



Кодекс корпоративной этики и делового поведения ООО «УК САМПА»

утвержден Приказом № 3 от 19 января 2023 года

Кодекс корпоративной этики и делового поведения (далее — Кодекс этики, Кодекс) Общества с ограниченной ответственностью «Управляющая компания САМПА» (далее – ООО «УК САМПА», Общество) — это общий ориентир для всех, кто работает в Обществе или связан с ним.

Кодекс этики призван гарантировать соответствующий ценностям Общества открытый, честный и справедливый подход в отношениях с членами команды, контрагентами, деловыми партнерами, конкурентами, органами государственной власти и иными лицами.

Это не только свод правил, но и набор инструментов, который помогает работнику ориентироваться в корпоративной культуре Общества. Этот документ поможет выбрать стратегию поведения, принять взвешенное решение в неоднозначной ситуации и вовремя распознать отношения и действия, которые не соответствуют этическим принципам Общества. В Кодексе содержится информация о том, куда обратиться, если возникают сомнения в правильности тех или иных поступков и решений.

Кодекс этики предназначен для всех работников Общества, вне зависимости от занимаемой должности, стажа и места работы, а также для членов Совета директоров.

Общество ожидает поведения, соответствующего его этическим стандартам, от деловых партнеров, поставщиков и контрагентов, поддерживает их честность и открытость.

При привлечении для работы с Обществом третьих лиц, необходимо убедиться, что они обладают должной репутацией и разделяют нормы и ценности, отраженные в Кодексе.

Обязанности работников и ожидания Общества

Каждый работник Общества обязан:

- соблюдать требования законодательств;
- изучить положения Кодекса этики, руководствоваться ими в ежедневной работе и избегать некорректного и ненадлежащего поведения, в том числе и вне рабочего места;
- проходить обучающие курсы по вопросам корпоративной этики и поведения;
- знать и соблюдать положения внутренних политик и процедур в своей зоне ответственности;
- содействовать Обществу в служебных расследованиях и проверках возможных нарушений;
- обращаться за помощью к непосредственному руководителю при возникновении вопросов о применении Кодекса или сомнений относительно соблюдения этических принципов.

Обязанности руководителей

Руководитель обязан создавать и постоянно поддерживать такую атмосферу доверия и открытости, в которой подчиненные ему работники смогут открыто обсуждать любые сомнения и проблемы этического характера и рассказывать о проблемах и ошибках.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность этическим принципам Общества, ставя

их выше коммерческих или финансовых результатов;

- обеспечивать ознакомление с принципами Кодекса и их соблюдение работниками, помогать им осознать смысл и значимость этического поведения;
- создавать в команде среду открытого общения, в которой каждый работник, вынося на обсуждение тот или иной вопрос, будет чувствовать себя комфортно;
- оказывать поддержку работникам, инициирующим обсуждение этических вопросов;
- не допускать поручений, нарушающих законодательство Российской Федерации, противоречащих положениям Кодекса, принципам деловой этики или иным правилам, установленным в Обществе;
- в случае нарушений законодательства Российской Федерации незамедлительно принимать меры по их устранению, информировать об этических нарушениях и конфликтах уполномоченные подразделения;
- учитывать при оценке работников соблюдение ими этических принципов Общества в работе и их вклад в укрепление атмосферы доверия и открытости в команде.

Информирование о нарушениях

Открытое общение и атмосфера доверия не означают, что следует закрывать глаза на нарушения. О некоторых ситуациях необходимо сообщать незамедлительно, чтобы избежать репутационных и финансовых потерь или минимизировать их последствия. Для информирования о несоблюдении Кодекса или законодательства Российской Федерации, а также о других нарушениях в Обществе доступны линии информирования, которые принимают обращения как от работников, так и от всех тех, кто считает нужным заявить о нарушении. Информация о линиях информирования размещена в разделе «Линии информирования» Кодекса.

Общество обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех поступающих на линии информирования обращений, включая анонимные, и обеспечивает защиту тех, кто своевременно сообщает о нарушениях и оказывает содействие в проведении служебных расследований или проверок.

Общество не применяет санкций в отношении заявителей: не делает выговоров, не увольняет и не понижает их в должности, не лишает их премий.

