

Утвержден и введен в действие

*Приказом № 128/1-П/НПП 01 декабря 2020 года
и распространяется на все дочерние предприятия*

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ,
ПРИМЕНЯЕМЫЙ В ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВАХ**

Уважаемые коллеги!

Кодекс деловой этики фиксирует должные нормы поведения, принципы ответственности и профессионализма, учитывает тридцатилетние традиции, наше стремление к совершенствованию. Эти ценности лежат в основе нашей корпоративной культуры и формируют систему требований к поведению каждого работника организации, начиная с руководителей. Важно, чтобы Кодекс всегда оставался реальным руководством к действию, чтобы работники, разделяя его положения, чувствовали свою личную ответственность за современный облик компании и ее репутацию.

О компании

ООО «Научно-производственное предприятие «ПОЛИПЛАСТИК» (далее – Организация), основанное в 1991 году, является лидером российского рынка по выпуску и реализации термопластичных композиционных полимерных материалов инженерно-технического назначения для переработки методом литья под давлением, литьем с раздувом и экструзией и в соответствии с Приказом Минпромторга России № 1079 от 12.05.2015 года внесено в Перечень организаций, оказывающих существенное влияние на отрасли промышленности и торговли.

С гордостью заявляем, что наша Организация – это крупнейший поставщик композиционных материалов и полимерного сырья России, ежегодно увеличивает на 10-12% объем своего производства и является безусловным лидером, имея более 35% российского рынка композиционных полимерных материалов инженерно-технического назначения.

Миссия и ценности

Работая на стыке науки и бизнеса, мы преданы знанию, уважаем факты и полностью отдаемся своему делу.

Разделяя глобальные ценности XXI века, Организация со всей ответственностью трансформирует их в реальные действия, подчиняя идее разумного развития свои коммерческие, производственные и корпоративные процессы.

Стратегическая цель

Сохранение лидирующих позиций в отрасли, диверсификация производства по разным направлениям, предоставление высококачественных материалов, соответствующих современным тенденциям мирового рынка термопластов. В нашей добросовестности, открытости и приверженности самым высоким стандартам деловой этики должны быть уверены и наши клиенты, партнеры и поставщики. Организация обеспечивает заказами многочисленные отрасли российской промышленности, активно сотрудничает с ведущими мировыми компаниями. Честные, доверительные и прозрачные отношения – залог построения эффективного, динамично развивающегося бизнеса.



*Генеральный директор
ООО «НПП «ПОЛИПЛАСТИК»
Александр Павлов*

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	3
Этические принципы	3
Общие принципы поведения работников	5
Общие принципы поведения руководителей	6
Информация конфиденциального характера	8
Соблюдение коммерческих интересов	8
Предотвращение конфликта интересов	9
Организации и работников	9
Получение, дарение деловых подарков и иная выгода	9
Регламент поведения сотрудников в социальных сетях	10
Противодействие коррупции	12
Охрана труда	12
Защита имущества	13
Защита окружающей среды	13
Отношения с юридическими и физическими лицами	13
Отношения с дочерними обществами	13
Отношения с клиентами	14
Отношения с контрагентами	14
Отношения с инвесторами	15
Отношения с конкурентами	15
Взаимодействие с представителями государства, представителями иностранного государства, представителями публичных международных и некоммерческих организаций	15
Социальная ответственность	15
Соблюдение норм настоящего Кодекса	16

Общие положения

Настоящий Кодекс устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения, обязательные для членов совета директоров и всех работников Организации, а также определяет отношения Организации с акционером, органами государственной власти, юридическими и физическими лицами и другими.

Цель принятия настоящего Кодекса – закрепление единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения работников, направленных на обеспечение осознания работниками своей роли в реализации миссии предприятия, повышении прибыльности, успешности и эффективности деятельности, а также создание условий для достижения стратегических целей и выполнения задач, определенных уставом Организации.

Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, принципов международного права, норм деловой этики, а также многолетних традиций Организации. Предприятие активно развивается не только внутри страны, обеспечивая композиционными материалами многочисленные отрасли российской промышленности, но и активно сотрудничает с ведущими мировыми компаниями. Этим и объясняются высокие требования к этике поведения не только в самой Организации, но и во взаимоотношениях со внешним миром.

