**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЧЕСТНОСТИ**

1. **ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

Репутация ООО «ДК РУС» (далее - «**Общество**» или «**ДК РУС**») складывается из поведения, действий и репутации каждого сотрудника. Нарушение норм поведения хотя бы одним работником способно нанести серьезный ущерб Обществу. Следовательно, содержащиеся в настоящем Кодексе профессиональной честности (далее – «**Кодекс**») положения являются обязательными для всех работников Общества.

Деловые партнеры Общества также должны разделять принципы и соблюдать правила, содержащиеся в настоящем Кодексе. В случае наличия у ДК РУС информации о несоблюдении деловым партнером, в том числе потенциальным, основополагающих принципов защиты прав и свобод человека, противодействия коррупции, установленных нормами международного и иного применимого права, Общество вправе отказаться от сотрудничества с таким партнером.

Специфика отдельных структурных подразделений Общества может требовать более строгих правил поведения, чем те, которые приведены в настоящем Кодексе, и должны быть предусмотрены отдельными политиками и руководствами.

1. **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

Настоящий Кодекс регулирует основные принципы действий сотрудников ООО «ДК РУС», закрепляет корпоративные принципы и правила поведения в отношении:

* уважения прав человека,
* соблюдения законов и внутрикорпоративных политик,
* этичного поведение как внутри Общества, так и в отношении третьих лиц,
* действий в случаях конфликта интересов,
* отказа от коррупции,
* защиты имущества Общества,
* осознания общественной и социальной ответственности,
* обращения с данными.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Следование этическим нормам и принципам помогает Обществу избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост и способствует укреплению позиций на рынке.

1. **ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Термин/ аббревиатура** | **Описание термина** |
| Дискриминация | Применение определенных категорий (например, социального происхождения, пола, цвета кожи, вероисповедания и т. п.) для создания, обоснования и оправдания неравноправного обращения без объективной причины. |
| Конфликт интересов | Конфликты интересов могут, в частности, возникать в тех случаях, когда личные или собственные финансовые интересы вступают в противоречие c целями ДК РУС или деловых партнеров. Невозможность устранения конфликта интересов может стать основанием для упразднения соответствующей должности или функции. Конфликт интересов может возникнуть в следующих областях: подарки, приглашения, совмещение должностей и долевое участие в компаниях конкурентов. |
| Корпоративные принципы и  принципы поведения | Корпоративные принципы представляют собой основополагающие директивы, основанные на ценностях Общества и отражающие самосознание сотрудников. Они служат для сотрудников ориентиром в повседневной работе; все сотрудники должны соблюдать эти принципы и жить в соответствии с ними.  Принципы поведения — это особые правила, обязательные к выполнению всеми сотрудниками. Они соответствуют корпоративным ценностям, корпоративным принципам, а также обязательным внутренним и внешним требованиям. |
| Коррупция | Злоупотребление должностными полномочиями или должностным положением для получения какого-либо преимущества. Типичным проявлением коррупции является взяточничество. |
| Моббинг | Непрерывное последовательное или доминирующее поведение с проявлениями враждебности, издевательства или дискриминации, которое приносит страдания объекту моббинга. |
| Неподобающее воздействие | Оказание воздействия на какое-либо лицо путем предоставления материальных благ (например, денег и материальных ценностей). |
| Отмывание денег | Введение нелегально полученных денежных средств в легальный экономический оборот. |
| Персональные данные | Любые сведения, относящиеся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), которые предоставляются другому физическому или юридическому лицу либо лицам. К ним относятся имя, адрес, возраст и т.д. |
| Проверка на профессиональную честность | Проверка потенциальных контрагентов на соответствие стандартам ДК РУС, в частности, — на отказ от использования ими незаконных и ненадлежащих способов ведения деятельности. |
| Равенство возможностей | Прием на работу, поддержка и развитие всех сотрудников осуществляются в соответствии с их компетенциями, способностями и достижениями, независимо от их пола, возраста, происхождения, вероисповедания и других индивидуальных особенностей. |
| Разнообразие | Различия между людьми, обусловленные их полом, возрастом, происхождением, сексуальной ориентацией и другими отличительными особенностями. |
| Репутационный вред | Причинение ущерба общественному имиджу отдельного лица или обществу. Наносящими репутационный вред действиями являются, например, нарушения законов, внутренних и внешних правил, а также договоров. Нарушения антимонопольного законодательства и взяточничество могут привести к особенно высоким рискам. |
| Социальные медиа | Термин «социальные медиа» объединяет в себе платформы и сети, в которых пользователи — частные лица, государственные учреждения и компании — могут делиться не только своим содержимым, фото- и видеоматериалами, но и своим опытом или мнениями, а также публиковать, комментировать или оценивать содержимое третьих сторон. Среди самых популярных социальных медиа — Facebook, Twitter, Instagram, блоги, Wikipedia и YouTube. |
| Цифровизация | Повсеместное внедрение цифровых технологий в разные сферы жизни: промышленность, экономику, образование, культуру, обслуживание и т.п. |