Взаимоотношения внутри Общества

Общество как работодатель

Общество неукоснительно соблюдает трудовое законодательство Российской Федерации. Отношения между Обществом и работниками строятся на принципе взаимовыгодного партнерства: работодатель предоставляет работникам возможности для раскрытия их потенциала и ожидает от них равноценную отдачу, инициативу и ответственность при использовании этих возможностей.

Атмосфера в команде

Ключевые принципы, характеризующие атмосферу в команде Общества:

- продуктивная рабочая и деловая среда;
- командная работа, где каждый голос будет услышан;
- уважение к взглядам других, обмен знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту;

- работники Общества придерживаются уважительной и доброжелательной манеры общения;
- работники могут открыто высказывать свою точку зрения, не боясь говорить о проблемах, предоставлять обратную связь в конструктивной форме;
- работники Общества признают ошибки, извлекают уроки и решают проблемы;
- в Обществе не приемлема предвзятость, оскорбительное и непристойное поведение, предубеждения в отношении работников, контрагентов или любых других лиц и компаний, связанных с Обществом.

Забота о сотрудниках

Общество создает условия для здорового образа жизни работников, поддерживает их усилия, направленные на укрепление их собственного здоровья, а также содействует формированию и распространению национальных стандартов и лучших практик в области общественного здоровья в целом.

Развитие и самореализация

Постоянное развитие - необходимое условие успеха, поэтому в Обществе уделяется внимание профессиональному и личностному росту всех членов команды. Общество обеспечивает всем работникам равенство возможностей и прозрачность правил развития карьеры в зависимости от их навыков, результативности и соответствия ценностям Общества.

Охрана труда

Безопасные и комфортные условия работы работников — приоритет Общества. Эти условия поддерживаются на высоком уровне и проводятся мероприятия по их улучшению.

Безопасность на рабочем месте гарантируется не только мерами, которые предпринимает Общество, но и неукоснительным соблюдением правил безопасности каждым работником. Даже самые важные и срочные задачи в Обществе должны выполняться только при условии соблюдения требований охраны труда.

Разнообразие и инклюзивность

Общество обеспечивает в своей деятельности справедливое и равное отношение ко всем. Глубокое понимание и поддержка принципов инклюзивности и разнообразия команды позволяет нам чутко реагировать на потребности общества и наших работников.

- Недопустима дискриминация по возрасту, полу, национальности, расе, политическим и религиозным взглядам, особенностям здоровья, социально-экономическому статусу и другим характеристикам, не связанным с профессиональными качествами человека и выполнением должностных обязанностей.
- Неприемлемы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения.
- Неприемлемы психологическое давление и домогательства, предложения сексуального характера коллегам. Не допускается комментирование сексуальной жизни коллег, совершение нежелательных действий сексуального характера или обсуждение неуместных тем с таким подтекстом с коллегами, как на рабочем месте, так и вне его.

В случае, если работник Общества подвергся дискриминации, оскорблениям или домогательствам в той или иной форме или стал свидетелем подобной ситуации, необходимо сообщить об этом непосредственному или вышестоящему руководителю, или обратиться на Горячую линию комплаенс, чтобы Общество могло тщательно расследовать ситуацию и принять меры по защите чести и достоинства работника.

Конфликт интересов

Конфликт интересов может возникнуть в любой сфере деятельности и по разным причинам. Например, если работник участвует в уставном капитале или органах управления другой компании, осуществляет предпринимательскую деятельность, работает по совместительству в другой организации. Также конфликт интересов может возникать при совместной работе родственников в Обществе.

Само по себе возникновение конфликта интересов не является нарушением внутренних процедур Общества, однако о нем необходимо незамедлительно сообщить непосредственному руководителю и персоналу комплаенс (даже если это только потенциальный конфликт интересов), чтобы Общество могло оценить ситуацию и принять необходимые меры.

Персонал комплаенс оценит ситуацию и даст рекомендации по предотвращению или минимизации риска возникновения конфликта интересов. Общество ожидает от своих работников, что они будут неукоснительно следовать данным рекомендациям.

Недопустимо, чтобы личные интересы влияли на объективность и беспристрастность профессиональных суждений и противоречили интересам Общества.