Организация привержена современным мировым стандартам корпоративного управления, а также этическим нормам, принятым в современном российском и мировом деловом сообществе.

Настоящий Кодекс служит основой деловой этики Организации, содержит базовые корпоративные ценности,

нормы и правила.

Этические принципы

Этические принципы Организации представляют собой свод норм, следуя которым работники реализуют на практике требования корпоративных компетенций. Этические принципы являются основой для определения линии поведения работников в ситуациях, не отраженных в настоящем Кодексе.

1. Ставить на первое место человека

Люди – это главный актив Организации. Все, что делает Организация, делается для защиты достоинства, свободы и блага человека.

2. Работать на совесть

Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть работником Организации.

3. Гордиться званием работника Организации

Каждый работник гордится, что ему выпала честь работать в компании с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами. Наш долг – уважать традиции и почитать ветеранов отрасли, поддерживать и приумножать репутацию Организации.

4. Воспринимать себя частью целого

Быть частью коллектива – значит внимательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива и Организации выше частных интересов. Наша сила – в доверии друг к другу, в слаженной совместной

работе.

5. Опирайтесь на мастерство

Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, мастерство, передавать опыт молодым работникам.

6. Ориентироваться на результат

Следуя этому принципу, мы помним, что результаты нашей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении прибыли Организации, в реализации новых проектов, удовлетворенности клиентов, доверии людей, а также в улучшении имиджа компании и ее позиций на российском и зарубежном рынках.

7. Принимать взвешенные решения

Понимая, что наши решения могут коснуться интересов многих граждан и организаций, мы принимаем только взвешенные решения. Все решения мы принимаем, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразностью и соблюдением коммерческих интересов Организации.

8. Соблюдать коммерческие интересы компании

Мы развиваем культуру непрерывных улучшений, зарабатываем и экономим деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности.

9. Быть лидером рынка

Мы поддерживаем репутацию Организации, поэтому должны поступать по-лидерски: мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером коллегам и тем, кто не является

работником Организации.

10. Стремиться к новому

Мы всегда стремимся к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития. Внедрение нового – залог роста и процветания Организации, залог развития личности работника.

Взаимная ответственность Организации и работников

Организация строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Как Организация, так и ее работники разделяют общие ценности, осознанно и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу. Каждый работник участвует в поддержании положительного имиджа Организации и укрепляет ее репутацию, соблюдая принципы корпоративной культуры. Наша репутация – это клиентоориентированность, а также порядочное, внимательное и заботливое отношение к людям на работе и вне ее. Это верность высоким моральным и профессиональным ориентирам всегда и везде.

Организация несет ответственность перед работниками в:

- соблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции, трудовых договоров с работниками, нормативных документов Организации и принятых им целевых программ;
- обеспечении стабильной и достойной заработной платы, условий охраны труда, сохранении здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства

Российской Федерации и нормативных документов Организации;

- предоставлении социального обеспечения, медицинской помощи и других элементов корпоративной социальной защиты в рамках программ, реализуемых Организации, оказании материальной и социальной поддержки при увольнении работников и создании эффективной пенсионной программы для работников Организации;

- развитии и совершенствовании системы обучения, мотивации и оценки потенциала работников Организации;

- поддержании инициатив и стремлений работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;

- обеспечении равных прав и возможностей всем лицам при приеме на работу и при построении карьеры, независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. Организация проявляет терпимое отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям работников;

- соблюдении конфиденциальности и обеспечении защиты персональных данных работников, уважении их личной свободы, личного времени и права человека, недопущении какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;

- обеспечении надлежащего качества корпоративной информации, распространяемой как внутри Организации, так и вне его (ясность, точность, актуальность и др.).

