

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СПЕЦПЕРЕВОЗЧИК»

УТВЕРЖДЕНО

**Приказом № 24 от «22» мая 2016 г. Введено в действие
«22» мая 2016 г.**

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

г. Санкт-Петербург
2016

Оглавление	
Введение	3
Термины и определения, обозначения и сокращения.....	4
Миссия и ценности.....	5
Основополагающие корпоративные ценности Компании.....	5
Основные этические принципы поведения работников Компании	6
Принципы внутрикорпоративного поведения.....	7
Развитие партнерских отношений с заинтересованными сторонами	10
Передача и получение Материальных ценностей	10
Благотворительность и пожертвования.....	11
Спонсорская помощь.....	11
Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций.....	12
Конфиденциальность	12
Запрет на сотрудничество с Конкурентами и работа вне Компании	13
Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса	13
Соблюдение требований настоящего Кодекса	14
Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов	14

Введение

Настоящий Кодекс корпоративной этики ООО «Спецперевозчик» является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения всех без исключения Работников, членов органов управления и контроля Общества.

Настоящий Кодекс представляет собой свод принципов, норм и правил внутрикорпоративного поведения, социальной ответственности и других вопросов деловой этики, принятых для Работников, членов органов управления и контроля Общества.

Положения настоящего Кодекса основаны на положениях Устава ООО «Спецперевозчик», требованиях действующего российского законодательства, принципах корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития, а также общепринятых нормах деловой этики с учетом требований российских и зарубежных норм и регламентов, определяющих передовую практику корпоративного управления, в том числе Социальной хартии российского бизнеса.

Настоящий Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

Положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех его Работников, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Компании. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий его коллег или правильного понимания положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к непосредственному руководителю либо в Комиссию.

Целями Кодекса являются создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности Компании следовать высоким стандартам делового поведения, в том числе:

- повышение и защита деловой репутации Компании;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании;
- регламентация и упорядочение корпоративного поведения Работников в сложных и неоднозначных ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности;

- повышение уровня корпоративной культуры.

Основными задачами Кодекса являются:

- содействие достижению стратегических целей Компании;
- эффективный диалог с инвестиционным сообществом; ориентация Работников на единые корпоративные ценности и повышение корпоративной культуры Компании;
- понимание и применение внутрикорпоративных этических норм Работниками в ежедневной деятельности;

- предотвращение конфликтов интересов, а также их эффективное разрешение в случае возникновения быстрая адаптация новых Работников к рабочему процессу и условиям труда в Компании.

Принимая, периодически совершенствуя и неукоснительно соблюдая положения

Кодекса, Компания подтверждает свое намерение способствовать развитию и совершенствованию делового поведения, основанного на принципах этики и ответственности.

В случае принятия новых или изменения действующих нормативно-правовых актов и иных документов, Кодекс до внесения соответствующих изменений и дополнений действует в части, им не противоречащей.

Кодекс призван сформировать систему ценностей Компании, определяющих деловое поведение и формирующих репутацию Компании.

Работники Компании обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения. При этом Компания ожидает от всех своих ДЗО, а также от Деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами данного Кодекса. Компания должна стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с Деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

Топ-менеджеры Компании должны являться примером образцового поведения для других Работников в отношении соблюдения положений настоящего Кодекса.

Кодекс корпоративной этики Компании должен применяться Работниками Компании как на территории России, так и за рубежом с учетом культурных, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, где Компания осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также мер административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Термины и определения, обозначения и сокращения

Деловые партнеры : Клиенты, поставщики, а также третьи лица, с которыми установлены деловые отношения;

Должностное лицо: должность в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях (включая общества, в которых государству принадлежит контрольный пакет акций), государственных пенсионных и страховых фондах, а также воинских формированиях Российской Федерации, в том числе должностные лица, государственные служащие и служащие органов муниципальных образований, а также лица, занимающие государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

Кодекс : Кодекс корпоративной этики ООО «Спецперевозчик» - внутренний документ Общества, утверждаемый органами управления Общества в соответствии с их компетенцией;

Комиссия: Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;

Конкуренты: Организации, с которыми Общество конкурирует на определенных рынках;

Материальные ценности: Подарки, приглашения на мероприятия, оплата транспортных и иных расходов и услуг, передаваемые непосредственно или косвенно: (а)

третьими лицами работникам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками, учредителями); или (б) работниками Должностным лицам, Деловым партнерам или Конкурентам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками, учредителями);

Работники: Сотрудники (связанные с Обществом любыми контрактными отношениями, включая временные), члены органов управления и контроля Общества;

Топ-менеджеры (высшие менеджеры): Должностные лица Общества, перечень которых определяется в соответствии с внутренними документами Общества.

