Приложение № 1
к Приказу № 49-20 от 14.12 2020 г.

КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКСОЙЛ ГРУПП»
(новая редакция)

город Липецк
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Наименование раздела	Страница
1	Общие положения	3
2	Термины и определения, используемые в Кодексе корпоративной этики	3-5
3	Цели и задачи Кодекса корпоративной этики	5-6
4	Стратегические цели ГК «ЭксОйл групп»	6-7
5	Корпоративные ценности ГК «ЭксОйл групп»	7-9
6	Принципы корпоративной этики ГК «ЭксОйл групп»	9-17
7	Взаимодействие между Сотрудниками, Руководителями, компаниями, входящими в группу «ЭксОйл групп», и Собственниками (участниками)	17-24
8	Основные принципы управления и кадровой стратегии Холдинга	24-26
9	Соблюдение принципов и требований	26-29
10	Комитет по этике, обратная связь и Линия доверия Холдинга	29-32
11	Виды возможных нарушений	33
12	Заключительные положения	33-34
13	Лист согласования	35
14	Приложение № 1 «Заявление о присоединении к Кодексу корпоративной этики Группы компаний «ЭксОйл групп»	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики Группы компаний «ЭксОйл групп» (далее – Кодекс) разработан на основе общепризнанных принципов и правовых норм Российской Федерации, стандартов делового поведения и является базовым по отношению к другим внутренним документам компаний, входящих в группу компаний «ЭксОйл групп», а именно ООО «Черноземье», ООО «ТД «Черноземье», ООО «Эй Би Транс», ООО «УК «ЭксОйл групп» (далее – Группа компаний, ГК, Холдинг, Компании Группы).

1.2. Настоящий Кодекс регулирует этические нормы корпоративных взаимоотношений и обязателен для соблюдения всеми Руководителями и Сотрудниками Холдинга при осуществлении ими повседневной профессиональной деятельности.

1.3. Положения настоящего Кодекса направлены на укрепление и поддержание деловой репутации ГК, обеспечение благоприятной атмосферы в коллективах для наиболее полного проявления профессиональных способностей персонала Холдинга, профилактику и противодействие коррупции в Холдинге. В настоящем Кодексе отображены основные принципы корпоративного поведения и этические нормы Сотрудников ГК. Настоящий Кодекс основывается на принципах честности и добропорядочности.

1.4. Настоящий Кодекс устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения, обязательные для всех Сотрудников ГК вне зависимости от их служебного положения и занимаемой должности, а также определяет взаимоотношения компаний, входящих в ГК, с клиентами, деловыми партнерами, внешними организациями, органами государственной власти.

1.5. Настоящий Кодекс не содержит все возможные жизненные ситуации, которые могут возникнуть в процессе выполнения Сотрудниками ГК трудовых функций, но определяет основополагающие ориентиры, необходимые для поддержания и соблюдения этических норм и стандартов.

1.6. Руководители компаний, входящих в ГК, не могут принимать свои Кодексы корпоративной этики, однако могут выдвигать предложения по внесению изменений в данный Кодекс, учитывающие специфику их деятельности и не противоречащие нормам настоящего Кодекса.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

2.1. Работодатель – физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Сотрудником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве Работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

2.2. Сотрудник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем – ООО «УК «ЭксОйл групп», ООО «Черноземье», ООО «ТД «Черноземье», ООО «Эй Би Транс».

2.3. Руководитель - Сотрудник, возглавляющий то или иное структурное подразделение Работодателя – ООО «УК «ЭксОйл групп», ООО «Черноземье», ООО «ТД «Черноземье», ООО «Эй Би Транс», который согласно своим должностным обязанностям выполняет управленческие функции.

2.4. Контрагенты – российские или иностранные юридические и физические лица, с которыми Компании Группы вступают в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.5. Благотворительная деятельность (помощь) – добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

2.6. Деловая этика – совокупность этических норм, которые регулируют корпоративное поведение Сотрудника, с точки зрения морально-нравственных принципов ведения бизнеса и построения отношений внутри компании и вне ее. Деловая этика Холдинга соответствует мировым стандартам корпоративного управления и этическим нормам, принятым в международном деловом сообществе.

2.7. Деловой этикет (служебное поведение) - совокупность норм и правил, регламентирующих профессиональное и должностное поведение в трудовом коллективе и формализующих процесс коммуникаций, как между Сотрудниками, так и между Сотрудниками и клиентами, деловыми партнерами Компании Группы. В отличие от корпоративных и личных принципов, ценностей и норм, которые могут быть, как осознанными для человека, так и не явными для него, деловой этикет регламентирует поведение Сотрудника в служебных обстоятельствах, то есть касается тех действий (решений, поступков, высказываний), которые видимы окружающим.

2.8. Речевой этикет - правила ведения беседы. Этикет проведения деловых бесед, совещаний, публичных выступлений, написания деловых писем включает в себя устойчивые формы общения, изложения просьб, выражения признательности, способы аргументации с учётом сложившейся ситуации.

2.9. Информация конфиденциального характера – информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну, персональные данные, инсайдерскую информацию и т.д.).

2.10. Профессиональная этика – часть этической практики, направленная на регулирование деятельности профессиональных сообществ и их участников в целях воспроизводства профессиональной деятельности. Определяет основные принципы и правила профессиональной деятельности, а также регулирует участие в ней.

2.11. Близкие родственники – это жена/муж, родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, т.е. кровные родственники в одном поколении, соседних поколениях и через поколение, а также близкие родственники жены/мужа.

