

Приложение
к Приказу от 07 ноября 2018 г. № 07/11/18-1

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Философия.ИТ»



Нелькин М.В.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ФИЛОСОФИЯ.ИТ»
(ООО «Философия.ИТ»)

г. Москва
2018 г.

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА

Корпоративная культура ООО «Философия.ИТ» (далее – Компания), наряду с профессиональными компетенциями работников, является ключевым нематериальным активом Компании.

В настоящем Кодексе корпоративной этики (далее – Кодекс) представлены основные положения, раскрывающие ее особенности.

Кодекс призван дать каждому работнику представление о миссии, ценностях Компании, определить стандарты деятельности Компании и поведения ее работников при взаимодействии между собой, с клиентами, конкурентами, партнерами, контрагентами, органами государственной власти.

Кодекс распространяется на всех работников Компании. Положения настоящего Кодекса являются базовыми нормами деловой и корпоративной этики.

Настоящий Кодекс в части, не противоречащей природе имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договором, заключенным с Компанией, а также агентов, исполняющих поручения, либо представляющих Компанию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Компании.

В случае, если отдельные положения настоящего Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства.

2. МИССИЯ

Предоставлять нашим клиентам консалтинговые услуги высочайшего качества и развивать команду профессионалов, увлеченных достижением выдающихся результатов.

3. ЦЕННОСТИ

Внутренние ценности:

- Одна компания – одна команда
- Честность
- Развитие

Внешние ценности:

- Нацеленность на результат
- Партнерство с клиентом

Опоры бренда:

- Доверие
- Энергия
- Экспертиза

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

Компания уважает личную свободу и права человека. В Компании недопустима дискриминация по религиозным, национальным, политическим или любым другим мотивам и признакам при приеме на работу, оплате труда и карьерному продвижению. Компания руководствуется нормами, определенными действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права.

Компания соблюдает свои обязательства в отношении работников и, в свою очередь, ожидает соблюдения обязательств работниками, как перед Компанией, так и перед другим.

Компания приветствует инициативу и способность принимать решения в рамках делегированных полномочий, и ожидает принятия ответственности за выполнение поставленных задач.

Компания ценит своих работников и поощряет их за успехи в работе, основываясь на достижении целей бизнеса Компании.

Компания нацелена на профессиональное развитие своих работников и исходит из принципа «Компания развивает работника, работник развивает Компанию».

Компания создает условия для профессионального роста и развития работников. Профессиональное развитие направлено на достижение поставленных целей и повышение качества и эффективности работы.

5. РАЗВИТИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Компания нацелена на соблюдение высоких стандартов в ведении бизнеса и управлении персоналом. Этому способствует стремление к постоянному совершенствованию процессов и методов работы.

Эффективность работников во многом определяется их способностью адаптироваться к изменяющимся условиям, развиваться, создавать новое.

Каждый работник участвует в определении собственных целей и понимает их взаимосвязь с целями своего структурного подразделения и Компании.

Компания ищет возможности оптимизировать вовлекаемые в свою деятельность ресурсы.

6. ВНЕШНИЕ ОТНОШЕНИЯ

Отношения Компании с клиентами, партнерами, контрагентами, органами государственной власти строятся на базе добросовестности, профессионализма, взаимного доверия и уважения.

Компания выполняет свои обязательства надлежащим образом и в полном объеме, предусмотренными договорными отношениями и ожидает выполнения взятых на себя обязательств со стороны партнеров, клиентов, контрагентов.

В работе Компания ориентируется на потребности партнеров, клиентов, контрагентов.

Компания нацелена на выстраивание и поддержание с контрагентами долгосрочных, взаимовыгодных и стабильных отношений. При этом Компания ориентируется на контрагентов, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают действующее законодательство Российской Федерации, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Взаимоотношения с конкурентами компании строятся на принципах взаимоуважения. Взаимодействия с конкурентами осуществляется в соответствии с общепринятыми нормами деловой этики, с соблюдением антимонопольного законодательства тех стран, где осуществляется деятельность Компании. В случае возникновения споров или разногласий, приоритет в их разрешении отдается переговорам и поиску компромисса.

Компания дорожит репутацией, строго соблюдает правила и нормы деловой этики и права.

При выборе деловых партнеров Компания следует принципу равного подхода ко всем потенциальным партнерам, клиентам, контрагентам.

