



Утверждаю
Генеральный директор

1 марта 2024 г.
Мантрова Анна Дмитриевна

394056, РФ, Воронежская обл., г. Воронеж
Солдатское Поле ул., дом 285/5, офис 7

Кодекс корпоративной этики и делового поведения

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий кодекс закрепляет корпоративные ценности ООО «Управляющая компания Коблик Групп» (далее — Общество), разработан в целях определения и регулирования стандартов делового общения работников, формирования единых коммуникативных норм и правил.
- 1.2. Настоящий кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Общества, стандарты и требования, разработанные для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.
- 1.3. Настоящий кодекс определяет условия и порядок применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном кодексе.
- 1.4. Настоящий кодекс разработан в соответствии с Трудовым кодексом, уставом Общества, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Нормы корпоративного поведения

- 2.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.
- 2.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения

уровня компетенций и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников, строго придерживается высоких стандартов корпоративной этики, что является залогом ее успеха и процветания.

- 2.3. Кодекс устанавливает стандарты поведения для каждого работника Общества. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения работников Общества, вне зависимости от должности, места работы и прошлого опыта. Каждый работник несет ответственность за выполнение этих требований.
- 2.4. Поддержание репутации честной, открытой компании, следование высоким этическим принципам — одна из основных задач всех работников Общества. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к компании со стороны деловых партнеров и государственных структур.
- 2.5. Общество ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников, независимо от занимаемой должности или служебного положения, в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.
- 2.6. Общество считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу.
- 2.7. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.
- 2.8. Общество подтверждает стремление к стабильности, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдает нормы трудового законодательства Российской Федерации.
- 2.9. Общество не допускает дискриминации и любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3. Взаимная ответственность Общества и ее работников

- 3.1. Взаимная ответственность означает, что как Общество, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.
- 3.2. Общество видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

3.3. В свою очередь Общество ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

4. Этические принципы работников Общества

- 4.1. **Профессионализм.** Все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
- 4.2. **Ответственность.** Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- 4.3. **Честность и объективность.** Все управленческие решения и действия работников должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- 4.4. **Добросовестность.** Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Обществу и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры при заключении

сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления.

- 4.5. **Имидж и репутация.** Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества и ее дочерних и зависимых обществ.
- 4.6. **Уважение.** Общество уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и Обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.
- 4.7. **Конфиденциальность.** Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документах компании), неправомерное использование которой может нанести ущерб Обществу.
- 4.8. **Прозрачность.** Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

5. Этические принципы руководства Общества

- 5.1. Соблюдение законодательства, внутренних документов Общества, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 5.2. Обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда.
- 5.3. Недопущение по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.
- 5.4. Доведение до работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении.
- 5.5. Создание атмосферы уважения, доверия и открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Общества и удовлетворению их от работы.

- 5.6. Делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками.
- 5.7. Проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения.
- 5.8. Признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников.
- 5.9. Развитие эффективной системы консультаций работников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте.
- 5.10. Забота о благосостоянии работников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление компанией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

6. Соблюдение норм корпоративной этики и ответственность за их нарушение

- 6.1. Следование принципам корпоративной этики Общества повышает результативность работы, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами Общества.
- 6.2. Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Своим личным примером руководители должны демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры, вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования настоящего положения и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.
- 6.3. Соблюдение настоящего положения является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.
- 6.4. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и принципов настоящего положения, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов в случае ее создания в Обществе.
- 6.5. Гарантируется отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях настоящего положения (в том числе какое-либо преследование или

дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов корпоративной этики Общества.

- 6.6. Любое заинтересованное лицо, не являющееся работником компании (например, поставщик продукции или услуг для компании, инвестор и т. д.), также вправе сообщить о нарушениях со стороны работника Общества.
- 6.7. За действия или бездействие, нарушающие нормы и принципы настоящего положения, либо подрывающие репутацию Общества и ее персонала, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о его несоответствии занимаемой должности.
- 6.8. Каждый работник в случае отступления от норм и правил настоящего положения имеет право на объективное расследование допущенных нарушений, а также вправе получить результаты проведенного расследования.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящий кодекс вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно до принятия нового положения.
- 7.2. Все изменения и дополнения к настоящему положению должны быть утверждены генеральным директором ООО «Управляющая компания Коблик Групп».
- 7.3. Контроль за соблюдением настоящего положения возлагается на ответственное лицо, определяемое приказом генеральный генерального директора ООО «Управляющая компания Коблик Групп».
- 7.4. С утвержденным кодексом должны быть ознакомлены все работники в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами, либо в иной форме, предусмотренной настоящим кодексом.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель отдела
кадрового администрирования

01.03.2024



Е.В. Силкова