



НАПОЛНЯЯ
МИР
ЛУЧШИМ

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«РУССИЛИКА»**

г. Дзержинск

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «РусСилика»

_____ Л.П. Грош

« ____ » _____ 20 ____ года

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Введен в действие Приказом №57/2/ОД I

Дата введения 31.10.2024 г.

1 Область применения

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) ООО «РусСилика» (далее - Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, а также основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения и меры противодействия коррупции.

Требования настоящего Кодекса обязательны для исполнения всеми работниками Общества.

Настоящий Кодекс не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального без разрешения ООО «РусСилика».

2 Нормативные ссылки

В настоящем Кодексе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции от 28.12.2017).

Указ Президента РФ от 01.04.2016 №147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы».

Указ Президента РФ от 13.04.2010 №460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010- 2011 годы» (в редакции от 13.03.2012).

Указ Президента РФ от 01.07.2010 №821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (ред. от 19.09.2017).

3 Определения, обозначения и сокращения

В настоящем Кодексе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

благотворительная деятельность (помощь) - добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки;

взятка - дача и получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо

должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица, либо если он в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

корпоративная этика - совокупность этических норм, которые регулируют корпоративное поведение работника той или иной организации, с точки зрения морально-нравственных принципов ведения бизнеса и отношений внутри компании и вне ее;

деловой этикет (служебное поведение) - совокупность норм и правил, регламентирующих профессиональное и должностное поведение в трудовом коллективе и формализующих процесс коммуникаций, как между сотрудниками, так и между сотрудниками и клиентами, деловыми партнерами компании. В отличие от корпоративных и личных принципов, ценностей и норм, которые могут быть, как осознанными для человека, так и не явными для него, деловой этикет регламентирует поведение работника в служебных обстоятельствах, то есть касается тех действий (решений, поступков и высказываний), которые видимы окружающим;

злоупотребление полномочиями - использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам;

конфиденциальная информация - информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну, персональные данные, инсайдерскую информацию и т.д.);

спонсорская деятельность (помощь) - предоставление средств (ресурсов, услуг, иных выгод) для организации и (или) проведения спортивного, культурного или любого иного мероприятия/программы, создания и (или) трансляции теле- или радиопередачи либо создания и (или) использования иного результата творческой деятельности на условиях обязательной спонсорской рекламы;

коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

контрагенты - Российские или иностранные юридические и физические лица, с которыми Общество вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

профессиональная этика - часть этической практики, направленная на регулирование деятельности профессиональных сообществ и их участников в целях воспроизводства профессиональной деятельности. Определяет основные принципы и правила профессиональной деятельности, а также регулирует участие в ней;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом или его дочерними, управляемыми или аффилированными организациями (ДУАО);

руководители - представители (работники) Общества или ДУ АО, которые согласно своим должностным обязанностям выполняют в компании управленческие функции.

4 Общие положения

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на работников общества. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Обществу юридических лиц, в отношении которых Общество (прямо или косвенно самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами может определять их действия решения), в том числе в силу преобладания участия в уставном капитале или иным образом.

На основании положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольные Обществу юридические лица разрабатывают и утверждают собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц. До разработки и утверждения такими юридическими лицами собственных кодексов корпоративной этики на их работников распространяется положения настоящего Кодекса. В этом случае под Обществом по тексту настоящего Кодекса понимаются также соответствующие юридические лица.

Общество рекомендует руководству юридических лиц с долей участия Общества, не позволяющей осуществить прямой или косвенный контроль, принять положения, аналогичные установленным в Кодексе.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющих поручения либо представляющих Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих Правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношения к его работе;
- подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение А), а также ежегодно подтверждает настоящее обязательство в установленном порядке;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо третьих лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушения изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников Общества правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

5 Миссия и корпоративные ценности

ООО «РусСилика» является производственной компанией, продукция которой внесена Минпромторгом России в перечень приоритетных проектов по производству малотоннажной и среднетоннажной химической продукции, которые оказывают комплексное влияние на развитие смежных отраслей экономики.

Основными направлениями деятельности Компании являются производство широкого ассортимента экологически чистых микронизированных силикагелей и стабильных силиказолей для различных отраслей применения.

Общество видит свою миссию в развитии промышленного производства, расширении отечественного потребительского рынка товаров и услуг, разработке и выпуске импортозамещающей продукции, повышении занятости трудоспособного населения в Нижегородской области.

Стратегической целью Общества является становление ООО «РусСилика» как лидера среди региональных и федеральных частных компаний посредством строительства и внедрения передовых

импортозамещающих технологий, в сфере производства продукции, диверсификации видов деятельности, обеспечении надежности поставок.

Стратегия компании базируется на следующих принципах:

- Защита окружающей среды и экологическая ответственность. Защита окружающей среды и здоровье человека являются нашим приоритетом. Производимая нами продукция экологически безопасна;
- Система управления промышленной безопасностью. Мы используем передовую систему управления безопасностью на предприятии, наши системы контроля позволяют предотвратить любые инциденты;
- Технологические инновации. Мы производим продукцию, соответствующую мировым стандартам, чтобы полностью удовлетворить все потребности клиентов;
- Эффективность и результат. Мы используем современное оборудование, которое позволяет оптимизировать потребление сырья, эффективно использовать энергоресурсы и достигать лучших результатов.