Ответственность работников перед Организацией заключается в:

- соблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции, нормативных документов Организации, в том числе настоящего Кодекса,

устава и правил внутреннего трудового распорядка;

- добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, совершенствовании своих профессиональных знаний и умений, проявлении ответственности и инициативы, стремлении к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Организации;

- исполнении решений органов управления и контроля Организации, приказов и распоряжений Организации, поручений руководства;

- заботе о соблюдении общих интересов Организации в целом;

- стремлении к всемерному укреплению деловой репутации Организации, в том числе в отказе от участия в сомнительных сделках, участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб;

- корректном поведении как с клиентами, так и с коллегами по работе, в недопущении отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом;

- своевременном, корректном и полном отображении информации о финансово-хозяйственных операциях Организации в учете, а также хранении и при необходимости предоставлении соответствующих подтверждающих документов;

- своевременном информировании руководителей о возникновении новых / реализации существующих рисков Организации, в том числе рисков коррупции;

- соблюдении требований антикоррупционной политики Организации.

Общие принципы поведения работников

Взаимодействие между работниками в Организации выстраивается на основе уважения личности и нацеленности на

результат, с тем чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

Общими принципами поведения работников Организации являются:

- честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;
- пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств, самодисциплина, организованность;
- обмен опытом и информацией, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, работа в команде;
- рациональное использование своего рабочего времени и времени коллег по работе;
- приверженность культуре неприятия коррупции.

Организация развивает культуру эффективных корпоративных коммуникаций, в основе которых – доверие и командный дух. Мы стремимся выстраивать конструктивный диалог, давая каждому работнику возможность обсуждать, выявлять, анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения. При этом своевременное сообщение о допущенной ошибке не только позволит устранить ее последствия с минимальными потерями, но также послужит смягчающим фактором при определении дисциплинарных мер воздействия к работнику, ее допустившему. Организация поощряет конструктивные инициативы сотрудников и обеспечивает возможности их реализации. В Организации не допускается дискриминация по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

Работники не допускают в адрес клиентов, акционера и

своих коллег по работе действий и высказываний, которые могут нанести ущерб Организации и его деловой репутации. Религиозные и политические предпочтения и общественная деятельность являются личным делом каждого работника и не должны препятствовать исполнению им должностных обязанностей и отражаться на его профессиональной деятельности. Работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей Организации.

Работники не вправе осуществлять политическую, религиозную или общественную деятельность в рабочее время и на объектах Организации или с использованием его имущества без заключения с Организацией соответствующего договора. Организация не финансирует и не поддерживает любым другим способом политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность. Организация также не финансирует и не поддерживает любым другим образом политическую деятельность любых физических лиц, в том числе работников Организации.

Общие принципы поведения руководителей

Ответственными за соблюдение, разъяснение и внедрение норм настоящего Кодекса являются руководители всех уровней управления. Каждый руководитель должен быть образцом этичного поведения и личным примером поддерживать высокий уровень корпоративной культуры.

Руководители должны:

1. Исходить из интересов Организации, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность.

2. Проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил.

3. Уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных или незаконных решений

в своей профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж Организации в деловых кругах, при взаимодействии с клиентами и контрагентами.

4. Действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Организации.

5. Не допускать участия Организации в сомнительных сделках, участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб Организации.

6. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции), а также нормативных документов Организации.

7. Поддерживать среди работников культуру неприятия коррупции в соответствие с Антикоррупционной политикой Организации.

8. Предотвращать и урегулировать возникающие конфликты интересов работников Организации.

9. Взаимодействовать в установленном законодательством порядке с правоохранительными органами, в том числе в сфере противодействия коррупционной

деятельности.

Запрещаются любые формы дискриминации работников руководителями. Подбор и назначение работников должны осуществляться с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т. д.) и личных качеств, уровня развития корпоративных компетенций. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к работнику.

При взаимодействии с подчиненными руководители обязаны:

- проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность;
- поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;
- обеспечивать безопасность и необходимый комфорт на рабочих местах и в помещениях, в которых трудятся работники;
- поддерживать у своих подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;
- обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;
- рационально делегировать полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;

- обеспечивать подбор и управление развитием карьеры работников, способствующие достижению создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими стратегических целей Организации и реализации потенциала работников, профессиональной квалификации, содействовать формированию кадрового резерва Организации.