Более подробная информация о конфликте интересов и случаях его возникновения приведена в принятой в Обществе Политике по управлению конфликтом интересов.

Совместная работа родственников

В большинстве случаев совместная работа родственников в Обществе допустима. Но информация о таких ситуациях должна быть доведена до сведения персонала комплаенс с тем, чтобы была возможность предварительно оценить риск конфликта интересов.

Запрещено административное или функциональное подчинение одного из родственников другому. Работники не могут проводить проверки в отношении своего родственника из другого подразделения и в отношении направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

При этом работа членов одной семьи в независимых друг от друга подразделениях может быть допустима при соблюдении рекомендаций персонала комплаенс.

С полным перечнем лиц, о совместной работе с которыми необходимо направлять информацию персоналу комплаенс, можно ознакомиться в принятой в Обществе Политике по управлению конфликтом интересов.

Трудовая деятельность вне Общества, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц

Общество признает право работников дополнительно заниматься предпринимательской и иной экономической деятельностью при соблюдении следующих правил:

- необходимо сообщить об этой деятельности персоналу комплаенс и получить согласие;
- не следует заниматься деятельностью, ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества;
- заниматься сторонними проектами следует только в свободное от работы время и вне территории Общества;
- дополнительная деятельность не должна влиять на выполнение должностных обязанностей и наносить ущерб имиджу и интересам Общества;
- не следует продвигать собственные услуги на территории Общества, нельзя использовать положение и возможности в Обществе для продвижения услуг в Обществе;

- необходимо строго соблюдать правила охраны инсайдерской и иной конфиденциальной непубличной информации, ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

Обмен подарками

Общество учитывает необходимость установления прочных и взаимовыгодных деловых отношений с контрагентами и деловыми партнерами и допускает возможность получения и предоставления корпоративных подарков, которые соответствуют деловой практике и установленным в Обществе требованиям.

Однако, такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Общества, влиять на объективное и беспристрастное принятие решений, приводить к возникновению обязательств.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям, установленным в документах Общества, должны быть в вежливой форме отклонены.

С правилами обращения с подарками можно ознакомиться в Политике ООО «УК САМПА» по противодействию коррупции.

Честная конкуренция

В основе деятельности Общества лежат принципы равноправия, справедливости, добропорядочного и уважительного отношения не только к деловым партнерам и контрагентам, но и к конкурентам. Общество не допускает недобросовестных действий в отношении конкурентов, уважает и соблюдает правила свободной и честной конкуренции, а также законодательство о защите конкуренции во всех странах ведения бизнеса.

В рамках этого подхода в Обществе запрещено:

- обсуждать с конкурентами конкурсные торги или иным образом вмешиваться в них (т. е. участвовать в «сговоре» на торгах);
- раскрывать конкурентам конфиденциальную информацию Общества, включая информацию, полученную от контрагентов и партнеров;
- согласовывать положения, которые могут ограничивать коммерческую свободу партнеров, без консультации профильных подразделений.

Взаимоотношения с поставщиками

Общество стремится сотрудничать с поставщиками, имеющими безупречную деловую репутацию, строящими свою деятельность на принципах неукоснительного соблюдения применимого законодательства, требований деловой этики и честного партнерства, заботящимися об охране труда и здоровья своих работников, демонстрирующими бережное отношение к окружающей среде.

Выбор деловых партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров Общество осуществляет на принципах равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации в соответствии с установленными закупочными процедурами. Информация о партнерах и конкурентах поступает в Общество и используется им исключительно на условиях законности и этичности.

При выборе поставщиков Общество руководствуется нормами законодательства о закупках и Положением о закупках Общества. Сотрудничество с поставщиками строится на основе честного и ответственного партнерства.

Основными принципами при проведении отбора поставщиков являются обеспечение честной конкурентной борьбы и предоставление равных возможностей всем потенциальным поставщикам. Поэтому создавать преимущественные условия участия в торгах и иных

закупочных процедурах, проводимых Обществом, для каких-либо участников запрещено. Более подробная информация содержится в Положении о закупках Общества.

Публичные коммуникации

Не допускается выступление работников Общества от лица Общества без согласования с персоналом комплаенс.

