудника. При этом личные, политические или общественные убеждения не должны выражаться от имени Компании.

ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ И КОНКУРЕНТЫ

Отношения с деловыми партнерами и конкурентами строятся на основе взаимовыгодного сотрудничества, доверия и уважения. При выборе партнеров Компания беспристрастна и исходит из объективных критериев, таких как коммерческие условия, качество продукции потенциального партнера и пр.

В ходе переговоров с представителями внешних организаций последовательно отстаивайте интересы Компании, при обсуждении проблем проявляйте доброжелательность и конструктивность, стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы.

Для получения информации о конкурентах и партнерах используйте исключительно законные средства и избегайте любых неправомерных действий. Недопустимы проявления недобросовестной конкуренции, нарушения антимонопольного и иного законодательства. Кроме того, избегайте громких заявлений в адрес конкурентов и безосновательно не критикуйте их деятельность.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Компания осознает свою ответственность перед обществом и стремится к минимизации негативного влияния производства на окружающую среду. Для этого Компания использует наилучшие технологии в области охраны окружающей среды: постоянно улучшает природоохранную деятельность, минимизирует потребление природных ресурсов, использует замкнутый цикл в области обращения с отходами, поддерживает инициативы сотрудников, направленные на сознательное отношение к окружающей среде.

Компания открыта к диалогу с общественностью и другими заинтересованными сторонами по вопросам окружающей среды и рационального природопользования.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Компания проводит социальную ответственную политику основной целью которой является формирование благоприятной социальной среды в регионах присутствия, позитивно влияющей на бизнес. Мы стремимся создать комфортные условия для сотрудников не только на производственных площадках, но и за их пределами. Это многолетняя традиция – заботиться

о жителях территорий, на которых расположены наши предприятия. При содействии Компании строятся объекты инфраструктуры, получают поддержку учреждения образования и здравоохранения, культуры и спорта, общественные инициативы в области охраны окружающей среды.

СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

Нарушение положений Кодекса деловой этики может привести к нарушению норм законодательства и нанести урон репутации и имиджу Компании, что повлечет за собой снижение эффективности деятельности и возникновение убытков. 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.

Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении. Мы возлагаем повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса. Каждый работник Компании должен занимать активную позицию относительно соблюдения положений Кодекса другими работниками Компании. В случае получения сведений о том, что поведение другого работника Компании противоречит положениям Кодекса или иным образом является неэтичным, работник должен не оставлять такие сведения без внимания и сообщить о них в соответствии с настоящим Кодексом. О нарушениях необходимо сообщать своему непосредственному руководителю, также можно воспользоваться TELEGRAM каналом и задать вопрос руководству.

Если сообщивший о фактах нарушения требований Кодекса по каким-либо причинам желает сохранить свою анонимность, то ему необходимо предоставить достаточную информацию для проведения должного расследования по его сообщению. 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.

Директор по управлению персоналом



Д.В. Изюмченко