

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

ООО «ДАЙДО МЕТАЛЛ РУСЬ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики является базовым документом предприятия, определяющим ключевые нормы, правила индивидуального и корпоративного поведения, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества и поведения всех без исключения ее сотрудников.

1.2 Настоящий Кодекс разработан в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, Уставом и другими внутренними нормативными документами предприятия, с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

1.3 Положения Кодекса распространяются на сотрудников предприятия вне зависимости от занимаемой должности или профессии. Предприятие принимает и следует положениям Кодекса во взаимоотношениях с акционерами, сотрудниками, государственными органами, потребителями и поставщиками, партнерами и иными заинтересованными лицами, как при принятии деловых решений, так и в повседневных ситуациях.

1.4 Кодекс является открытым документом и не относится к конфиденциальной информации. Рекомендуются размещать Кодекс в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет.

2. ЦЕЛИ КОДЕКСА

2.1 Закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются сотрудники предприятия.

2.2 Развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.

2.3 Единообразное понимание и исполнение норм деловой этики, принятых на предприятии всеми сотрудниками.

2.4 Повышение и сохранение доверия к предприятию со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка.

3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

3.1 Кодекс должен применяться всеми сотрудниками предприятия как на территории России, так и за рубежом с учетом культурных, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, где предприятие осуществляет или планирует осуществлять свою деятельность.

3.2 Положения Кодекса должны быть ясны и понятны всем сотрудникам предприятия, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть на предприятии.

3.3 В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а так же при возникновении спорных ситуаций, когда у сотрудника (ов) появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его (их) действий, действий его (их) коллег или правильного понимания положений Кодекса, ему (им) следует обратиться к непосредственному руководителю или руководителю департамента персонала, или любому руководителю предприятия.

3.4 Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются в других внутренних документах предприятия, включая Политики, правила, положения, инструкции и т.п.

3.5 Сотрудники предприятия должны следить, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

4. НАШИ ЦЕННОСТИ

В основе деятельности предприятия лежат ее корпоративные ценности, которые позволяют вести бизнес в соответствии с высочайшими этическими стандартами. Мы осознаем, что успешная деятельность зависит не только от неукоснительного соблюдения требований российского, международного законодательства, но и от обеспечения прав человека, приверженности морально-этическим нормам и правилам. С 1980 года предприятие формулирует свои ценности в соответствии с лозунгом:

«ПРЕДПРИЯТИЕ – НАША ГОРДОСТЬ,»

- РЕПУТАЦИЯ: предприятие осуществляет свою деятельность на основе честности, справедливости, порядочности и уважении прав и интересов акционеров и сотрудников, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами и обществом

- **ПРИБЫЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ:** стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем – это наш долг перед акционерами и всеми заинтересованными сторонами и мы используем все доступные законные средства для его выполнения, но нам неприемлемы пренебрежительность и «результат любой ценой»

- **ПАРТНЕРСТВО:** предприятие формирует, поддерживает и высоко ценит сложившееся взаимовыгодное и долгосрочное сотрудничество с деловыми партнерами и общественными организациями, ответственно выполняет принятые на себя обязательства

- **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:** понимая свою социальную ответственность, предприятие оказывает благотворительную помощь государственным органам, детским дошкольным и образовательным учреждениям, осуществляет дополнительную поддержку своим сотрудникам

.... НАША ГОРДОСТЬ – ЛЮДИ!»

- **УВАЖЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ:** каждый сотрудник предприятия имеет право на честное и справедливое отношение независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а так же других обстоятельств

- **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОМАНДНАЯ РАБОТА:** предприятие стремится, чтобы в нем работали профессионалы своего дела; в трудовом коллективе поддерживает командный дух сотрудничества, взаимовыручки и взаимозаменяемости для достижения самых высоких результатов

- **БЕЗОПАСНОСТЬ:** рассматривая жизнь сотрудников как высшую ценность, предприятие стремится обеспечить безопасность труда и окружающей среды, сохранение жизни и здоровья своих сотрудников в соответствии с мировыми стандартами

- **ЭКОЛОГИЧНОСТЬ:** в своей деятельности предприятие стремится рационально использовать природные ресурсы и гарантирует полное соблюдение всех требований действующего законодательства в области охраны природы, здоровья людей и всячески старается минимизировать влияние негативных факторов на людей, природные ресурсы и окружающую среду.

5 ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

На предприятии ценят своих сотрудников – именно их деятельность является залогом успеха – и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений. Любые нарушения норм и правил корпоративного

поведения могут привести к потере доверия к предприятию со стороны сотрудников, акционеров, деловых партнеров и государственных структур.