1. **ОБЩИЕ ПРАВИЛА**

## Корпоративные ценности и принципы

Деятельность Общества ведется на основе четырех корпоративных ценностей: уважении, энтузиазме, дисциплине и профессиональной честности.

Уважение – это доброжелательное отношение друг к другу: как к сотрудникам, так и к третьим лицам.

Энтузиазм - это состояние вдохновения, которое выражается готовностью добровольно и самостоятельно решать трудные задачи.

Дисциплина – это внутренняя организованность и готовность подчинять собственные действия интересам слаженной и эффективной работы коллектива ради успеха Общества.

Профессиональная честность является базой деятельности Общества и означает – поступать правильно в соответствии с корпоративными ценностями, то есть, сотрудники соблюдают как внутрикорпоративные правила, так и действующее законодательство и действуют, руководствуясь корпоративными ценностями, а также «внутренним компасом».

В своей деятельности Общество ориентируется на пять обязательных для всех работников корпоративных принципов:

1) получение прибыли без негативных последствий для человека и окружающей среды;

2) соблюдение законов, правил и осознание своей ответственности;

3) честное, открытое и прозрачное ведение бизнеса;

4) справедливое и уважительное отношение друг к другу и к третьим лицам;

5) поддержка разнообразия, различия между работниками.

## Общие правила делового поведения

### *Правила сотрудничества внутри Общества*

* Разнообразие и равенство возможностей. Сотрудники Общества своим поведением в процессе исполнения должностных обязанностей должны способствовать созданию корпоративной культуры, для которой характерно конструктивное сотрудничество и профессионализм.

Общество ожидает от своих сотрудников создания открытой и позитивной рабочей атмосферы. В процессе исполнения должностных обязанностей сотрудники должны придерживаться принципов справедливости, толерантности, доверия, уважения и равного отношения к каждому человеку.

Общество не потерпит дискриминации ни в какой ее форме, особенно:

* по половому признаку, происхождению и национальности;
* по религиозному признаку и мировоззрению;
* по причине политической или общественной деятельности;
* по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности;
* по причине физических и/или психических отклонений;
* по возрастному признаку.

Каждый сотрудник должен демонстрировать ответственное и этическое поведение, честность и добропорядочность.

Любая форма домогательств или моббинга запрещена.

* Публичные выступления. Во время публичных выступлений сотрудники ДК РУС должны убедиться, что их действия или утверждения не наносят вреда (например, репутационного) Обществу. При высказываниях на публике, мероприятиях, общественных онлайн-форумах или в социальных сетях, сотрудники ДК РУС должны указывать на то, что выражают сугубо личное мнение.
* Безопасность и здоровье. Здоровье, безопасность и благополучие сотрудников имеет для ДК РУС высокий приоритет. Высокие технические и производственные стандарты безопасности являются основой деятельности Общества. ДК РУС работает над постоянной модернизацией производства, улучшением условий труда, снижением профессиональных рисков, профилактикой производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Сотрудники должны неукоснительно следовать правилам и инструкциям по охране труда.
* Обращение с ресурсами. Сотрудники должны бережно относиться к ресурсам Общества и использовать их компетентно, эффективно и честно, исключительно в деловых целях. Работникам следует принимать все необходимые меры для обеспечения защиты собственности Компании от возможной гибели, кражи или незаконного использования.