Информация конфиденциального характера

Соблюдение принципов работы с информацией конфиденциального характера является одним из необходимых условий поддержания стабильности Организации. Разглашение конфиденциальной информации может нанести ущерб Организации. Работники не вправе разглашать информацию конфиденциального характера или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон, а также использовать инсайдерскую информацию для совершения сделок с ценными бумагами Организации или ценными бумагами его дочерних и зависимых обществ. Организация оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения его работником информации конфиденциального характера, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Для сохранения информации конфиденциального характера необходимо соблюдать следующие требования:

- использовать информацию конфиденциального характера только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя, если это не противоречит нормативным документам

Организация;

- раскрывать информацию конфиденциального характера по различным направлениям деятельности Организации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, Уставом и нормативными документами Организации.

- бережно относиться к сведениям, предоставленным в распоряжение Организации третьей стороной, неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав;

- сохранять информацию конфиденциального характера о работниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- ограничивать круг лиц, имеющих право общаться от имени Организации со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности Организация вправе обнародовать только уполномоченные на это работники;

- возлагать на работников персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Организации его деятельности и планах.

Соблюдение коммерческих интересов

Извлечение прибыли – одна из главных целей деятельности Организации как коммерческой организации. Работники в своей профессиональной деятельности должны осознавать себя частью Организации, руководствоваться его коммерческими интересами и стремиться к обеспечению общей прибыльности как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек.

Предотвращение конфликта интересов Организации и работников

Организация стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Организацией и работниками. Работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов. Работники обязаны руководствоваться исключительно интересами Организации и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений. Работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Организации. О возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам Организации, возникновении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой Организация совместно ведет бизнес или имеет деловые связи, работники незамедлительно ставят в известность непосредственного руководителя. Работники должны ориентировать близких родственников на недопустимость создания конфликта интересов с Организацией вследствие семейных обстоятельств. Руководители Организации должны принимать меры по урегулированию конфликта интересов Организации и работников в рамках своих подразделений.

Получение, дарение деловых подарков и иная выгода

Получение или дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой

практике и не нарушает законодательство Российской Федерации, принципы деловой этики и требования нормативных документов Организации.

Получение делового подарка, участие в представительском мероприятии не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятия и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя или организатора мероприятия. Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Организацией каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну или имеющей инсайдерский характер.

Деловые подарки, которые дарят работники третьим лицам, должны соответствовать нормам деловой этики Организации. Стоимость делового подарка должна соответствовать поведению и особенностям деловых отношений получателя подарка или его дарителя с Организацией. Подарки и сувениры могут быть вручены или приняты по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом или являющихся общепринятой практикой. В отношениях с конкурентами или контрагентами не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты. В случае если деловой подарок является объектом налогообложения, работники, получившие такой подарок, обязаны своевременно уплатить подоходный налог в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работники не могут использовать служебное положение для получения услуг, в том числе кредитов от аффилированных

лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих в рамках своей деятельности аналогичные услуги или кредиты на сопоставимых условиях третьим лицам.

Представляя интересы Организации, работники должны:

- избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступать в конфликт или создавать впечатление конфликта личных интересов работника с интересами Организации;
- соблюдать при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями требования законодательства Российской Федерации и нормативных документов Организации, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;
- дарить или принимать дорогостоящие деловые подарки, а также участвовать в дорогостоящих представительских мероприятиях в соответствии с установленным порядком в Организации;
- своевременно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги.

Регламент поведения сотрудников в социальных сетях

Аккаунты в социальных сетях, а также публикации работников и комментарии в интернете на различных сайтах и сервисах – это, безусловно, личное дело и личная территория. Но интернет – публичное пространство. Все, что пишут или публикуют, очень быстро становится достоянием общественности. И кроме того – живет в Сети очень долго. Так устроен интернет. В связи с этим Организация считает

необходимым регламентировать определенные моменты поведения в этом пространстве, пока сотрудники работают в компании. Любое неосторожное действие может привести к серьезным финансовым и репутационным последствиям для компании. Именно поэтому в Организации существуют правила:

1. Работник несет личную ответственность за все, что публикует на страницах своего блога, в своих аккаунтах в социальных сетях или в комментариях к публикациям других людей где бы то ни было.