5.1 Внутренние взаимоотношения

5.1.1 Правила предприятия:

- уважая личную свободу, права и достоинство человека, относиться к сотрудникам с доверием и предоставлять равные возможности; не допускать любых форм дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей;
- всегда выполнять принятые обязательства перед сотрудниками;
- не использовать детский и принудительный труд;
- приветствовать лидерство как способность принимать решения на всех уровнях; делегировать необходимые полномочия каждому сотруднику, от которого ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач;
- действовать таким образом, чтобы близкие, личные, дружеские, семейно-родственные привязанности не препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали персонал в принятии эффективных решений и не допускали раскрытия конфиденциальной информации;
- поощрять открытое общение, когда каждый сотрудник может обратиться с вопросом или предложением по улучшению деятельности к любому руководителю предприятия, вплоть до генерального директора.

5.1.2 Правила поведения сотрудников предприятия:

- добросовестно выполнять профессиональные обязанности и нести личную ответственность за результаты своего труда;
- не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени предприятия без прямого поручения руководителей или прямо предоставленных полномочий;
- не допускать проведение незаконных (несанкционированных) забастовок и акций протеста
- принимать деловые решения с учетом ценностей корпоративного этического кодекса и нести ответственность, предусмотренную действующим российским законодательством и внутренними документами предприятия;
- уважительно относиться друг к другу: быть вежливыми и корректными, внимательными к чужому мнению; не сквернословить, не проявлять

несдержанность и агрессию; не обсуждать личные и профессиональные качества коллег в их отсутствии; не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;

- проявлять нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

Дополнительный перечень прав и обязанностей предприятия (работодателя) и сотрудников перечислены в Правилах внутреннего трудового распорядка, Инструкции о пропускном и внутриобъектовом режиме.

5.1.3 Правила поведения руководителей предприятия:

- соблюдение законодательства, внутренних нормативных документов, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к сотрудникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда и т.д.;

- доведение до сотрудников целевых задач и обеспечение, чтобы подчиненные сотрудники ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их достижении;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников и удовлетворению их от работы;

- забота о благосостоянии сотрудников, в том числе своевременное и полное перечисление обязательных и добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды;

- для создания конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными сотрудниками, при общении рекомендуется соблюдать правила делового этикета: не ущемлять честь и достоинство подчиненных сотрудников; уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

5.1.4 При наличии трудовой деятельности вне предприятия сотрудники предприятия должны:

- соблюдать ограничения, предусмотренные российским законодательством и внутренними документами предприятия о противодействии коррупции, коммерческой тайне, обработке персональных данных и другой служебной информации;

- уведомлять непосредственного руководителя и Департамент персонала о планируемой иной трудовой деятельности в других организациях;

- осуществлять иную оплачиваемую трудовую деятельность в других организациях, которая не будет влиять на выполнение основных трудовых обязанностей и наносить ущерб имиджу и интересам предприятия.

5.1.5 Совместная работа близких родственников

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги (в том числе не состоящие в официальном браке, но проживающие совместно и ведущие совместное хозяйство), дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Совместная работа родственников и членов семьи в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы:

- решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными сотрудниками и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами, контрагентами, государственными органами, профсоюзами и т.д.; 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 предприятия создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала.

Предприятие ограничивает случаи совместной работы родственников.

На предприятии приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности. Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один работник не является руководителем, специалистом или служащим), характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В Обществе не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников допускается по решению генерального директора.

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

5.2 Внешние взаимоотношения

Во внешних взаимоотношениях интересы предприятия представляют его сотрудники, поэтому правила данного раздела Кодекса в равной степени распространяются и на компанию, и на сотрудников. Взаимоотношения строятся на

основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

5.2.1 Отношения с акционерами, потребителями, деловыми партнерами, конкурентами:

- видение акционеров является основой стратегии развития предприятия, за разработку и реализацию которой ответственны топ-менеджеры предприятия;
- интересы акционеров рассматриваются как первостепенные и сотрудники предприятия должны прикладывать все усилия для того чтобы оправдать их ожидания, обеспечивая рост стоимости компании;
- стремиться к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству с деловыми партнерами на основе уважения, доверия, честности и справедливости;
- ориентироваться на потребности и требования клиентов; гарантировать высокое качество продукции, стабильность и предсказуемость; поддерживать систему обработки обращений и предложений, которая помогает разбираться в тех случаях, если качество или выполнение договорных обязательств ставятся под сомнение;
- конкурировать честно: не принимать и не производить незаконные выплаты в какой бы то ни было форме; не использовать неэтичные и несправедливые способы воздействия на партнеров или конкурентов;
- в полной мере соблюдать законы, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных средств; вести бизнес с теми клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной предпринимательской деятельностью; проводить проверку новых деловых партнеров перед заключением договорных отношений;
- осуществлять выбор поставщиков товаров и услуг, предлагающих наименьшие цены, наилучшее качество, условия поставок товаров, услуг и пользующихся хорошей репутацией;
- оказывать полную поддержку внешним аудиторам предприятия: предоставлять достоверную финансовую и иную возможную информацию внешним аудиторам, не предпринимать прямых или косвенных действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть.