Общение в социальных сетях

Запрещается размещать в социальных сетях комментарии, фото- и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие деловую репутацию Общества.

Защита конфиденциальной информации

Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к конфиденциальной информации (в том числе персональным данным), к сведениям, составляющим коммерческую тайну.

Обладатели непубличной информации в Обществе должны ответственно обращаться с ней:

- передавать конфиденциальную информацию можно только по защищенным каналам и только при служебной необходимости;
- нельзя позволять себе использовать конфиденциальную информацию в личных целях, копировать ее и фиксировать на фото и видео;
- нельзя оставлять носители информации без присмотра. Покидая рабочее место даже ненадолго, необходимо убедиться, что конфиденциальный файл не остался открытым на экране компьютера. Особенно бдительными следует быть в отношении распечатанных материалов — не оставлять их на принтере, не позволять себе работать с ними в общественных местах, например, в транспорте или в кафе;
- нельзя размещать непубличную информацию в интернет-хранилищах.

Персональные данные

Общество осуществляет обработку персональных данных работников и других субъектов в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и при наличии правовых оснований.

Общество руководствуется принципом минимизации обработки персональных данных и осуществляет их обработку исключительно в объеме и в течение сроков, необходимых для достижения законных целей.

Общество ожидает, что работники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность информации ограниченного доступа, с которой такие работники были ознакомлены в период работы в Обществе. В свою очередь Общество не обязывает новых работников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

Кибербезопасность

Кибербезопасность — одно из приоритетных направлений в деятельности Общества. В условиях цифровой трансформации и широкого распространения кибермошенничества всем членам команды необходимо постоянно повышать свой уровень цифровой грамотности.

Безопасность требует проактивного подхода: необходимо не устранять проблемы, а избегать их возникновения. Это значит постоянно применять и распространять знания в области кибербезопасности и в работе, и в повседневной жизни, быть всегда начеку и не ослаблять внимания к вопросам защиты данных.

Следование простым правилам и принципам кибербезопасности позволит сохранить деловую

репутацию Общества.

При подозрениях о возникновении инцидентов кибербезопасности необходимо обратиться в Дирекцию по информационным технологиям Общества.

Защита активов и интеллектуальной собственности

Общество предоставляет своим сотрудникам все возможности для творчества и защиты их идей.

Программный код, элементы дизайна, алгоритмы и модели, и иные уникальные разработки, созданные работниками Общества, — всё это интеллектуальная собственность Общества, требующая бережного отношения. Любое ее использование работниками Общества и другими людьми, с которыми Общество взаимодействует, должно быть добросовестным и в рамках законодательства Российской Федерации.

Интеллектуальные активы Общество не могут использоваться работниками в личных целях. Разработки, созданные в Обществе, должны оставаться в Обществе, даже если их создатели прекращают работу в Обществе. При этом Общество уважает права разработчиков как авторов и гарантирует их соблюдение.

Общество уважает право на интеллектуальную собственность любого человека или компании. Чужая интеллектуальная собственность в Обществе используется только на законных основаниях. Общество ожидает от своих работников, контрагентов и деловых партнеров, что они будут всегда ответственно следовать этому принципу.

Соблюдение законодательства

Общество порицает неэтичные практики ведения бизнеса в любых проявлениях и ожидает от всех работников Общества неукоснительного соблюдения законодательства Российской Федерации.

Противодействие коррупции

Общество в своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к коррупции в любых ее формах и проявлениях (принцип нулевой толерантности) и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди работников. Общество интегрирует антикоррупционные принципы в стратегическое и оперативное управление на всех уровнях деятельности.

Работнику Общества в любых обстоятельствах запрещено обещать, предлагать, давать, просить и получать взятки, в том числе прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц. Также в Обществе не допускаются иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур.

Общество ожидает от контрагентов, поставщиков и деловых партнеров соблюдения соответствующих принципов, требований, ограничений, запретов и обязанностей в целях противодействия коррупции.

Общая цель работников Общества — поддерживать высокую деловую репутацию Общества.

Подробно антикоррупционные принципы и требования изложены в Политике Общества по противодействию коррупции.