Корпоративными ценностями Общества являются:

Непрерывное развитие

Мы стремимся к непрерывному развитию. Поэтому мы постараемся не повторять одних и тех же ошибок. Если ошибка совершена, мы не только исправим её, но также постараемся понять, почему эта ошибка произошла, и что нам следует делать для того, чтобы не допустить её повторения в будущем.

Социальная ответственность

Мы ведём свой бизнес в социально-ответственном и этичном ключе. Мы уважаем закон, поддерживаем всеобщие человеческие права, защищаем окружающую среду и помогаем сообществам, в которых работаем.

Ориентация на потребителя

Мы ценим наших потребителей и делаем всё возможное для удовлетворения их актуальных и будущих потребностей в качественном продукте. Мы своевременно отвечаем нашим потребителям.

Честность

Этика и честность определяют наше поведение в общении с клиентами, коллегами, поставщиками и нашей компанией.

Персональная ответственность

Мы берём на себя персональную ответственность. Если у нас возникает проблема, мы берём на себя ответственность за её решение (а не жалуемся другим или отказываемся). Если мы совершаем ошибки, то признаём свою ответственность за них.

Безопасность

Мы поддерживаем условия труда, которые минимизируют опасности, риск и травмы.

Команда

Мы поддерживаем позитивный настрой в команде. Мы позитивны в общении, делимся друг с другом поддержкой, информацией и советом, вместо того, чтобы думать только о себе и вносить отрицательную энергетику на рабочее место.

6 Взаимоотношения Общества и работников, охрана труда

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении процессом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, условия для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, стимулирование, удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических целей Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижа работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала в результативной работе. Общество создает корпоративный кадровый резерв - специально сформированную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных на выдвижение на руководящие должности более высокого уровня.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение установленных требований безопасности.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права.

Общество ценит в своих работниках:

Компетентность:

- глубокие и всесторонние знания по специальности;

Высокий профессионализм:

- умение строить отношения с коллегами и партнерами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

Инициативность:

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность;

Личные качества:

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

Корпоративное поведение:

- преданность и лояльность Обществу;
- содействие формированию сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

7 Конфликт интересов

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникают или могут возникнуть противоречия между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества (в том числе акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений участников рынка ценных бумаг и пр.)

Работник Общества должен избегать ситуаций, при которых у него возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов, работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность в случае, если она надлежащим образом одобрена органом управления Общества (Общим собранием акционеров, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ситуации конфликта интересов работника и в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов приоритет имеют интересы Общества.

В разделах 8-11,13 приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные примеры не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликтов интересов и в других ситуациях.

8 Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом и опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Решение родственников-начальников по отношению родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприниматься как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в том числе акционерами, контрагентами, государственными органами профсоюзами и профессиональными объединениями. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника-родственника.

Наличие родственных связей между руководителями Общества создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество ограничивает случаи прямого подчинения родственников.

В Обществе приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

9 Подарки

Подарками признаются любая ценность в материальной или в нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортные расходы, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученные в связи с работой в Обществе.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников

и иных лиц, даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работника.

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работникам общества запрещается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;
- стоимостью более 3000 рублей;
- в виде денег или денежного эквивалента;
- в отсутствие очевидного общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений семейного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и др.

10 Ведение финансовой отчетности и управленческого учета

Компания заинтересована в укреплении своей репутации открытого и добросовестного участника рынка. Компания обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности, в строгом соответствии с российским и международным законодательством, а также принципами и правилами, установленными положениями настоящего Кодекса. Деловые операции полностью и точно отражаются в финансовых отчетах и иной учетной документации в соответствии с принципом прозрачности деятельности Компании; достоверность ведения и учета финансовой информации поддерживается строгим соблюдением процедур внутреннего контроля; хранение и использование учетной документации осуществляются в соответствии с требованиями действующих норм и законодательства.

11 Использование активов и ресурсов Общества. Обращение с информацией

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество, включая деньги и ценные бумаги;
- объекты интеллектуальной собственности;
- рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник Общества использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам. Использование работниками ресурсов в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

- сети Интернет, средств связи, вычислительной и оргтехники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в сутки и не влечет сокращения продолжительности рабочего времени;
- иных активов, прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

Работникам запрещается заниматься коммерческой и иной предпринимательской деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Для обеспечения вовлеченности в производственный процесс работникам Общества запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других мероприятиях ООО «РусСилика», если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний непосредственного руководителя на этот счет.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе конфиденциальной (инсайдерской, составляющей коммерческую тайну, содержащей персональные данные).

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц.

Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

12 Отношения с конкурентами и контрагентами

Работникам Общества запрещается представлять интересы Общества в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети, родители, усыновители и усыновленные родные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство лица, независимо от степени родства.