2. Организация совершенно не против, если работник указывает в своих профилях, что работает в Организации, но необходимо отдавать себе отчет в том, что любой журналист, блогер или просто негативно настроенный к компании человек может трактовать любые действия и слова работника как слова и действия компании. Даже если в профиле не указано место работы, найти эту информацию при желании несложно. Поэтому требуется быть очень осторожным в любых высказываниях: не только тех, которые касаются самой Организации и ее клиентов, но тех, которые касаются общественных вопросов.

3. Работник имеет полное право обсуждать с друзьями и близкими свою работу, что он на ней делает и из чего состоит его жизнь. Но Организация убедительно просит воздержаться от критических замечаний в адрес компании или ее клиентов в публичном поле. Работник имеет полное право на свое мнение, позитивное или негативное, но пока это сотрудник компании, он не должен высказывать негативное мнение публично. В противном случае Организация оставляет за собой право отказать в возможности продолжать работу в компании. Если работник хочет сделать Организацию лучше, все замечания и предложения по улучшению работы компании должны

направляться исключительно в рамках служебной переписки внутри компании в соответствующие службы. Организация настоятельно не рекомендует размещать какую-либо информацию или изображения, компрометирующие компанию или порочащие ее.

4. Организация крайне не рекомендует обсуждать в открытом пространстве все, что хотя бы отдаленно носит характер коммерческой тайны: новые разработки, суммы контрактов, информацию о клиентах и будущих сделках и так далее.

Не рекомендуется также публиковать скрины служебных документов и содержимое экранов рабочих мониторов работников.

5. Организация уведомляет о необходимости соблюдения требований российского законодательства по созданию и распространению информации, в том числе в социальных сетях по вопросам: политики, национальности, сексуальной ориентации, религии, а также предлагает воздержаться от публикаций материалов порнографического, агрессивного, оскорбительного характера и публикаций (в том числе фото- и видеоизображений), нарушающих общепринятые этические нормы.

6. Упомянув компанию в социальных сетях, постах и комментариях, работник всегда должен говорить только от своего лица и использовать местоимение «Я», а не «МЫ». От лица Организации могут выступать только специально уполномоченные сотрудники.

7. Если работник увидел, что кто-то обсуждает в Сети Организацию, не нужно вступать в полемику от имени компании. Требуется максимально быстро сообщить об этом специалисту по связям с общественностью, отправив ему

на электронную почту скриншот обсуждения и ссылку, а также имя сотрудника, адрес электронной почты.

8. Если работник ведет персональный блог и указывает там, что являетесь сотрудником Организации, или как-то упоминает Организацию, требуется пояснить в профиле своего блога, что вся информация, опубликованная в нем, – это личное мнение, а не официальная позиция Организации, в которой он работает.

9. Работники Организации обязательно должны общаться со всеми клиентами в социальных сетях вежливо, корректно и профессионально, не проявляя нетерпения или раздражения, даже если клиент обращается по вопросам, выходящим за рамки компетенции сотрудника. В глазах клиента работник все равно остается сотрудником Организации. Если клиенты обратились при помощи социальных сетей в отношении имиджа компании и ее позиций на российском и зарубежном рынках, требуется отвечать максимально оперативно, а если вопрос «не ваш», требуется немедленно связаться с сотрудником, отвечающим за это направление.

10. Работникам Организации, с целью профилактики взломов их личных аккаунтов в соцсетях и предотвращения распространения через взломанные аккаунты информации, порочащей как самого работника, так и Организацию, рекомендуется не менее 1 раза в квартал менять пароли от своих аккаунтов; при утрате мобильного устройства, с которого осуществляется вход в аккаунты социальных сетей, немедленно изменить пароль доступа к аккаунту в целях блокирования входа в него третьими лицами.

11. В целях обеспечения безопасности аккаунтов ввести двойную аутентификацию для входа в аккаунт с каждого нового устройства. Автоматические пароли использовать только на тех

устройствах, к которым есть доступ только у самого владельца аккаунта.

Любое поведение работников в офисе компании или за его пределами, которое находит отражение в социальных сетях или других публикациях в открытом доступе, должно соответствовать корпоративной этике Организации. За работником стоит компания, ее сотрудники и ее бренд, в который вложено немало денег и сил.