Сотрудники обязаны хранить производственную и коммерческую тайну как во время трудовых отношений, так и после их прекращения. Информация о конкурентах, деловых партнерах и потребителях Общества является конфиденциальной.

Неопубликованная внутренняя (инсайдерская) информация об Обществе, информация, полученная сотрудниками в ходе исполнения ими своих служебных обязанностей, считается строго конфиденциальной. Внутренняя (инсайдерская) информация включает в себя финансовые результаты, вопросы слияния и поглощения, инноваций или важных изменений в структуре руководства.

Сотрудники должны соблюдать утвержденные в Обществе инструкции относительно использования, доступа и безопасности программного обеспечения, информационных технологий, электронной почты, Интернета. Кроме того, необходимо строго соблюдать законодательство о защите персональных данных.

* Системы внутреннего контроля/отчеты/документация. В Обществе действуют системы внутрикорпоративного контроля, обеспечивающие соблюдение законодательства и внутрикорпоративных регламентов, охрану корпоративного имущества и его защиту от злоупотреблений; они гарантируют выполнение любых распоряжений и действий лишь при наличии соответствующих полномочий (например, принцип 4-х глаз).

Сотрудники должны аккуратно и полно документировать все операции Общества, должны обеспечить надлежащее уполномочивание и документирование операций. В частности, сотрудники обязаны своевременно, должным образом, полно, прозрачно отчитываться о своих служебных расходах.

### *Соблюдение законодательства*

Общество осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с применимым законодательством. Особое внимание уделяется таким важным аспектам, как соблюдение технических предписаний и безопасность продукции, противодействие коррупции, противодействие отмыванию денежных средств и финансированию терроризма, соблюдение антимонопольного, налогового и таможенного законодательств.

* Постоянное повышение уровня качества продукции Общества является важными для роста и успеха предприятия. На протяжении всего жизненного цикла продукции Общество гарантирует нормативно-правовое соответствие своих процессов и продукции.
* Общество не приемлет коррупционного поведения от своих сотрудников, деловых партнеров и клиентов. Все решения в Обществе принимаются на основании понятных и объективных причин. Решения, принимаемые на почве коррупции, ограничивают свободу конкуренции и наносят ущерб Обществу и общественным интересам.

Незаконные платежи, иные преимущества или обещание выгоды третьим лицам, например, с целью оказать влияние на определенные сделки, победить в тендере или получить преимущества/выгоду для Общества, строго запрещены.

Осуществление или обещание платежей, займов, материальных выгод, льгот и других преимуществ, имеющих денежную стоимость или любых предметов, имеющих ценность, государственным служащим, публичным должностным лицам или третьим лицам со стороны ДК РУС или его сотрудников с целью получения контракта, приобретения/сохранения преимуществ/выгоды или осуществления коммерческой деятельности или оказания влияния на действие или решение для ДК РУС или других лиц строго запрещается.

Общество старается избегать даже видимости неподобающего воздействия;

* Общество поддерживает борьбу против отмывания денежных средств и финансирования терроризма и организовывает свои бизнес-процессы таким образом, чтобы исключить любое проявление экономической преступности;
* Общество выступает за честную конкуренцию и соблюдает действующее антимонопольное законодательство. Незаконные соглашения или согласованные действия, ограничивающие конкуренцию, подпадают под санкции, предусмотренные действующим законодательством РФ;
* Общество неукоснительно соблюдает действующие налоговые и таможенные предписания и принципиально не пользуется нелегальными схемами уклонения от уплаты налогов.

### *Правила поведения с третьими лицами*

* Все сотрудники должны осознавать, что они представляют Общество. Их поведение по отношению к третьим лицам оказывает влияние на деловую репутацию Общества, а по отношению друг к другу непосредственно на корпоративную культуру;
* Каждый сотрудник должен относиться к другим лицам с уважением. Результатом такого поведения являются справедливые и уважительные отношения с деловыми партнерами Общества.
* ДК РУС требует этичного поведения и соблюдения применимого законодательства не только от своих сотрудников, но и от своих деловых партнеров (например, поставщиков и партнеров по продажам). В связи с этим, Общество подвергает их предварительной проверке на профессиональную честность перед заключением договора. После заключения договора деловые партнеры должны ознакомить своих сотрудников и поставщиков с основными принципами Кодекса и требовать от них из соблюдения.

## Конфликт интересов

ДК РУС уважает личные интересы и частную жизнь своих сотрудников, однако, такие интересы не должны влиять на деловые отношения. Конфликт интересов – это ситуация, в которой личные или собственные финансовые интересы вступают в противоречие с интересами Общества или деловых партнеров.

(Потенциальные) конфликты интересов должны быть вовремя выявлены и разрешены с целью противодействия коррупции и даже призрачной возможности возникновения коррупции или незаконного поведения.

Сотрудники Общества должны информировать Общество (своего непосредственного руководителя) о реальном или потенциальном конфликте интересов.

При урегулировании конфликта интересов Общество основывается на принципе индивидуального рассмотрения и оценки возможных репутационных рисков для Общества.

Идентификация конфликта интересов не означает наложение запретов на осуществление какой-либо деятельности. Однако выявленный конфликт интересов подлежит обязательному урегулированию.

Конфликт интересов может также быть выявлен при приеме на работу (в частности, на должности с повышенным уровнем риска). В данном случае конфликт интересов должен быть урегулирован до вступления в должность.

Конфликты интересов могут возникать, к примеру, если сотрудники:

* принимают, предлагают или преподносят подарки и приглашения;
* являются членами руководящих органов других компаний;
* занимаются работой по совместительству;
* имеют доли в организациях конкурентов.

### *Конфликт интересов во взаимоотношениях с третьими лицами*

* Сотрудники Общества должны избегать возникновения конфликта частных и профессиональных интересов при выполнении служебных обязанностей.
* Частные сделки и финансовые операции, которые противоречат интересам Общества или могут повлиять на решения сотрудников и на их деятельность для Общества, строго запрещены.
* Нельзя требовать и принимать от партнеров наличные или другие платежи, кредиты и любые другие финансовые услуги с целью получения личной или служебной выгоды.
* Подарки, приглашения на обеды или мероприятия могут быть приняты/предоставлены при соблюдении внутренних положений Общества и норм применимого законодательства, например, если они предоставлены добровольно и имеют деловое обоснование. Требование подарков, приглашений на обеды и мероприятия или других вознаграждений, личных услуг или льгот от деловых партнеров или других третьих лиц строго запрещено. В частности, необходимо соблюдать действующие в Обществе положения относительно подарков, обедов и приглашений на мероприятия.
* При участии в публичных выступлениях сотруднику запрещается получать вознаграждение, компенсацию расходов и иные выплаты, если сотрудник представляет интересы Общества.
* Запрещается привлечение третьих лиц в качестве спонсоров частных мероприятий Общества или его сотрудников. Запрещается спонсирование Обществом частных мероприятий третьих лиц или сотрудников третьих лиц.

Спонсирование Обществом деловых мероприятий третьих лиц разрешается только в случае наличия обоснованной деловой цели для Общества и это спонсирование связано с основным направлением деятельности Общества.

* Сотрудник не вправе требовать либо принимать от поставщика ни от своего имени, ни от имени предприятия помощь при организации благотворительных или аналогичных мероприятий. Необходимо соблюдать действующее в Обществе Положение о спонсорстве и благотворительности.

### *Конфликт интересов при осуществлении деятельности вне Общества*

* Работа по совместительству и участие в органах управления. Перед тем, как заняться оплачиваемой работой по совместительству, сотрудник обязан сообщить об этом ответственному руководителю. Последний должен инициировать проверку на наличие конфликта интересов. В случае наличия конфликта интересов в работе в совместительстве может быть отказано.

Если работники Общества осуществляют коммерческую деятельность самостоятельно, т.е. дополнительно к их работе в Обществе, они обязаны вести себя таким образом, чтобы при этом не создавать впечатление о себе, как о представителях Общества.

Сотрудники Общества обязаны информировать Общество о замещении ими управленческих должностей в компаниях, поддерживающих регулярные деловые отношения с Обществом или являющихся его конкурентами.

* Долевое участие. Перед приемом на работу сотрудник обязан информировать Общество о любом значительном прямом или косвенном участии в капитале предприятий, поддерживающих регулярные деловые отношения с Обществом или являющихся его конкурентами. Это также касается долей, унаследованных сотрудником.

## Социальная ответственность

* Уважение прав человека. Общество уважает и содействует соблюдению признанных во всем мире прав человека и прав в области охраны труда. Нарушения прав человека и фундаментальных прав не допускаются.

ДК РУС выступает против любых форм дискриминации при приеме на работу и в ее процессе, рабства, использования детского труда, запугивания людей, занимающихся защитой прав человека, и прочих нарушений прав человека.

* Охрана окружающей среды. ДК РУС и его сотрудники соблюдают нормы законодательства по охране окружающей среды. Это также включает в себя уменьшение загрязнения окружающей среды и защиту ресурсов, таких как энергия. Общество последовательно внедряет новые безотходные и малоотходные технологии изготовления продуктов и производства, в максимально возможной степени снижающих уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающих минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

Общество ожидает и поддерживает действия сотрудников по охране окружающей среды для сегодняшнего и будущих поколений.

## Цифровизация

### *Обращение с данными*

Процесс цифровизации открывает новые возможности для развития бизнеса, которые Общество стремится использовать со всей ответственностью. Признавая право человека на защиту персональных данных, ДК РУС создает доверительную атмосферу среди своих сотрудников, деловых партнеров и клиентов. Общество использует персональные данные исключительно в том объеме, который допускает законодательство и субъекты персональных данных. Сотрудники несут ответственность за защиту персональных данных от несанкционированного доступа третьих лиц.

### *Социальные сети*

Социальные сети играют все более важную роль в общественной жизни. Общество использует социальные сети и собственные социальные медиа для коммуникации с сотрудниками, деловыми партнерами, клиентами и общественностью. ДК РУС не потерпит разжигающих ненависть, оскорбительных или дискриминирующих публикаций в социальных сетях.

## Соблюдение Кодекса

### *Ознакомление сотрудников*

Сотрудники Общества должны ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в повседневной деятельности. Ознакомление сотрудников Общества с настоящим Кодексом производится в соответствии со ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае нарушений данного Кодекса или других политик и положений будут применятся меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

### *Требования к руководителям*

Менеджеры Общества:

• способствуют созданию положительной и доверительной рабочей атмосферы, в которой возможен открытый обмен мнениями, уважению личности и достоинства всех сотрудников, а также способствующей эффективному решению поставленных задач и реализацию подчиненными своего потенциала;

• нацелены на достижение максимальных результатов, при этом всегда придерживаются корпоративных принципов и принципов поведения, а также положений настоящего Кодекса,

• служат примером для подражания для всех сотрудников,

• предупреждают неприемлемое поведение и выступают в качестве первых посредников при возникновении соответствующих конфликтов.

### *Обращение с ошибками*

«Учиться на своих ошибках» является важным навыком для ДК РУС. Общество поощряет корпоративную культуру, способствующую выявлению, обсуждению и исправлению ошибок. Такая культура в обращении с ошибками ведет к открытости, честности и доверию.

### *Обращение с нарушениями правил*

Нарушение законов и внутрикорпоративных правил может повлечь за собой серьезные негативные последствия для Общества и для сотрудников в виде репутационного вреда, экономического ущерба, наложения штрафных санкций и уголовного преследования.

Для предотвращения таких критических последствий Обществу необходимо преждевременно выявлять нарушения. Именно для этой цели в Обществе функционирует «Горячая линия». Если сотрудники становятся свидетелями нарушений правил/законов или у них возникают весомые подозрения относительно наличия такого нарушения, они могут заявить о них, позвонив на «Горячую линию».

Анонимность и конфиденциальность гарантируется.

ДК РУС ожидает от своих сотрудников того, что они будут относиться к своим коллегам и Обществу со всей необходимой ответственностью и предоставлять информацию, соблюдая принципы честности, добросовестности и разумности.

### *Поддержка и помощь*

Настоящий Кодекс не может дать конкретные ответы на все вопросы и разъяснить все ситуации. Поэтому при возникновении сомнений в повседневной работе сотрудники могут обратиться за помощью к непосредственному руководителю или в отдел корпоративного регулирования.