Работникам запрещается без письменного согласия Председателя Совета директоров Общества участие в уставном капитале, работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставном капитале и (или) органах управления компаний-конкурентов, а также поступлении предложений о таком участии работники Общества сообщают в Департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Общество нацелено на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков и подрядчиков.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства и фактов недобросовестной конкуренции.

13 Отношения с инвесторами

Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение инвесторов достоверной и актуальной и своевременной информацией посредством всех средств связи.

Общество поддерживает постоянный диалог с инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

14 Взаимоотношения между государством и Обществом

Взаимодействие с государством занимает важное место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на развитие духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки, образования содействие научно-техническому прогрессу, на пропаганду здорового образа жизни.

Общество во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях, соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Общества спонсорских и благотворительных программ.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти, на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие Председателя Совета директоров Общества.

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Общество ведет только через подразделение, ответственное за проведение информационной политики ООО «РусСилика».

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участие СМИ, могут только руководители Общества или уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть приняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

15 Противодействие коррупции

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства с целью получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества и услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц, либо незаконное представление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению. Работники Общества строго соблюдают требования и ограничения, определенные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков,

трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя.

16 Отношения с дочерними, управляемыми и аффилированными организациями

Приоритетными целями взаимодействия Общества с подконтрольными юридическими лицами являются обеспечение их надежного функционирования и развития, а также эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами Общество строит на основе общепринятых принципах корпоративного управления.

Отношения Общества с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;
- предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других рентабельных активов, а также прекращения законно полученных прав, необходимых для успешного функционирования Общества и подконтрольных юридических лиц.

Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

- участия представителей Общества в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;
- принятия в соответствии с действующим законодательством единоличных решений участника по вопросам деятельности компаний, в которых Общество является единственным участником;
- реализации в соответствии с законодательством права давать обязательные для исполнения указания;
- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

17 Корпоративный стиль и имидж

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль;

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются его внешний вид и стиль делового общения.

18 Требования к личному поведению

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке (или) определенными этим порядком лицами;

- употребление наркотиков;
- употребление алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом;

- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков;
- работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и деловой репутации Общества.

19 Механизм применения Кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения.

Департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения на основании поступающих к нему обращений принимает решения, направленные на разъяснение работнику Общества положений настоящего Кодекса и порядка его применения/принятия мер по устранению конфликта интересов.

По вопросам разъяснений положений Кодекса, вопросам его применения, в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса, работникам следует обращаться:

- к своему непосредственному руководителю;
- в департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения.

О случаях возникновения конфликтов интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное не установлено настоящим Кодексом.

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение возникновения конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник Общества обязан информировать департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения.

Общество гарантирует, что предоставленная работником информация о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

20 Ответственность

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Департамента управления персоналом и административно-документационного обеспечения или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе: общественного порицания, публичного обсуждения путем публикаций в средствах информации Общества (на внутреннем информационном портале Общества, на информационных досках и пр.), корректировка размера премий, в соответствии с внутренними документами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

21 Заключительные положения

Каждый сотрудник может вносить свои предложения по изменению Кодекса, направив их в Департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения, которые будут приняты им к рассмотрению.

Приложение А
(обязательное)

Обязательство
о соблюдении положений Кодекса корпоративной этики

Я, _____
(Ф.И.О., должность)

ознакомившись с положениями Кодекса корпоративной этики (далее - Кодекса) ООО «РусСилика» (далее - Общество), и осознавая, что соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества, даю обязательство соблюдать принятые в нем этические нормы, оказывать содействие продвижению корпоративной культуры и привитию корпоративных ценностей.

Обязуюсь:

- принимать все необходимые меры для предотвращения конфликта интересов, а при его возникновении незамедлительно информировать непосредственного руководителя и Департамент управления персоналом и административно-документационного обеспечения;

- соблюдать запреты и ограничения в сфере противодействия коррупции, предусмотренные законодательством РФ, локальными нормативными актами, договорами Работодателя с контрагентами;

- всемерно способствовать миссии Общества и достижению его стратегических целей, оказывать помощь и поддержку его текущим и перспективным проектам;

- своевременно уведомлять обо всех случаях обращения ко мне каких-либо третьих лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- в процессе личного (неслужебного) общения (в том числе посредством социальных сетей, онлайн-мессенджеров и т.п.) избегать всего, что может повредить имиджу и деловой репутации Общества и его руководства.

Я предупрежден (а) о том, что информация о соблюдении положений Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Лист согласования

РАЗРАБОТАНО:

Директор департамента управления персоналом и административно-документационного обеспечения



Э.А. Антонова

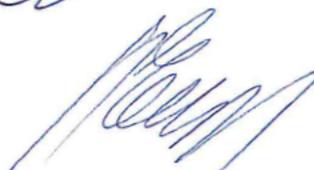
СОГЛАСОВАНО:

Директор департамента экономической безопасности



Г.В. Курицын

Директор юридического департамента



Л.Н. Ефремова