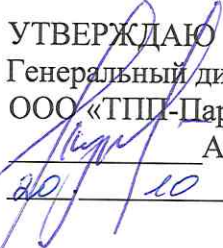


ООО «ТПП-Партнер», Россия, 440028, г. Пенза, пр. Победы, 73г, тел./факс: (8412) 47-02-47
ИНН 5835042666 КПП 583501001 БИК 044525411 ОГРН 1025801201030
р/с 40702810312240003360 в филиале «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ» БАНКА ВТБ (ПАО) В Г. МОСКВЕ к/с 30101810145250000411
<https://tpp-partner.ru>; e-mail: secretar.TPP-Partner@ptpa.ru

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «ТПП-Партнер»

А.А.Куликов
20.10.2023 г.

Положение о корпоративной этике

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение закрепляет корпоративные ценности ООО «ТПП-Партнер» (далее — Общество), разработано в целях определения и регулирования стандартов делового общения работников, формирования единых коммуникативных норм и правил.
- 1.2. Настоящее положение содержит основные принципы делового поведения и этики Общества, стандарты и требования, разработанные для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.
- 1.3. Настоящее положение определяет условия и порядок применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном положении.
- 1.4. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом, уставом Общества, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Нормы корпоративного поведения

- 2.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.
- 2.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников, строго придерживается высоких стандартов корпоративной этики, что является залогом ее успеха и процветания.
- 2.3. Положение устанавливает стандарты поведения для каждого работника Общества. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения работников Общества, вне зависимости от должности, места работы и прошлого опыта. Каждый работник несет ответственность за выполнение этих требований.
- 2.4. Поддержание репутации честной, открытой компании, следование высоким этическим принципам — одна из основных задач всех работников Общества. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к компании со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.5. Общество ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников, независимо от занимаемой должности или служебного положения, в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.6. Общество считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу.

2.7. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

2.8. Общество подтверждает стремление к стабильности, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдает нормы трудового законодательства Российской Федерации.

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

3. Взаимная ответственность Общества и ее работников

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

3.2. Общество видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

3.3. В свою очередь Общество ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

4. Этические принципы работников Общества

- 4.1. **Профессионализм.** Все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
- 4.2. **Ответственность.** Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- 4.3. **Честность и объективность.** Все управленческие решения и действия работников должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- 4.4. **Добросовестность.** Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Обществу и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления.
- 4.5. **Имидж и репутация.** Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества и ее дочерних и зависимых обществ.
- 4.6. **Уважение.** Общество уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и Обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.
- 4.7. **Конфиденциальность.** Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документах компании), неправомерное использование которой может нанести ущерб Обществу.
- 4.8. **Прозрачность.** Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

5. Этические принципы руководства Общества

- 5.1. **Соблюдение законодательства, внутренних документов Общества, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.**
- 5.2. **Обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда.**
- 5.3. **Недопущение по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.**

5.4. Доведение до работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении.

5.5. Создание атмосферы уважения, доверия и открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Общества и удовлетворению их от работы.

5.6. Делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками.

5.7. Проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения.

5.8. Признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников.

5.9. Уважение права работников Общества на участие в профсоюзной деятельности.

5.10. Развитие эффективной системы консультаций работников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте.

5.11. Забота о благосостоянии работников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление компанией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

6. Соблюдение норм корпоративной этики и ответственность за их нарушение

6.1. Следование принципам корпоративной этики Общества повышает результативность работы, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами Общества.

6.2. Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Своим личным примером руководители должны демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры, вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования настоящего положения и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

6.3. Соблюдение настоящего положения является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

6.4. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и принципов настоящего положения, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов в случае ее создания в Обществе.

6.5. Гарантируется отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях настоящего положения (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов корпоративной этики Общества.

6.6. Любое заинтересованное лицо, не являющееся работником компании (например, поставщик продукции или услуг для компании, инвестор и т. д.), также вправе сообщить о нарушениях со стороны работника Общества.

6.7. За действия или бездействие, нарушающие нормы и принципы настоящего положения, либо подрывающие репутацию Общества и ее персонала, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о его несоответствии занимаемой должности.

6.8. Каждый работник в случае отступления от норм и правил настоящего положения имеет право на объективное расследование допущенных нарушений, а также вправе получить результаты проведенного расследования.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему положению должны быть утверждены директором ООО «ТПП-Партнер».

7.3. Контроль за соблюдением настоящего положения возлагается на ответственное лицо, определяемое приказом директора ООО «ТПП-Партнер».

7.4. С утвержденным положением должны быть ознакомлены все работники в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами, либо в иной форме, предусмотренной настоящим положением.

РАЗРАБОТАЛ

Руководитель отдела кадров

20.10.2023



Ю.В. Новикова