7. ПРОЗРАЧНОСТЬ

Компания стремится к созданию единого информационного поля среди своих работников. Поощряется свободный обмен информацией между подразделениями и работниками, при условии соблюдения правил и требований такой передачи применительно к соответствующему виду и типу информации.

При реализации проектов с участием различных подразделений особенно важным становится обмен опытом, технологиями, идеями, удачными решениями и методиками.

Принимаемые решения должны основываться на рациональной и прозрачной деловой мотивации.

Компания осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Компании, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Компании должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Компании. Передача в средства массовой информации документов и информации неуполномоченными на такие действия лицами является нарушением корпоративной этики.

8. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ И ИНФОРМАЦИИ

Компания приветствует бережное отношение работников к имуществу Компании.

Работники компании должны стремиться рационально использовать свое рабочее время и рабочее время своих коллег и деловых партнеров.

Работники компании не должны использовать свое положение в компании, имущество или информацию Компании в личных целях.

Работники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе профессиональной деятельности. С более подробным перечнем конфиденциальной информации можно ознакомиться в «Положении о коммерческой тайне» и в «Перечне сведений конфиденциального характера» Компании.

Работники Компании руководствуются установленными действующим законодательством Российской Федерации, а также регламентированными Компанией правилами обращения с информацией, полученной в процессе работы в Компании, в том числе с инсайдерской информацией, информацией содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные, и несут соответствующую ответственность.

Работники несут ответственность за использование конфиденциальной информации Компании, клиентов, поставщиков, партнеров и третьих лиц, в отношении которых Компания обязана соблюдать условия конфиденциальности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права.

Работники Компании не используют информацию, полученную в процессе работы в Компании в личных интересах, не связанных с достижением целей Компании.

Раскрытие Компанией информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Активность Компании связана с объективными рисками – финансовыми, экономическими, социальными, кадровыми, репутационными и другими.

Компания ожидает, что работники будут совершенствовать навыки квалифицированного прогнозирования вариантов развития событий, своевременного и адекватного реагирования на возникающие вызовы.

Перед любой инициативой работник должен провести анализ возможных рисков и изложить их непосредственному руководителю в рамках обсуждения своих предложений.

Работник не должен игнорировать возможные риски, даже если они находятся за пределами его компетенции. Необходимо незамедлительно сообщать о существующих или потенциальных угрозах непосредственному руководителю, а если на данном уровне меры не принимаются – передать информацию на вышестоящий уровень.

Компания заинтересована в укреплении своей репутации открытого и добросовестного участника рынка. Компания обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности, в строгом соответствии с российским и международным действующим законодательством, а также принципами и правилами установленными положениями настоящего Кодекса.

10. НЕДОПУЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов возникает, если личные, общественные, имущественные или иные цели работника входят или могут войти в противоречие с целями Компании и связаны с негативными последствиями для бизнеса. Под конфликтом интересов также понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Компании, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Компании, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми соответствующий работник, состоит в близком родстве или свойстве, а равно связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Решения, принятые под влиянием конфликта интересов, могут нанести материальный и репутационный ущерб Компании.

Наличие конфликта интересов (или наличие предпосылок к возникновению, а равно наличию такого конфликта) представляет собой угрозу для деловой репутации Компании в глазах работников Компании и иных лиц (в том числе контрагентов, государства и государственных органов, партнеров и клиентов).

Работники компании должны вести дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками, партнерами основываясь исключительно на приоритете интересов Компании.

Работники Компании должны воздерживаться от участия в деятельности, сопряженной с потенциальным риском возникновения конфликта интересов.

В случае, если конфликта интересов избежать не удалось, работник должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в дальнейшем не участвовать в принятии решений по этому вопросу.

Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются на всех работников компании не зависимо от занимаемой должности.

11. 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, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Компании.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. партнеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг), даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Компания ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки в любой из приведенных ниже ситуаций:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;
- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода 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 Компании, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Комиссии по корпоративной этике.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном разделом 15 настоящего Кодекса.

12. БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ И МОШЕННИЧЕСТВОМ

Взаимодействие с государственными органами занимает одно из ключевых положений в деятельности Компании.

Компания уделяет внимание экономической, общественной и социальной составляющим своей деятельности. Во взаимодействии с территориальными органами государственной власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное действующее законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

При взаимодействии с Клиентами, государственными, муниципальными органами, иными организациями и физическими лицами Работники Компании не допускают действий, противоречащих действующему законодательству Российской Федерации и нормам, установленным настоящим Кодексом, а также нормативно-правовым актам тех государств, в которых осуществляется деятельность Компании.