Противодействие коррупции

Любые формы коррупции опасны для общества, государства и бизнеса.

Работники Организации должны сообщать ставшую им известной информацию о нарушении правовых и этических норм в этой области своему непосредственному руководителю.

В случае если непосредственный руководитель не предпринимает соответствующих мер, работник обязан сообщить известную ему информацию вышестоящему руководителю вне зависимости от своего должностного статуса. Организация не приемлет коррупцию во всех ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности. Организация регулярно обновляет и пересматривает процедуры, направленные на противодействие коррупции. Понимая, что нарушение антикоррупционного законодательства может нанести ущерб деловой репутации и имиджу Организации, работники должны соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции. Организация гарантирует, что никакие меры воздействия не будут применяться по отношению к работникам Организации либо контрагентам за отказ в даче взятки, осуществлении или участии в коммерческом подкупе, отказ в посредничестве во взяточничестве, в том числе в тех случаях, когда в результате

отказа Организации были причинены убытки, либо не были получены коммерческие и / или конкурентные преимущества.

Работники не вправе непосредственно либо через третьих лиц участвовать в коррупционной деятельности, в том числе недопустимо:

- предлагать, обещать или давать взятки;
- злоупотреблять полномочиями;
- осуществлять коммерческий подкуп.

Охрана труда

Жизнь и здоровье работников, а также охрана их труда имеют для Организации приоритетное значение. Организация прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные случаи и аварийные ситуации. При этом сохранение жизни и здоровья являются собственным осознанным выбором каждого человека, основанном на личной ответственности каждого работника, осмотрительности, осторожности и соблюдении правил техники безопасности. Обеспечение условий безопасного труда – прямая обязанность руководителей всех уровней управления. Работники несут ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

Лица, выполняющие работу в Организации, должны:

- знать о рисках, сопровождающих их деятельность и влияющих на безопасность их жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих;
- поддерживать корпоративную культуру безопасности труда;
- побуждать к безопасному поведению своих коллег;

- знать и соблюдать необходимые нормы безопасности, применимые к его деятельности, и понимать возможные негативные последствия несоблюдения установленных организационно-технических процедур.

Защита имущества

Имущество Организации может использоваться только в целях обеспечения уставной деятельности и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству Российской Федерации.

Работники должны бережно относиться к имуществу, технике, коммерческой и технической информации, представляющей интеллектуальную собственность Организации, эффективно их использовать и защищать от утраты, кражи, использования не по назначению, а также не допускать их незаконного использования.

Защита окружающей среды

Организация стремится к охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования сырья в процессе разработки материалов, применению ресурсосберегающих и безотходных технологий, рециклинга, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля, постоянного развития и улучшения своих природоохранных программ, совершенствованию по итогам прохождения аудитов.

Отношения с юридическими и физическими лицами

Во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами интересы Организации представляют его работники. Организация уважает законные интересы всех заинтересованных юридических и физических лиц и, руководствуясь своими корпоративными ценностями, прилагает максимальные усилия

для установления продуктивного сотрудничества, основанного на честности, открытости, взаимном доверии и уважении.

Отношения с дочерними обществами

Взаимодействие Организации и его дочерних обществ строится на основе законности, открытости, доверия, взаимной поддержки и уважения к профессионализму друг друга. Успешность совместной деятельности Организации и дочерних обществ определяет эффективность работы Организации в целом.

Организация:

- оказывает дочерним обществам организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности их работы, рентабельности и рыночной привлекательности;
- способствует повышению конкурентоспособности и поддерживает репутацию дочерних обществ, в том числе за счет предоставления преимущественных и льготных прав на использование бренда Организации;
- поддерживает научный и технологический потенциал дочерних обществ путем организации их доступа к научным и технологическим разработкам Организации;
- содействует привлечению высокопрофессиональных кадров, созданию условий для их успешной работы и формированию единого кадрового резерва Организации.