Миссия и ценности

ООО «Спецперевозчик» - операционная компания, осуществляющая деятельность на рынках сбора и транспортирования отходов 1-5 классов опасности, а также на рынке комплексного обслуживания клиентов в сфере обращения с отходами и экологического документирования хозяйственной деятельности. Роль и миссия Общества связаны с ожиданиями от него основных участников рынка:

- для инвестиционного сообщества Общество - инструмент вложения инвестиций, который направлен на обеспечение их возвратности, надежности, доходности и ликвидности;

- для клиентов Общество - компания, нацеленная на качественное оказание услуг, качественное и надежное движение отходов, своевременное и прозрачное экологическое обеспечение и отчетность в государственные органы;

- для Работников - добросовестный работодатель, эффективно организованная компания, имеющая прозрачную и понятную систему корпоративного управления, предоставляющая возможности для максимального раскрытия потенциала Работников.

- Миссия Общества заключается в обеспечении надежного и качественного обеспечения растущих потребностей клиентских предприятий по экономически обоснованной для потребителей плате за предоставляемые услуги.

Основополагающие корпоративные ценности Компании

Эффективность

Основной стратегической целью Общества является достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной и социально-ответственной Компании по оценкам ключевых заинтересованных лиц. Компания осознает свои обязанности перед собственниками, инвесторами и партнерами, в связи с чем эффективность деятельности Компании является ее базовой ценностью.

Компания стремится к непрерывному повышению прибыльности своей деятельности, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, высшего менеджмента и акционеров Компании. Работа в Компании предполагает высокую результативность деятельности Работников, что способствует сохранению и постоянному повышению ее конкурентоспособности.

Социальная ответственность

ООО «Спецперевозчик» - социально ответственная компания, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда, экологии, реализации социальных программ.

Компания видит свою роль в поддержании устойчиво высокого уровня оплаты труда.

Человеческий ресурс

Ключевым ресурсом в деятельности Компании являются ее Работники, благодаря которым Компания создает, сохраняет и преумножает свою стоимость в течение длительного срока. Одним из приоритетных направлений деятельности ООО «Спецперевозчик» является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного коллектива, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда Работников в соответствии с передовыми мировыми стандартами.

Сотрудничество

Компания признает права всех заинтересованных лиц, предусмотренные действующим законодательством, и стремится к сотрудничеству с такими лицами в целях своего развития и обеспечения финансовой устойчивости.

Нравственность

Компания осуществляет свою деятельность на основе принципов профессиональной этики, честности, справедливости, порядочности.

Законность

Все действия Работников Компании, членов органов управления и контроля осуществляются в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Компании. Компания создаёт информационную среду с условиями, достаточными для ознакомления всех Работников с нормативно-правовой базой Компании.

Безопасность

Компания осуществляет свою деятельность с соблюдением требований безопасности труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Основные этические принципы поведения работников Компании

Добросовестность

Компания прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы Работников могут оказаться в конфликте с интересами Компании. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Компании и ее собственникам.

Честность и объективность

Все управленческие решения и действия Работников Компании характеризуются честностью, открытостью и объективностью. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

Профессионализм

Все деловые отношения работников Компании должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

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 Компании.

Прозрачность

Деятельность Работников направлена на информационную открытость с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству.

Конфиденциальность

Работники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации, потеря (утечка) которой может нанести Компании ущерб (включая информацию, составляющую коммерческую тайну, и инсайдерскую информацию) с учетом требований законодательства о раскрытии информации.

Целостность

Персонал Компании является единой командой, объединяющей свои усилия для достижения стратегических целей Компании и преумножения ее экономического, кадрового, инновационного потенциалов. Достижения Компании являются заслугой каждого ее Работника. Ответственность за неудачи Компании несет каждый ее Работник.

Уважение

Компания следует принципам уважительного отношения к окружающим и порядочности. Уважение и доверие позволяют нам 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.

Ответственность

Каждый Работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других Работников. Вместе с тем все Работники совместно несут моральную ответственность перед потребителями, федеральными и региональными органами власти за качественное и надежное выполнение столь важных экологических задач.

Принципы внутрикорпоративного поведения

Компания рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс, развитие и поддержание которого является решающим фактором успешной деятельности Компании. Всем Работникам Компании предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Компания стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации творческого потенциала Работников Компании.

Каждый Работник Компании является лицом Компании, своим трудом и поведением поддерживающим ее репутацию и престиж.

Публичный имидж Компании во многом определяется поведением ее Работников. При выполнении своих обязанностей каждый Работник обязан помнить о влиянии своих действий на репутацию Компании. Публично выражая личное мнение, Работник не должен ссылаться на позицию Компании в данном вопросе и в целом должен воздерживаться от публичного высказывания мнения, которое может наносить вред Компании, противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему Кодексу, иным внутренним документам Компании, а также в случае отсутствия у него необходимых полномочий.

Компания обеспечивает равенство возможностей. В Компании исключается возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим признакам. Все сотрудники должны взаимодействовать между собой на принципах взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Компания обеспечивает Работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении своих трудовых обязанностей.

Недопустимыми являются требования или угрозы с целью принуждения Работника к совершению действий, противоречащих законодательству, настоящему Кодексу либо иным внутренним документам Компании, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

Отношения Компании с Работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Эффективное функционирование Компании строится путем определения ответственности и круга обязанностей Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

Компания рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры в Компании и направлено на создание у каждого Работника чувства сопричастности к реализации миссии Компании и стратегических задач, стоящих перед ней.

Компания поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Компании в целом. В Компании регулярно проводятся мероприятия по оценке и развитию персонала, включая оценку деятельности, тестирование профессиональных знаний, внутреннее и внешнее обучение, проведение внутренних семинаров, участие Работников в международных конференциях и круглых столах и т.д.

Компания уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников Компании и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

Основными качествами каждого Работника Компании являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры. Особую ценность для Компании представляет умение работать в команде, что не освобождает Работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом. Отношения между всеми Работниками Компании являются равноправными.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, Работники Компании, в первую очередь, руководствуются законодательством, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Компании, с учетом интересов Компании, принципов добросовестности и справедливости.

В Компании запрещается протекционизм. В Компании не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве, в случае если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, в особенности:

- на должностях высших менеджеров, определяемых решением Собрании собственников;

- при наличии непосредственного подчинения или если деятельность таких лиц связана с контролем и распоряжением финансовыми и материальными ресурсами Компании.

Работники обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Работники обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим Работникам, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

Компания приветствует различные формы взаимодействия и общения Работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

В Компании недопустимы нарушения дисциплины, ставящие под угрозу надежность работы, включая:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы других Работников или заинтересованных лиц;

- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей, неорганизованность;

- разглашение конфиденциальной, инсайдерской или составляющей коммерческую тайну информации о Компании;

- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;

- любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам, Деловым партнерам или Конкурентам Компании;

- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Компании и ее Работникам;

- причинение ущерба репутации Компании и (или) репутации ее Работников.

Работникам Компании запрещается предоставлять предпочтения и преимущества Деловым партнерам, принимать деньги или Материальные ценности, заключать договоры с третьими лицами с целью получения личной выгоды (в любом виде) за оказанные услуги в рамках исполнения должностных обязанностей в качестве Работника Компании.

В Компании запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой пользователям информации, отчетов и иных документов.

Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей в своей деятельности, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

Никто из Работников Компании не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Работником третьих лиц.

Развитие партнерских отношений с заинтересованными сторонами

В связи с высоким влиянием на деятельность Компании доверия потребителей и Деловых партнеров, а также других заинтересованных лиц Компания уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными лицами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Компания дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Компании строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

Компания придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, государственных органов, политических партий и объединений. При этом Компания, осуществляя свою деятельность, стремится вести ответственную деловую практику, руководствуясь следующими положениями:

- осуществление своей деятельности с соблюдением этических норм, основанных на принципах добропорядочности и справедливости, честности во взаимоотношениях с Деловыми партнерами;
- нераспространение напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и непроверенной информации;
- противодействие и искоренение коррупции;
- добросовестное соблюдение законодательства Российской Федерации, внутренних документов Компании, иных применимых норм и правил;
- осуществление деятельности Компании как ответственного налогоплательщика, вносящего вклад в укрепление финансовой стабильности Российской Федерации;
- поддержание добросовестной конкуренции;
- соблюдение прав человека;
- недопущение использования детского и принудительного труда;
- недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- соблюдение принципов справедливого ценообразования и рекламы;
- уважение прав собственности, в том числе прав на интеллектуальную собственность.

Передача и получение Материальных ценностей

При взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами Работники имеют право принимать или дарить Материальные ценности, если подобные действия соответствуют обычной деловой практике, не призваны повлиять на принятие решений и не создают подобное впечатление, и-если это способствует улучшению имиджа Компании, а также направлено на презентацию деятельности Компании и установление прочных деловых отношений.

При получении или передаче Материальных ценностей в ходе взаимодействия с Деловыми партнерами, Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами необходимо руководствоваться положениями настоящего Кодекса.

В сомнительных случаях перед получением или передачей Материальных ценностей Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя и (или)

председателя Комиссии. Даже если факт получения/передачи Материальных ценностей не противоречит настоящему Кодексу, подобные действия могут быть сопряжены с налоговыми последствиями в отношении Компании и данного Работника. Необходимо заблаговременно решить любые вопросы и (или) разрешить сомнения с непосредственным руководителем и (или) председателем Комиссии.

Ни при каких обстоятельствах Работник при взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами не имеет права требовать передачи ему Материальных ценностей.

Работники при взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными/общественными организациями и Должностными лицами имеют право передавать и (или) получать подарки в неденежной форме и иные Материальные ценности, если они имеют разумную стоимость, не выходя за рамки обычной деловой практики дарителя или получателя.

До непосредственной передачи указанным выше лицам Материальных ценностей, стоимость которых выходит за рамки символического подарка, Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя и (или) председателя Комиссии.

Допускается передача дорогостоящих Материальных ценностей в исключительных случаях, когда подобные подарки являются обычной деловой практикой и не запрещены законодательством Российской Федерации: в каждом таком случае требуется разрешение непосредственного руководителя либо председателя Комиссии.

В случаях получения Работником от лиц, указанных выше, подарка в неденежной форме, выходящего за рамки обычной деловой практики, стоимость которого превышает разумную, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю и (или) председателю Комиссии.

Благотворительность и пожертвования

Компания осознает свою социальную ответственность, в связи с чем выражает готовность поддерживать на безвозмездной основе некоммерческую деятельность посредством благотворительности и пожертвований, соблюдая нормы действующего законодательства.

Некоммерческая деятельность включает научные, культурные, социальные, спортивные проекты. Пожертвования делаются как в денежной, так и в неденежной форме и направляются исключительно для поддержания некоммерческой деятельности, не противоречащей законодательству.

Перед внесением пожертвования от лица Компании необходимо получение разрешения Комиссии, соответствующих должностных лиц и органов управления Компании в соответствии с их компетенцией и в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании и действующим законодательством.

Спонсорская помощь

Спонсорская помощь представляет собой договорные партнерские отношения с

организацией или организатором мероприятия, при которых компания получает определенные права и преимущества, способствующие маркетинговой коммуникации и целям маркетинга, в обмен на согласованный объем финансовой помощи.

Подобные действия включают, в частности, создание репутации и развитие бренда и имиджа Компании. При заключении договоров об оказании спонсорской помощи необходимо убедиться, что между средствами, выделяемыми спонсором, и экономической целью спонсорской деятельности существует прямая связь. В частности, запрещено оказывать спонсорскую помощь в обмен на услугу Должностного лица или принятие определенного решения представителем другой компании.

Перед оказанием спонсорской помощи необходимо получение разрешения Комиссии, соответствующих Должностных лиц и органов управления Компании в соответствии с их компетенцией и в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании и действующим законодательством.

Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

Компания не ограничивает участие Работников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций во внерабочее время.

Религиозные и политические предпочтения являются личным делом Работников и не должны препятствовать исполнению ими своих обязанностей и взаимодействию с коллегами.