Работникам Компании запрещается, действуя от имени и (или) в интересах Компании предлагать, передавать или принимать какие-либо средства поощрения или подарки, вознаграждения, займы, гарантии, поручительства, материальную помощь, в виде наличных

денежных средств и их эквивалентов, независимо от суммы, ценных бумаг (включая депозитные или сберегательные сертификаты), независимо от их рыночной стоимости, драгоценных металлов, драгоценных камней и ювелирных изделий из них, если это может вызвать конфликт интересов при выполнении соответствующими работниками своих обязанностей, либо подобные действия нарушают закон, а также могут прямо или косвенно повредить деловой репутации Компании.

Работники Компании не должны участвовать или способствовать участию других лиц в каких-либо действиях, нарушающих применимые к Компании требования действующего законодательства Российской Федерации, внутренней политики, процедур и других нормативных требований.

Предоставление подарков и иных материальных и нематериальных благ, представительские расходы осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Компании и не должны вступать в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации. Подарки работникам Компании, клиентам, деловым партнерам и лицам, связанным с государством и государственными органами, не должны никаким образом влиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение соответствующих должностных (служебных) обязанностей, а равно осуществление полномочий.

Работники Компании могут дарить подарки разумной стоимости клиентам и деловым партнерам или получать таковые от них, если подарок не может рассматриваться как побуждение к принятию решения в интересах дарителя. Компания приветствует заблаговременное согласование подобных действий и рекомендует уведомлять о соответствующих случаях.

Все расходы на подарки должны быть корректно и достоверно учтены в отчетах о расходах, и отражены в бухгалтерском учете Компании с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

В Компании допускаются обмен Подарками и представительские мероприятия, только если они соответствуют следующим критериям:

- ✓ бизнес-завтраки, обеды, ужины и представительские мероприятия, при условии, что цель встречи или посещения мероприятия является деловой;
- ✓ корпоративные подарки, имеющие логотип дарителя (дневники, календари и т. п.) и подарки, преподносимые во время ежегодных, профессиональных и иных отмечаемых праздников (например, Новый год, Рождество, юбилей и т. п.);
- ✓ рекламные материалы могут приниматься в том случае, если они предоставляются добровольно, и при этом исключается возможность прямого или косвенного воздействия на решение работника.

При этом следует учесть, что подарки должны быть связаны с добросовестными законными интересами Компании, в частности, способствовать положительному продвижению продукции или услуг Компании или связанными с общепринятыми или профессиональными праздниками.

Принятие решения о предоставлении подарков и иных материальных благ осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Компании и принципами, изложенными в настоящем Кодексе.

Компания воздерживается от материального стимулирования клиентов, контрагентов, партнеров, в том числе путем оказания услуг, выплаты денежных средств, дарения подарков, с целью повлиять на соответствующие решения в пользу Компании.

Работникам Компании запрещается привлекать посредников, агентов и иных лиц для совершения каких-либо операций, противоречащих требованиям действующего законодательства Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным локальным нормативным актам Компании.

В Компании на регулярной основе проводится внешний и внутренний аудит финансово-хозяйственной деятельности, осуществляется контроль исполнения Работниками Компании положений действующего антикоррупционного законодательства, настоящего

Кодекса и иных локальных нормативных актов Компании, а при необходимости Компания пересматривает и дорабатывает их.

Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к Компании не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновного работника, а равно физических лиц, работающих по гражданско-правовым договором, заключенным с Компанией, а также агентов, исполняющих поручения, либо представляющими Компанию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Компании, соответственно, как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение данных лиц не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение Компанию.

13. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Компании не допускают:

- ✓ публичных высказываний, которые представляют работу Компании или работу в Компании в неверном, искаженном свете;
- ✓ употребления наркотиков;
- ✓ употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения работ Компанией, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- ✓ курения вне специально отведенных для этого мест;
- ✓ агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- ✓ распространения оскорбительных материалов, в любой форме;

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на деловом имидже и репутации Компании.

14. ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Все работники Компании, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать нормы и требования настоящего Кодекса.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса может учитываться при оценке и продвижении работников.

При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с неэтичным поведением или нарушением положений Кодекса, работники Компании вправе обратиться к своему непосредственному руководителю.

Преследование работника Компании, который заявил о нарушении положений настоящего Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании.