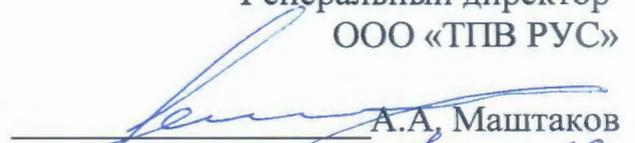


УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «ТПВ РУС»


А.А. Маштаков
« 03 » сентября 2018 г.

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ООО «ТПВ РУС»

ВВЕДЕНИЕ

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

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

Кодекс является внутренним документом, обязательным для соблюдения каждым руководителем и работником Общества..

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, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим 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.

1. ГЛАВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ И ЦЕННОСТИ Общества

ЛИДЕРСТВО

Мы стремимся к лидерству во всех аспектах нашей деятельности. Мы планируем будущее Общества, используя самые оригинальные идеи и новейшие технологии и не допуская ущерба для общества и окружающей среды.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Мы достигаем поставленных целей и ставим перед собой новые амбициозные задачи, опираясь на профессионализм, дисциплину и взаимодействие, обеспечивая необходимый баланс интересов каждого работника и Общества в целом.

ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

Мы берем на себя ответственность за все, что говорим и делаем. Мы действуем последовательно и открыто по отношению к своим коллегам, клиентам и партнерам, неукоснительно выполняем взятые на себя обязательства.

БЕЗОПАСНОСТЬ

Сохранение жизни и здоровья, обеспечение безопасности труда и окружающей среды являются нашим важнейшим приоритетом.

Эти ориентиры и ценности Общества требуют от каждого работника осознанной активности и инициативы. Кодекс деловой и корпоративной этики определяет единые правила и стандарты поведения в повседневной работе руководителей и работников Общества.

Следование этим правилам и стандартам позволяет нам оставаться командой профессионалов, объединенных общими целями, культурой поведения и традициями, а также помогает поддерживать на должном уровне взаимопонимание как в самой Общества, так и с деловыми партнерами и клиентами.

1. ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ, ТОЛЕРАНТНОСТЬ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Главный актив Общества - ее сотрудники. Их высокий профессионализм является залогом успешной деятельности Общества. Именно поэтому Общество стремится создавать все необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала каждого из нас.

Общество придает большое значение формированию благоприятного психологического климата в трудовом коллективе. Доверие строится на взаимном уважении и терпимости по отношению друг к другу, независимо от должности, на следовании золотому правилу нравственности - «относись к другому так, как хочешь, чтобы относились к тебе».

Общество создает атмосферу взаимного уважения, где каждого из нас ценят за профессиональные навыки, знания и опыт, где созданы условия для реализации творческого потенциала всех сотрудников. Общество стремится к тому, чтобы всех сотрудников отличали приверженность ее интересам, высокий профессионализм, добросовестность, желание и умение работать в команде.

Общество действует в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, международных стандартов и Всеобщей декларацией прав человека, согласно которой каждый должен обладать всеми провозглашенными в ней правами и свободами без какого бы то ни было различия, независимо от расы, цвета кожи, пола, возраста, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

1.1. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА.

Все кадровые решения Общество принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ. Для Общества ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста.

Общество руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе, руководящего) состава. Общество предусматривает обеспечение равных возможностей трудоустройства, без дискриминации или преследований на основании расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или ее выражения, возраста, инвалидности, семейного положения, гражданства, генетической информации или других характеристик, которые защищены законом. Общество запрещает любую такую дискриминацию или преследование. Однако, не допуская дискриминацию по возрастному признаку, ООО «ТПВ РУС» не применяет детский труд. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

1.2. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

В Обществе запрещены любые виды сексуальных домогательств.

Сексуальные домогательства представляют собой дискриминацию и являются незаконными в соответствии с законодательством. В целях данной политики «сексуальные домогательства» — это нежелательные приставания, просьба о сексуальной близости и другие вербальные или физические действия сексуального характера, когда, например:

- согласие с таким поведением делается открыто или подразумевается, как условие приема лица на работу;
- согласие с таким поведением или отказ становятся основой для принятия решений о приеме на работу, касающихся этого лица;
- такое поведение имеет своей целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом или создание запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте.

Различают два типа сексуальных домогательств:

Qui pro quo («услуга за услугу»);

Враждебная обстановка на работе.

Сексуальные преследования могут включать ряд малозаметных и весьма заметных действий и могут касаться лиц того же или другого пола. В зависимости от обстоятельств, такое поведение может включать нежелательные приставания или просьбы о сексуальной близости; шутки на темы секса и сексуальные инсинуации, оскорбительные выпады сексуального характера, комментарии о теле индивида, его сексуальности или сексуальных недостатках; ухмылки, свист или касание; оскорбительные или непристойные замечания или жесты; размещение на рабочем месте или распространение двусмысленно намекающих на секс предметов или картинок, и другие физические, вербальные или визуальные действия сексуального характера.

1.3. ПРЕСЛЕДОВАНИЯ.

В ООО «ТПВ РУС» строго запрещаются любые формы преследования на основе других качеств, являющихся объектом защиты в соответствии с законами. В соответствии с настоящим Кодексом преследованиями считаются вербальные, выраженные в письменной форме или физические действия, которые оскорбляют лицо, демонстрируют враждебность или отвращение к лицу по причинам его или ее расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной принадлежности или ее выражения, национальности, возраста, инвалидности, семейного положения, гражданства, генетической информации или любых других характеристик, находящихся под защитой закона, а также подобные действия в отношении его/ее родственников, друзей, партнеров, которые:

- имеют своей целью или следствием создание запугивающей, враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте;
- имеют своей целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение работы лицом;
- иным образом отрицательно влияют на возможности лица на работе.

В Обществе не допустимо использование оскорбительных эпитетов, инсинуаций или негативных стереотипов; угрозы, устрашение или враждебные действия, унижительные шутки; письменные или графические материалы, порочащие или демонстрирующие враждебность или отвращение к лицу или к группе, которые размещают где-либо в помещении работодателя

в общедоступном месте, распространяют на рабочих местах, в рабочее время или в нерабочее время и с использованием оборудования компании, при помощи электронной почты, телефона (включая голосовые сообщения), SMS, социальных сетей и других средств коммуникации.

Общество не допускает никаких форм притеснения или дискриминации. В Обществе соблюдаются права каждого сотрудника на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации/домогательств/преследования, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике или через ящик для сбора обращений и предложений.

2. ЗАБОТА ОБ ИНТЕРЕСАХ И РЕПУТАЦИИ ОБЩЕСТВА

Деловая репутация, авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Общества зависят от каждого из нас. Об этом всегда следует помнить при общении с коллегами, деловыми партнёрами, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со СМИ, при работе с конфиденциальной информацией и имуществом Общества.

2.1. БЕРЕЖНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ИМУЩЕСТВУ И АКТИВАМ

Сохранность имущества, находящегося в собственности Общества и/или принадлежащего ей на иных основаниях, предусмотренных гражданским законодательством, является важной составляющей ее устойчивого развития и благосостояния. Имущество Общества включает в себя производственное оборудование, инструменты, оргтехнику, расходные материалы, объекты интеллектуальной собственности и другие средства производства, которые используются в повседневной работе.

Мы бережно относимся к имуществу и активам Общества, обеспечиваем их эффективное использование для достижения результатов с меньшими затратами.

Мы не используем имущество и активы Общества не по назначению, а также в личных целях или для извлечения личной выгоды.

2.2. СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Информация, содержащая коммерческую тайну, информация для служебного пользования, персональные данные и другие сведения о деятельности и развитии Общества во многом определяют её конкурентоспособность на рынке. Разглашение сведений конфиденциального характера может нанести ущерб интересам и репутации Общества, поэтому обязанностью каждого из нас является защита таких сведений.

Мы придерживаемся следующих правил при обращении со сведениями конфиденциального характера:

- Сведения конфиденциального характера используются только в рамках выполнения служебных обязанностей и в соответствии с действующими корпоративными процедурами.
- Обязательства о неразглашении сведений конфиденциального характера должны выполняться и после завершения работы в Общества (за исключением случаев, когда между сотрудником и Компанией имеются иные соглашения).
- Бережному и уважительному отношению подлежит не только корпоративная интеллектуальная собственность, но и информация, являющаяся собственностью партнеров, доступ к которой мы получаем при работе с ними. Использование интеллектуальной собственности Общества, в том числе разработанных ее сотрудниками инноваций, возможно только в интересах Общества.
- Работа со сведениями конфиденциального характера может производиться только с использованием сертифицированных технических средств защиты информации.

2.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СМИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ИНФОРМАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Информационная политика Общества предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте Общества www.tpvrus.com.

