

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом Генерального директора  
Общества с ограниченной ответственностью  
«НОРКЕМ»  
от «30» декабря 2020 года №71/УД

**КОДЕКС  
корпоративной этики  
Общества с ограниченной ответственностью  
«НОРКЕМ»**

г. Нижний Новгород  
2020 г.

## 1. ВВЕДЕНИЕ

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

1.2. Кодекс распространяется на всех работников Общества. Кодекс в части, не противоречащей существующим обязательствам, 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.

1.3. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт ведущих российских компаний.

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

1.5. Каждый работник Общества:

- подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу);

- руководствуются положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике (далее также - Комиссия);

- своевременно уведомляет своего непосредственного руководителя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.6. Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

## 2. СТРАТЕГИЯ ОБЩЕСТВА И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

2.1. Стратегическими ориентирами Общества являются:

- применение передовых технологий и разработок, создание новых продуктов с высокой добавленной стоимостью, повышение эффективности производственной и управленческой деятельности, направленных на сбалансированное развитие экономики;

- совершенствование политики Общества в области охраны труда и окружающей среды;

- соблюдение интересов всех работников Общества;

- обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности как перед государственными контролирующими органами, так и перед работниками Общества и его партнерами.

2.2. Корпоративными ценностями Общества признаются:

- **профессионализм** - углубленное освоение своей специальности, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, постоянное стремление к совершенству;
- **взаимное уважение** - доверие, доброжелательность, формирующие благоприятный психологический климат в коллективе;
- **бережливость** - ответственное и бережное отношение к имуществу и другим активам Общества;
- **преемственность** - уважение к труду и опыту старших поколений, профессиональное обучение и наставничество;
- **имидж** - использование различных приемов, объективно создающих позитивное представление об Обществе.

### 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

3.1. Отношения между работником и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

3.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении создает работникам благоприятные условия труда, возможность для квалификации и реализации своего потенциала.

3.3. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечения, мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

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

3.5. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

3.6. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

3.7. Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

3.8. Общество ценит в своих работниках компетентность, инициативность, творческий подход к работе, честность, порядочность, преданность и лояльность Обществу.

3.9. Принудительный труд в форме рабского, кабального труда или в любых других формах неприемлем. Психическое и физическое принуждение, рабство и торговля людьми запрещены.

3.10. Ни при каких обстоятельствах Общество не нанимает работников в возрасте младше 15 лет или минимального возраста для работы, предусмотренного местным законодательством. Несовершеннолетние работники не должны выполнять психически, физически, социально или морально опасную работу.

### 4. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Промышленная безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды относятся к основным приоритетам Общества.

4.2. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства РФ и технических стандартов.

4.3. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

4.4. Эти стандарты обязательны не только для работников Общества, но и учитываются во взаимоотношениях с партнерами, в том числе с подрядными организациями.

4.5. Общество рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность и уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Общества действует жесткий запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств. При этом активно поощряются занятия физкультурой и спортом, другими оздоровительными мероприятиями.

## 5. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КОЛЛЕГАМИ

5.1. Основной принцип взаимодействия между всеми работниками Общества - уважение личности и человеческого достоинства, открытость и доброжелательность, готовность всегда помочь коллеге.

5.2. Уважая чувство собственного достоинства друг друга, сотрудники Общества не должны позволять себе грубость и хамство вне зависимости от ситуации.

5.3. Дискриминация и неприязнь к любому сотруднику на основе его расы, религии, пола, возраста, гражданства, физических недостатков или таковых же признаков у его родственников или друзей не должны допускаться ни в какой-либо форме.

5.4. Межличностные конфликты никак не должны отражаться на профессиональном взаимодействии между конфликтующими сторонами.

5.5. Обе стороны возникшего межличностного конфликта должны в максимально короткий срок его разрешить, в случае если сторонам так и не удалось договориться, то они вправе обратиться за помощью к непосредственным руководителям или в Комиссию по корпоративной этике.

5.6. Конфликты, возникшие на основе служебных задач, подлежат урегулированию руководителями конфликтующих сторон.

## 6. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЯМИ И ПОДЧИНЕННЫМИ

6.1. Основная задача руководителя - помогать подчиненным профессионально расти и развиваться, видеть перспективы своей деятельности в контексте работы подразделений и всего Общества, ощущать сопричастность к общему делу.

6.2. Руководителю следует:

- оптимально организовать труд коллектива и учитывать способности работников так, чтобы у каждого из них, была возможность работать на самом высоком уровне и получать удовольствие от своего труда;
- стимулировать личные успехи и достижения работников;
- на собственном примере демонстрировать высокий уровень профессионализма;
- поощрять инициативу, творчество, независимость мышления работников;
- своевременно информировать работников о принятых решениях, поддерживать доброжелательную деловую атмосферу в коллективе, предупреждать возможные конфликты между работниками;
- помнить, что отсутствие должной гласности порождает недоверие и недопонимание;
- постоянно вести диалог с подчиненными, быть готовым к компромиссам.