Дочерние общества:

- осуществляют меры по поддержанию и повышению эффективности своей деятельности, деятельности Организации в целом в рамках своих полномочий и возложенной на них ответственности;
- обеспечивают высокое качество корпоративного

управления, соответствующее стандартам, принятым в Организации.

- соблюдают требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции) при осуществлении деятельности способствуют реализации стратегии Организации, последовательно реализуют все аспекты его политики;

- поддерживают репутацию Организации и способствуют укреплению бренда Организации как ключевого нематериального актива холдинга Организации, участвуют в организации и проведении общехолдинговых коммуникационных кампаний;

- предоставляют Организации необходимую достоверную и документально подтвержденную оперативную информацию, и отчетность в соответствии с законодательством Российской Федерации и своими нормативными документами;

- разрабатывают, внедряют и регулярно обновляют процедуры по противодействию коррупции;

- поддерживают среди работников культуру неприятия коррупции.

Отношения с клиентами

Организация считает своей приоритетной задачей удовлетворенность клиентов предоставляемыми материалами и стремится к обеспечению качественной продукции. Работники Организации должны стремиться к максимально полному удовлетворению запросов клиентов, предоставлению им полной и достоверной информации и обеспечивать вежливое и корректное обращение с ними. Обеспечение безопасности и здоровья – еще одна приоритетная задача Организации.

Организация:

- нацелена на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество со своими клиентами. Организация стремится обеспечивать удовлетворенность клиентов, предоставляя им материалы по конкурентоспособным ценам и конкурентоспособного качества;

- своевременно и внимательно рассматривает возникающие конфликты и затруднения, справедливо и в рамках законодательства Российской Федерации разрешает претензии и жалобы клиентов, постоянно улучшая качество предоставляемых услуг;

- гарантирует добросовестность рекламы, достоверность информации и стремится всегда точно выполнять взятые на себя обязательства.

Отношения с контрагентами

Организация взаимодействует с контрагентами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, уважения, доверия, честности и справедливости. Организация сотрудничает только с надежными контрагентами, репутация которых не может нанести ущерб репутации Организации. Организация придерживается принципа должной осмотрительности при взаимодействии с контрагентами, в том числе осуществляет предварительные проверки контрагентов перед началом сотрудничества в порядке, установленном нормативными документами Организации.

Организация добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед контрагентами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы). Организация соблюдает нормы, требования и положения международного права,

законодательство Российской Федерации, местные, религиозные и национальные традиции стран, с гражданами которых или на территории которых ведутся деловые операции.

Отношения с инвесторами

Организация с равным уважением относится ко всем инвесторам независимо от размера их инвестиций в деятельность Организации и обеспечивает равное отношение к российским и иностранным инвесторам. Организация обеспечивает инвесторам возможность получить эффективную защиту в случае нарушения их прав. Организация стремится минимизировать риски инвесторов, приобретающих выпускаемые Организацией ценные бумаги или осуществляющих инвестиции в Организацию в иной форме, создавая систему корпоративного управления, отвечающую российским и международным стандартам.

Организация обеспечивает в интересах инвесторов своевременное раскрытие достоверной информации о своем состоянии и деятельности в объеме, установленном законодательством Российской Федерации.

Отношения с конкурентами

Организация строит свои отношения с конкурентами на основе взаимного уважения, всегда приветствует и поддерживает взаимовыгодное сотрудничество. Организация стремится к развитию здоровой конкуренции в химической области. В своей деятельности Организация не допускает никаких проявлений недобросовестной конкуренции. Организация неукоснительно соблюдает антимонопольное законодательство Российской Федерации и стран, в которых ведет свою деятельность. Работники Организации избегают необоснованных резких заявлений в адрес конкурентов и публичной критики их продукции и услуг и в случае затруднительных ситуаций в отношениях с конкурентами консультируются со своими

непосредственными руководителями. Организация не допускает неэтичных или несправедливых способов воздействия на своих конкурентов. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

Взаимодействие с представителями государства, представителями иностранного государства, представителями публичных международных и некоммерческих организаций

Подобные взаимодействия должны осуществляться согласно требованиям законодательства Российской Федерации, а также нормативных документов Организации. Работникам запрещается обещать, давать или предлагать представителям государства, представителям иностранного государства, представителям публичных международных организаций, представителям некоммерческих организаций, а также их близким родственникам денежные средства, ценности, иное имущество или услуги имущественного характера с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды.

Социальная ответственность

Организация является неотъемлемым элементом общественной среды, в рамках которой осуществляется его деятельность. Корпоративная социальная ответственность является важной частью взаимодействия государства, бизнеса и общества. Организация придерживается политики высокой социальной ответственности не только перед своими работниками и их близкими родственниками, но и перед населением всех регионов, в которых оно ведет свою деятельность, и рассматривает инвестирование в социальную сферу как важнейший элемент устойчивого развития регионов. Организация осознает свою ответственность за обеспечение

безопасности труда работников, создание и сохранение рабочих мест.

Организация осуществляет благотворительную и спонсорскую деятельность (помощь) в различных формах, уделяя особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, образования, науки, культуры, искусства, просвещения, улучшению морально-психологического состояния граждан. Организация не допускает осуществление благотворительной деятельности (помощи) с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие получателем помощи (решений) или осуществление действий (бездействия) в интересах Организации или если данная помощь может быть истолкована подобным образом.

Организация не допускает осуществление спонсорской деятельности (помощи) с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи либо в случае, если данная помощь может быть истолкована подобным образом. Любые расходы, связанные с благотворительной и спонсорской деятельностью (помощью), должны быть предварительно согласованы в порядке, установленном нормативными документами Организации.

Организация использует возможности корпоративных средств массовой информации для пропаганды социально значимых ценностей, взглядов и убеждений. Корпоративные средства массовой информации, являясь проводниками корпоративных ценностей Организации, действуют в рамках ценностей бренда Организации и служат интересам Организации и его дочерних обществ.

Соблюдение норм настоящего Кодекса

Соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается генеральным директором Организации, который определяет действия руководителей по обеспечению соблюдения Организацией установленных Кодексом норм деловой этики.

Решение вопросов, связанных с организацией ознакомления работников Организации с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, осуществляется уполномоченным работником Отдела кадров по вопросам деловой этики. Уполномоченный по вопросам деловой этики назначается генеральным директором Организации и осуществляет мониторинг нарушений норм и правил, установленных Кодексом, рассматривает обращения и предложения работников Организации по вопросам деловой этики, осуществляет контроль исполнения решений Комиссии по вопросам деловой этики. Комиссия по вопросам деловой этики содействует в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением норм и правил, установленных Кодексом, разрабатывает рекомендации и предложения для работников Организации по вопросам деловой этики. Каждый работник Организации обязан неукоснительно соблюдать требования настоящего Кодекса и нести ответственность за свое этическое поведение. Нарушение норм Кодекса наносит ущерб деловой репутации и имиджу Организации, снижению эффективности его деятельности и возникновению убытков, что прямо отражается на благополучии всех работников Организации.

Организация гарантирует, что для добросовестного работника, сообщившего о нарушении настоящего Кодекса или пресекшего такое нарушение, не наступят негативные последствия. Нарушение работником норм настоящего Кодекса, норм и правил деловой этики, содержащихся в иных нормативных документах Организации или являющихся

общепринятыми, может являться основанием для неприменения к нему мер стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении указанных норм в трудовом коллективе, а также принятия иных мер к нарушителю. Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то руководитель, в подчинении которого находится указанный работник, обязан передать информацию в соответствующее подразделение Организации. При получении достоверных сведений о совершении действий (бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация передается в соответствующие государственные органы. Для каждого работника Организации, независимо от положения и занимаемой должности, соблюдение норм настоящего Кодекса является одним из критериев оценки в рамках единой системы корпоративных требований к персоналу. Меры ответственности в Организации применяются только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершенного нарушения, с учетом его тяжести и действий лица по устранению его последствий. Работники должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом. Изучение Кодекса обеспечивается также в рамках программ адаптации новых работников. Работники Организации должны всемерно содействовать расследованию спорных этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения. Если у работника возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или уполномоченному работнику Отдела кадров по вопросам деловой этики, либо написать письмо по электронному адресу: info@polyplastic-compounds.ru.