Любое обращение и/или инициирование такого обращения к представителям СМИ (российским и иностранным) в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Общества, должно быть согласовано с генеральным директором Общества.

Если представитель какого-либо СМИ предлагает сотрудничество в той или иной форме по вопросам, касающимся деятельности Общества, необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю и руководителю структурного подразделения.

Интернет даёт уникальные возможности для общения и обмена информацией. Разумный подход к использованию сотрудниками Общества

интернета предусматривает соблюдение ряда правил:

- Никогда не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности Общества в интернете.
- Не использовать корпоративную почту в личных целях.
- Не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и производственных объектов Общества.
- Не участвовать в обсуждении новостей Общества, решений руководства или сотрудников, а также информации, касающейся деловых партнеров и клиентов Общества.
- Выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий.

3. БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Промышленная безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды относятся к нашим основным приоритетам. Общество считает своим долгом обеспечить безопасные условия для сотрудников, партнеров и населения регионов, в которых ведет деятельность. Общество прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых - минимизировать их последствия.

При выполнении работ мы соблюдаем следующие обязательные условия:

- проходим необходимые обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи; подтверждаем соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;
- применяем средства индивидуальной с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ;
- не допускаем присутствия посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;
- используем исправное оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;
- вмешиваемся в ситуации, когда работа выполняется небезопасно, и обязательно информируем непосредственного руководителя о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Общество рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность, уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Общества действует запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств.

Общество соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности и производственной продукции. Политика Общества направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Общество стремится:

гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;

обеспечивать бережное использование природных ресурсов; принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;

обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;

учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;

непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников Общества.

Наши высокие стандарты по обеспечению промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и окружающей среды обязательны для всех без исключения сотрудников, а также учитываются во взаимоотношениях с партнёрами, в том числе подрядными организациями.

4. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ

Корпоративный имидж Общества складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую - в офисе, рабочую спецодежду - на производстве).

Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника Общества. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду.

Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах.

Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и (или) репутации работников Общества, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

5. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Партнёрство, предусматривающее долгосрочные, плодотворные, доверительные и взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами - один из важнейших ресурсов дальнейшего развития, обеспечивающих достижение стратегических целей Общества. При этом учредители и инвесторы, органы власти, общество и общественные организации, деловые партнеры, клиенты и конкуренты являются заинтересованными сторонами, внешними по отношению к Обществу.

5.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УЧРЕДИТЕЛЯМИ (УЧАСТНИКАМИ) ОБЩЕСТВА

Общество осуществляет свою деятельность с учетом интересов своих учредителей (участников), стремится к поддержанию эффективного диалога с ними, основанного на общности целей Общества и его учредителей (участников).

В целях обеспечения реальной возможности осуществления учредителями (участниками) Общества своих прав Общество регулярно и своевременно предоставляет своим учредителям (участникам) полную и достоверную информацию по различным вопросам, в том числе о деятельности Общества, выплате дивидендов, повестке дня Общего собрания участников, а также по иным вопросам.

При взаимодействии с учредителями (участниками) Общество стремится к предупреждению либо справедливому урегулированию возможных корпоративных конфликтов между Обществом и его учредителями (участниками). При этом обеспечивая прав учредителей (участников), а также соблюдение требований законодательства и внутренних документов.

5.2. ОРГАНЫ ВЛАСТИ

Общество соблюдает все требования законодательства, связанного с

осуществлением предпринимательской деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

Общество не участвует в финансировании деятельности политических партий и движений. Сотрудники информируют непосредственного руководителя о намерении участвовать в политической деятельности.

5.3. ОБЩЕСТВО И ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ООО «ТПВ РУС» является социально ответственной Компанией.

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

5.4. ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ, КЛИЕНТЫ И КОНКУРЕНТЫ

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 или подрядчиков.

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

Общество с уважением относится к конкурентам и взаимодействует с ними в соответствии с общепринятыми нормами деловой этики.

6. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ НАРУШЕНИЯ ПРИНЯТЫХ ПРАВИЛ И СТАНДАРТОВ

Общество работает исключительно в соответствии с требованиями законодательства.

Мы не допускаем никаких форм противозаконного ведения бизнеса, взяточничества, коррупции, мошенничества или отмывания денег. При исполнении должностных обязанностей сотрудники руководствуются исключительно интересами Общества.

6.1. ПРОФИЛАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА И КОРРУПЦИИ

В повседневной деятельности Общество руководствуется российским и зарубежным законодательством по борьбе с коррупцией, принципами настоящего Кодекса, положениями политик Общества в области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность, а также подтверждает свою приверженность мировым стандартам в области противодействия коррупции.