5.2.2 Отношения с обществом и СМИ:

- рассматривая социальное инвестирование как важнейший элемент устойчивого развития региона, в котором осуществляется деятельность предприятия, оказывать благотворительную помощь государственным органам, детским дошкольным и образовательным учреждениям в соответствии с утвержденной программой;

- по запросу предоставлять достоверную информацию СМИ, не содержащую сведений, относящихся к коммерческой тайне или конфиденциальной информации;
- обеспечить свободный доступ к общей информации о предприятии на корпоративном сайте.

5.2.3 Отношения с органами государственной власти и противодействие коррупции:

- выстраивать открытые, доверительные и устойчивые взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления;
- не предпринимать попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти;
- своевременно и в полном объеме платить налоги и иные обязательные платежи;
- по запросам предоставлять возможные сведения о деятельности предприятия и планах развития

Правила предприятия по отношению к коррупции отражены в Антикоррупционной политике предприятия.

5.3 Собственность и ресурсы компании:

- бережно относиться к имуществу предприятия (здания и сооружения, оборудование, материальные ценности, техническая и коммерческая информация, денежные средства и т.д.), рационально его использовать и только в рабочих целях;
- не использовать имущество, ресурсы и информацию в личных целях;
- рационально использовать свое рабочее время, время коллег и деловых партнеров.

5.4 Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды:

- выполнять законодательство в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны труда;
- делать все возможное, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма, экологических происшествий;
- разрабатывать и внедрять ресурсосберегающие технологии и последовательно снижать воздействие на окружающую среду и человека;
- поддерживать поведение, способствующее улучшению здоровья сотрудников и членов их семей.

5.5 Прибыльность и эффективность

- стремиться к постоянному увеличению прибыли и стоимости предприятия, ориентируясь на выпуск продукции, удовлетворяющей потребности клиентов,

завоеывая новые рынки, увеличивая производственные мощности, внедряя новые технологии;

- постоянно совершенствовать процессы и методы работы, повышая производительность и эффективность;

- ежегодно разрабатывать цели и делать все, чтобы их достигать.

5.6 Конфликт интересов

Конфликт интересов появляется, когда личная, социальная, финансовая или политическая сферы деятельности ведут к возникновению и (или) возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к предприятию. Компания ожидает:

- все сотрудники, исполняя свои должностные обязанности, будут независимы от конфликта интересов, затрагивающих предприятие или их лично;

- сотрудники будут вести дела с поставщиками, потребителями, подрядчиками и другими лицами, имеющими деловые отношения с предприятием, основываясь исключительно на интересах компании, без протекции и предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения сотрудников;

- сотрудники будут сообщать непосредственному руководителю о любых конфликтах интересов;

- ни один из сотрудников не будет прибегать прямо или косвенно, к какому-либо личному займу или услуге от какого-либо физического или юридического лица, имеющего деловые отношения с предприятием (это не распространяется на организации, предлагающие подобные займы или услуги в ходе своей обычной деятельности).

5.7 Защита информации предприятия

- со всеми сотрудниками предприятия при трудоустройстве подписывать Обязательство о неразглашении коммерческой тайны;

- каждый сотрудник должен соблюдать требования нормативных документов предприятия, регламентирующих работу с конфиденциальной информацией;

- сотрудник предприятия, имеющий доступ к конфиденциальной информации в соответствии с профессиональными обязанностями, не должен разглашать ее другим сотрудникам или третьим лицам вне предприятия, в том числе после прекращения с сотрудником трудовых отношений на протяжении времени, указанного в нормативных документах или трудовом договоре;

- сотрудники не имеют права входить в информационную систему предприятия или компьютер под чужим именем.

6 СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА

6.1. Следование положениям Кодекса повышает результативность работы предприятия, способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами. Поэтому все сотрудники предприятия в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

6.2. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию предприятия и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством РФ, так же может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

6.3. Соблюдение положений Кодекса является одним из критериев для оценки трудовой деятельности сотрудника при аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном и карьерном продвижении.

6.4. В случае, если у сотрудника возникнут вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий или действий других сотрудников, то следует обратиться к непосредственному руководителю или руководителю департамента персонала, или любому руководителю предприятия.

6.5. Компания гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

6.6. Каждый сотрудник предприятия в случае нарушения положений Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.