Противодействие мошенничеству

Мошенничество — это любой сознательный акт или, напротив, бездействие, приводящее к злоупотреблению доверием Общества, его контрагентов, деловых партнеров.

Любое преднамеренное нарушение законодательства Российской Федерации работниками Общества повлечет не только их персональную ответственность, но и поставит под угрозу репутацию Общества.

Общество ожидает от своих контрагентов и деловых партнеров соответствующего этического поведения и поддержания культуры противодействия мошенничеству.

Важной частью корпоративной культуры Общества является добровольное сообщение работниками о любых фактах или подозрениях на нарушения законодательства на действующие в Обществе линии информирования. Подробно о доступных в Обществе линиях информирования указано в разделе «Линии информирования».

Взаимодействие с государственными органами

Отношения Общества с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах соблюдения законодательства, прозрачности и сотрудничества.

Работники Общества должны быть вежливыми и профессиональными, выражать исключительно официальную позицию Общества и не препятствовать расследованиям в случае их проведения.

Устойчивое развитие

Общество — ответственная компания. В основе нашей стратегии — создание долгосрочной ценности. Общество постоянно повышает собственную эффективность, соблюдает права человека, бережно относится к окружающей среде, а также стремится сотрудничать с компаниями, разделяющими наши принципы. Общество создает условия для эффективного труда и развития человеческого потенциала. Внедряет лучшие практики корпоративного управления и деловой этики и способствует распространению их среди контрагентов и деловых партнеров, а также совершенствует информационную открытость и прозрачность.

Участие в общественной деятельности и забота об обществе

Дела на благо общества — неотъемлемая часть корпоративной культуры Общества. Общество поддерживает общественно значимые социальные и экологические проекты.

Политическая и общественная деятельность

Общество не участвует в деятельности политических партий и организаций, не пропагандирует и не финансирует деятельность каких-либо конфессиональных групп, направленную на распространение их религиозных взглядов.

Работники, в нерабочее время принимающие участие в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны в этих случаях выступать исключительно в качестве частных лиц, а не в роли представителей Общества.

Заключительные положения

При любых обстоятельствах необходимо руководствоваться здравым смыслом и действующими в Обществе правилами, проявлять ответственность. При наличии сомнений необходимо советоваться с непосредственным руководителем и коллегами, а также обращаться на линии информирования.

Бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми работниками Общества гарантирует эффективность работы Общества, поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с контрагентами, деловыми партнерами и иными лицами.

Для лучшего изучения принципов и правил Общества, которые резюмирует Кодекс этики, целесообразно обратиться к внутренним (локальным) документам (актам) Общества: Политике Общества по управлению конфликтом интересов, Политике Общества по противодействию коррупции, Политике кибербезопасности Общества, Политике Общества в отношении обработки и защиты персональных данных и другим.

Ответственность за нарушение Кодекса

К работникам, которые не соблюдают положения Кодекса, при наличии правовых оснований могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и внутренними (локальными) документами (актами) Общества. В случае несоблюдения закона, в том числе в области противодействия коррупции, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

Линии информирования

Коррупция, конфликт интересов, мошенничество

Если работнику стало известно о коррупционных действиях, нарушениях по конфликту интересов он может обратиться на Горячую линию комплаенс, отправив сообщение по электронной почте на адрес: Compliance@mcsampa.ru

Кибербезопасность и конфиденциальная информация

Если работник столкнулся с нарушениями правил кибербезопасности, получил подозрительное письмо, узнал о несанкционированном доступе к конфиденциальной информации или ее утечке, обнаружил сетевые атаки или поддельные ресурсы Общества в интернете, необходимо незамедлительно сообщить об этом в Техническую поддержку Общества по электронной почте на адрес: it@mcsampa.ru

Атмосфера в коллективе, отношения с руководителем и коллегами

Если работник столкнулся с неэтичным поведением в отношении себя или своих коллег со стороны руководителя или других коллег, необходимо сообщить об этом своему руководителю (если возможно в данной ситуации), обратиться в подразделение по работе с персоналом или на Горячую линию комплаенс по адресу: Compliance@mcsampa.ru.

При наличии обращения Общество сможет тщательно расследовать ситуацию и принять соответствующие меры.