В Общества ведётся профилактика всех видов корпоративного мошенничества, искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, хищений, умышленной порчи и иных злоупотреблений в отношении активов Общества.

Коррупционные действия - это предложение, дача, обещание, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных органов, частных компаний и политических деятелей.

6.2. ПОДАРКИ И ИНАЯ ВЫГОДА

Подарки, приглашения на представительские мероприятия и оказание разного рода услуг деловым партнерам (или деловыми партнерами) могут способствовать развитию долгосрочных деловых отношений. Однако это не должно снижать нашу ответственность и профессиональные требования к сотрудничеству с потенциальными партнерами.

При принятии решения о возможности подарить или получить тот или иной подарок от делового партнера мы придерживаемся следующих правил:

- не принимаем (не дарим) подарки (в том числе в виде денег, ценных бумаг, драгоценных металлов и камней, займов, сертификатов и подарочных карт, скидок и услуг, предоставляемых не на общих основаниях), а также не посещаем мероприятия, которые могут привести к возникновению обязательств;

6.3. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Исполняя свои должностные обязанности и стремясь к достижению наивысших результатов, мы руководствуемся исключительно интересами Общества.

Конфликт интересов - это любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы работника, его близких лиц противоречат или могут противоречить интересам Общества и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе на принятие решений в рамках выполнения должностных обязанностей, способных привести к причинению вреда, нарушению прав, законных интересов, утрате имущества и/или снижению деловой репутации Общества и/или обществ группы.

Мы стремимся не допускать конфликта интересов в Обществе. Соответственно, мы не должны:

- владеть долей участия, ценными бумагами делового партнера или конкурента Общества, привлекать от них займ или поручительство, входить в их органы управления, выступать их агентом или представителем, иметь иную финансовую заинтересованность в результатах деятельности тех или иных организаций с нарушением установленных Обществом требований по данным вопросам;
- иметь в непосредственном подчинении близких лиц или участвовать в продвижении их по службе в Обществе, оценке деятельности или определении компенсаций (в том числе заработной платы, премий и иных вознаграждений);
- использовать служебное положение в целях извлечения личной выгоды.

Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к конфликту интересов, должна быть урегулирована.

6.4. ВЕДЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Общество заинтересовано в укреплении своей репутации открытого и добросовестного участника рынка. Общество обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и

отчетности, в строгом соответствии с российским законодательством, а также принципами и правилами, установленными положениями настоящего Кодекса.

Общество придерживается определенных норм, которые в первую очередь предназначены для сотрудников, отвечающих за ведение и предоставление данных финансовой отчетности и управленческого учета:

- деловые операции полностью и точно отражаются в финансовых отчетах и иной учетной документации в соответствии с принципом прозрачности деятельности Общества;
- 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.

7. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА

7.1. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА

В повседневной деятельности мы соблюдаем правила и стандарты, установленные в настоящем Кодексе. Руководство Общества оказывает активную поддержку и демонстрирует приверженность законному и этичному ведению бизнеса в соответствии с принципами, изложенными в данном Кодексе, организует регулярные информационные кампании, соответствующее обучение персонала и другие мероприятия.

Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение этических норм. Порядок применения норм данного Кодекса обязателен для всех работников, независимо от занимаемой должности.

Кодекс обязывает всех работников общества не допускать:

- 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 и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- 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 репутации Общества.

Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

- следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;
- последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

7.2. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее - Комиссия).

Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом Генерального директора Общества.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

сообщений по электронной почте tpvrus@tpvrus.com

или

по телефону «горячей линии» 8 (8482)691800.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение Генерального директора Общества.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;
в Комиссию
или по средствам анонимного информирования через «ящик сбора предложений».

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

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник Общества информирует об этом Комиссию .

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

Если вы усомнились в законности действий работников или деловых партнеров Общества, также можно отправить сообщение по электронному адресу tpvrus@tpvrus.com

8. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Каждый сотрудник может вносить свои предложения по изменению Кодекса, направив их на электронный адрес tpvrus@tpvrus.com

Кодекс утверждается Генеральным директором и вводится в действие Приказом Генерального директора.

После введения Кодекса в действие согласно с корпоративными процедурами, его положения являются обязательными для исполнения всеми работниками Общества.

Текст Кодекса размещается на официальном сайте Общества www.tpvrus.com.