6.3. Функциональному подчиненному следует:

- соблюдать служебную субординацию при взаимодействии с руководителем;
- обращаться к непосредственному руководителю по имени и отчеству, если иное взаимно не согласовано (обращение к другим руководителям происходит только по имени и отчеству);
- взаимодействовать с другими подразделениями только через своего непосредственного руководителя или по согласованию с ним, если иное не оговорено в должностной инструкции;

- обращаться к непосредственному руководителю за помощью при возникновении затруднительной, сложной или спорной ситуации, связанной с профессиональной деятельностью.

## 7. ОТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ И КОНКУРЕНТАМИ

7.1. Общество строит взаимоотношения с контрагентами на принципах ответственного партнерства.

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

7.3. Запрещены любые формы взяточничества, коррупции и вымогательства, а также действуют соответствующие процедуры для предотвращения подкупа во всех коммерческих сделках, осуществляемых с контрагентами.

### 7.4. Взаимодействие с потребителями.

Общество нацелено на поддержание с потребителями долгих стабильных, взаимовыгодных отношений. В этих целях Общество при взаимодействии придерживается следующих правил:

- действовать в своей работе с потребителем уважительно, честно и открыто на основе принципа взаимной выгоды;
- оказывать помощь в выборе продукции, в наибольшей отвечающей интересам потребителя;
- обеспечивать своевременное и качественное обслуживание;
- предоставлять потребителям по их запросам и своей инициативе всю информацию о нашей продукции и Обществе при условии, что данная информация не отнесена к коммерческой тайне;
- обеспечивать конфиденциальность информации о потребителе при и после проведения переговоров и заключения договоров;
- внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в адрес Общества и продукции Общества;
- своевременно и внимательно рассматривать возникающие затруднения и конфликты, быстро разрешать претензии и жалобы и принимать необходимые меры по устранению последствий допущенных нарушений;
- за некачественное или несвоевременное обслуживание потребителя ответственность в равной степени несет работник и его непосредственный руководитель.

### 7.5. Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками.

При работе с поставщиками услуг и продукции и подрядчиками работники Общества исходят из принципов:

- основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы;
- выбор поставщиков и подрядчиков должен осуществляться в соответствии с корпоративными политиками в данной области;
- при выборе поставщика, подрядчика ответственный работник или группа работников должны исходить только из выгодного для Общества соотношения - «качество-стоимость»;
- партнер должен иметь хорошую репутацию, обладать достаточным опытом, ресурсами и компетенцией;
- условия договора должны соответствовать всем применимым в конкретном случае требованиям и нормам законодательства РФ;
- при ведении дел с поставщиками и подрядчиками работники действовать строго в интересах Общества.
- недопустим конфликт интересов.

Ответственные работники не должны просить или принимать (прямо или косвенно) оплату, подарки или что-то подобное, представляющее ценность, от фактического или потенциального партнера Общества в знак благодарности за заключенную или заключаемую сделку.

7.6. Отношения с конкурентами. Общество с уважением относится к конкурентам и взаимодействует с ними в соответствии с общепринятыми нормами деловой этики, соблюдая при этом требования антимонопольного законодательства РФ. Вся информация о конкурентах Общества должна быть получена законно и использоваться только в законных целях.

## 8. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

8.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает ил возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

8.2. Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых возникает конфликт интересов.

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

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

8.5. Некоторые примеры конфликта интересов.

### 8.5.1. Совместная работа родственников

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

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам- подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами.

Общество ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Обществе 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 Общества 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.

### 8.5.2. Подарки

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставления в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Обществе.

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;
- стоимостью свыше 1000 руб.;
- в отсутствие очевидных, общепринятых поводов для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике.

## 9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

### 9.1. Органы власти

Общество взаимодействует с местными и областными органами власти, выстраивая с ними конструктивные отношения.

Общество соблюдает все требования законодательства РФ, связанного с осуществлением предпринимательской деятельности, в полной мере уплачивает налоги и выплачивает заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

Общество не участвует в финансировании деятельности политических партий и движений.

### 9.2. СМИ, контролирующие госорганы, иные компании

При взаимодействии со средствами массовой информации, государственными контролирующими органами, представителями иных компаний работники Общества придерживаются следующих правил:

- любое взаимодействие со СМИ, контролирующими государственными органами, представителями иных компаний и т.д. осуществляется исключительно работниками на это уполномоченными и строго с соблюдением должностной инструкции и других локальных актов Общества;
- при обращении или запросах из государственных органов, из иных компаний, из СМИ и т.д. работнику необходимо в первую очередь проинформировать своего непосредственного руководителя;
- интервью, публикация статей в СМИ о деятельности Общества следует осуществлять только после того, как содержание текста будет заранее согласовано со своим непосредственным руководителем и руководством Общества;
- если есть подозрение о том, что кто-то из внешней среды интересуется информацией о нашем Обществе, то немедленно нужно обратиться к своему непосредственному руководителю, сотруднику подразделения безопасности;
- участие работников в деятельности политических и общественных организаций - их неотъемлемое конституционное право, однако подобная деятельность должна осуществляться вне стен Общества и внебиржевое время, при этом каждый работник действует как частное лицо без использования ресурсов Общества;
- работнику Общества настоятельно не рекомендуется принимать участие в деятельности экстремистских и других нелегальных организаций; проведение агитации любого вида в помещениях Общества, в том числе расклейивание рекламных материалов или распространение соответствующей информации в поддержку политических кандидатов или иных общественных кампаний запрещено, за исключением различных официальных благотворительных акций;
- работник Общества должен поставить в известность своего непосредственного руководителя, если помимо основной работы в Обществе занимается смежной оплачиваемой профессиональной деятельностью или оказывает платные консультационные услуги сторонним организациям.

### 9.3. Интернет

Использование работниками Общества интернета предусматривает обязательное соблюдение ряда ограничительных правил:

- никогда не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности Общества в интернете.

Право размещать отдельные сведения на сайте Общества имеют только уполномоченные работники отдела маркетинга по согласованию с руководителем Общества;

• не использовать корпоративную почту и интернет в личных целях; не размещать в интернете фото-, аудио-, видеоматериалы с корпоративных мероприятий, рабочих мест и производственных объектов Общества; не участвовать в обсуждении новостей Общества, решений руководства или отдельных работников, а также информации, касающейся деловых партнеров и контрагентов Общества;

- выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий.

## 10. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

10.1. В области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные законодательством РФ, а также иных локальных правовых актов Общества.

## 11. СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

11.1. Защита сведений, содержащих коммерческую тайну, персональных данных, других важных сведений о деятельности и развитии Общества осуществляется в соответствии с имеющимися локальными нормативными актами.

11.2. Разглашение конфиденциальной информации является нарушением условий трудового договора с работником со стороны последнего и влечет за собой ответственность вплоть до увольнения. Аналогичные санкции могут быть применены к работнику, допустившему любую передачу сторонним лицам или организациям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации Общества.

11.3. Любая негативная информация об Обществе или его руководителях, распространяемая или переданная работником третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию Общества, рассматривается руководством Общества как нарушение условий трудового договора.

## 12. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА

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

- движимое и недвижимое имущество;
- результаты интеллектуальной деятельности;
- рабочее время работников (трудовые ресурсы).

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

12.3. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам

12.4. Использование активов Общества работниками в личных целях, а также для извлечения личной выгоды недопустимо.

## 13. ЧАСТНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Рабочее место

Каждый работник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте.  
На рабочем месте запрещено:

- заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами;
- принятие пищи. Исключение составляют напитки (чай, кофе, вода и т.п.), конфеты, печенье и фрукты. Прием пищи осуществляется в специально отведенных для этого местах;
- курение, которое также допускается только в специально отведенных местах (и по времени не более 15 минут в час).

Ответственность за чистоту и порядок несет непосредственный руководитель подразделения, работающий в данном помещении.

### 13.2. Внешний вид

Работники Общества, которые по своим должностным обязанностям выполняют работу, предполагающую наличие специальной формы должны быть одеты соответствующим образом.

Другие работники должны поддерживать деловой стиль, одежда должна быть чистой, опрятной и не выглядеть вызывающе.

## 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ

14.1. Все работники Общества несут ответственность за соблюдением норм всех локальных нормативных актов, настоящего Кодекса, действующего законодательства РФ в сфере труда, а также общепризнанных человеческих норм морали и нравственности.

Каждый работник несет также ответственность:

- за качество выполняемой им работы;
- за эффективное использование своего рабочего времени;
- за поддержание рабочей обстановки и социально-психологического климата в коллективе;
- за нанесение любого ущерба не только своими действиями, но и бездействием.

## 15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ

15.1. Общество несет ответственность за соблюдение норм всех локальных нормативных актов, настоящего Кодекса, действующего законодательства РФ в сфере труда, а также общепризнанных человеческих норм морали и нравственности.

15.2. Общество несет также ответственность:

- за формирование оптимальных условий для работы каждого работника;
- за формирование равных условий для профессионального и карьерного развития всех работников;
- за поддержку и развитие инициативы и производственного «ноу-хау» работников.

## 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

16.2. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике.

Комиссия состоит из 3-х человек. Персональный состав Комиссии и ее Председатель определяются приказом Общества.

Основными задачами Комиссии являются разъяснения работникам положений настоящего Кодекса и разработка рекомендаций руководству Общества по предотвращению или устранению конфликта интересов.

Обращение в Комиссию осуществляется либо непосредственным выходом на членов Комиссии, либо путем передачи информации Председателю по его контактному рабочему телефону или по его корпоративной электронной почте.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться к своему непосредственному руководителю или в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом. Если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранение конфликта интересов работник Общества информирует об этом Комиссию.