Работники Компании, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, не должны ссылаться на Компанию и должны выступать как частные лица.

Работники не вправе использовать ресурсы, имидж и репутацию Компании при осуществлении политической, религиозной и общественной деятельности.

Конфиденциальность

Раскрытие информации о Компании должно обеспечивать соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и безопасностью коммерческих интересов Компании, ее акционеров, а также потребителей и Деловых партнеров Компании. Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации лежит на всех Работниках Компании, членах органов управления и контроля, акционерах Компании.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную информацию, инсайдерскую информацию или информацию, составляющую коммерческую тайну третьим лицам как во время работы в Компании, так и после завершения их деятельности в Компании.

Работникам запрещено непосредственно или косвенно использовать конфиденциальную информацию для получения собственной выгоды или выгоды третьих лиц, или в ущерб ООО «Спецперевозчик» как во время, так и после их работы в Компании.

Все Работники обязаны принимать все возможные меры для защиты и охраны конфиденциальной информации, инсайдерской информации или информации, составляющей коммерческую тайну.

Запрет на сотрудничество с Конкурентами и работа вне Компании

Косвенная или непосредственная работа в компании, которая является косвенным или непосредственным конкурентом Компании не приветствуется. В исключительных случаях подобное трудоустройство допустимо при условии получения одобрения от Комиссии. Ни один Работник не имеет права использовать в личных целях или в целях третьей стороны деловые возможности Компании.

Работой вне Компании является любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, рядового Работника, а также в любой другой должности в компании, не осуществляющей деятельность в сфере обращения с отходами или экологического обеспечения.

Перед получением любой дополнительной работы в организации - Деловом партнере ООО «Спецперевозчик» либо иной организации, с которой Работник взаимодействовал в ходе работы в Компании, Работнику рекомендуется уведомить кадровую службу Компании или иные уполномоченные Уставом и (или) внутренними документами Компании органы.

Иное дополнительное трудоустройство, которое способно оказать негативное воздействие на показатели работы Работника, допускается только после предварительной консультации с руководителем соответствующего структурного подразделения, к которому относится Работник, и кадровой службой Компании.

В иных случаях перед началом дополнительного трудоустройства Работникам рекомендовано уведомлять кадровую службу Компании.

Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса

Компания убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Компании, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

Работники Компании обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования настоящего Кодекса.

За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Компании и ее Работников, Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного Работника занимаемой должности.

В случае неясности положений настоящего Кодекса или затруднений при их применении на практике Работники обязаны обратиться за разъяснением к непосредственному руководителю и/или председателю Комиссии.

Соблюдение требований настоящего Кодекса

Единоличный исполнительный орган Компании обеспечивает внедрение и соблюдение требований настоящего Кодекса.

Все Работники Компании при их назначении, вступлении в должность, заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с Компанией обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом и подтвердить своей подписью понимание положений Кодекса. Кроме того, все Работники Компании обязаны не реже 1 раза в год подтверждать понимание положений настоящего Кодекса в соответствии с внутренними процедурами Компании.

Работники обязаны уведомлять непосредственного руководителя или Комиссию о любом известном им нарушении настоящего Кодекса.

Компания всегда готова рассмотреть предложения заинтересованных сторон по внесению изменений, дополнений в Кодекс, если они актуальны, соответствуют общепринятым этическим нормам и принципам, а также не противоречат действующему законодательству Российской Федерации.

Соблюдение Работником Компании норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

Каждый Работник Компании в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Контактные данные Комиссии должны быть представлены в общем доступе всем Работникам в электронном и печатном виде (в том числе во внутренней сети, на информационных досках объявлений, в кадровых подразделениях и т.д.).

Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов

В целях предупреждения случаев возникновения конфликтов интересов при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Компании и их урегулирования, а также в целях эффективной реализации положений Кодекса корпоративной этики в Компании создается Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов. Компетенция и порядок функционирования Комиссии регулируется Положением о Комиссии.

Полученная Комиссией информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной, и ее сохранность должна быть обеспечена от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

Компания обеспечивает добросовестным Работникам, сообщившим о нарушениях Кодекса, недопущение дискриминации и иного преследования с чьей-либо стороны. Анонимные сообщения о нарушениях Кодекса Компанией не рассматриваются. Компанией гарантируется конфиденциальность при проведении проверки.