2.12. Конфликт интересов:

- любые ситуации, при которых личная заинтересованность Руководителей и Сотрудников Группы компаний может повлечь ненадлежащее исполнение ими обязанностей по отношению к Холдингу;
- ситуации, когда возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Руководителей и Сотрудников ГК и интересами ГК, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Холдинга;
- ситуация, когда Руководитель или Сотрудник в силу своего служебного положения может повлиять на решение или на ситуацию, которые могут принести личную выгоду Руководителю или Сотруднику (либо семье или друзьям) в ущерб интересам Работодателя.

2.13. Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

2.14. Взятка – дача и получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом компании лично или через посредника денег, ценных бумаг,

иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица, либо если он в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

2.15. Злоупотребление полномочиями – использование лицом, выполняющим управленческие функции в компании, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам.

2.16. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам компании в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.17. Спонсорская деятельность (помощь) – предоставление средств (ресурсов, услуг, иных выгод) для организации и (или) проведение спортивного, культурного или любого иного мероприятия/программы, создание и (или) трансляция теле- или радиопередачи либо создание и (или) использование иного результата творческой деятельности на условиях обязательной спонсорской рекламы.

2.18. Личная заинтересованность Сотрудника – возможность получения доходов в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ и/или каких-либо выгод (преимуществ) Сотрудником и/или его близкими родственниками, и/или гражданами или организациями, с которыми Сотрудник и/или его близкие родственники, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.19. Подарок - 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 Группы. Подарки близким родственникам Сотрудника для целей настоящего Кодекса считаются подарками Сотруднику.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

3.1. Основными целями настоящего Кодекса являются:

3.1.1. Помощь каждому Сотруднику в получении представления об идеологии и системе ценностей, принятых в Холдинге.

3.1.2. Осознание Сотрудниками Холдинга, что мы – большой коллектив единомышленников, объединённый общими целями и задачами, единой корпоративной культурой, с общепринятыми высокоморальными этическими нормами поведения, общения как с коллегами, так и с внешними партнерами.

3.1.3. Закрепление общих стандартов деятельности Холдинга, направленных на защиту репутации, повышение прибыльности, финансовой стабильности и эффективности ведения хозяйственной деятельности ГК.

3.1.4. Осознание Сотрудниками ГК своей роли в реализации стратегических целей развития Холдинга.

3.1.5. Профилактика и противодействие коррупции в Холдинге.

3.2. Основными задачами настоящего Кодекса являются:

3.2.1. Разрешение сложных этических ситуаций.

3.2.2. Нивелирование возможности возникновения ситуаций конфликта интересов в процессе осуществления трудовых функций.

3.2.3. Содействие достижению основных целей и задач Холдинга.

3.2.4. Обеспечение соответствия поведения Сотрудников корпоративным стандартам в общении с коллегами, Руководителями, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью.

3.2.5. Определение условий и порядка применения мер воздействия к Сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в настоящем Кодексе.

3.2.6. Формирование у Сотрудников антикоррупционного корпоративного сознания.

3.2.7. Формирование у Сотрудников понимания позиции Холдинга в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

3.2.8. Обеспечение ответственности за коррупционные нарушения.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ ГК «ЭКСОЙЛ ГРУПП»

4.1. Стратегические цели ГК «ЭксОйл групп»

4.1.1. Холдинг стремится стать безоговорочным лидером в масложировой отрасли пищевой промышленности и осуществляет значительные инвестиции в построение крепкой, сплоченной и лояльной команды профессионалов.

4.1.2. Мы верим в то, что ясное видение путей развития, четкая стратегия, профессиональная команда и безукоризненная репутация обеспечат Холдингу достижение основной цели – стать одним из наиболее привлекательных работодателей на территории Российской Федерации.

4.1.3. Мы строим универсальный Холдинг, в котором этические принципы являются основой реализации на практике требований корпоративных компетенций.

4.1.4. Основными этическими принципами Холдинга являются:

- работать на совесть. Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть Сотрудником Холдинга;
- гордиться своей работой в Холдинге. Нам выпала честь работать в молодой динамично развивающейся компании с крупно масштабными планами. Наш долг поддерживать и преумножать репутацию нашего Холдинга;
- воспринимать себя частью целого. Быть частью коллектива, а значит внимательно и честно относиться к коллегам, ставить интересы коллектива и Холдинга выше частных интересов. Наша сила – в доверии друг к другу, в слаженной совместной работе;
- опираться на мастерство. Перенимать накопленный опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, мастерство, передавать его молодым Сотрудникам;
- ориентироваться на результат. Следуя этому принципу, мы помним, что результаты нашей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении произведенной продукции, прибыли Холдинга, в реализации новых проектов, удовлетворенности контрагентов, доверии партнеров;
- принимать взвешенные решения. Все решения мы принимаем, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразности и соблюдения коммерческих интересов Холдинга;
- соблюдать коммерческие интересы Холдинга. Мы зарабатываем и экономим деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности;

- быть лидером. Мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером своим коллегам и тем, кто не является Сотрудниками Холдинга, но планирует ими стать;

- стремиться к новому. Мы всегда находим возможности для достижения наиболее эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития. Внедрение нового – залог роста и процветания Холдинга;

- не допускать грубость. Мы не допускаем в деловом общении между Сотрудниками повышение тона голоса, употребление ненормативной лексики, обсуждение личностных качеств Сотрудника, его достоинств и недостатков.

5. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ ГК «ЭКСОЙЛ ГРУПП»

5.1. Корпоративные ценности Холдинга

Мы дорожим своей репутацией и в полной мере осознаем свою ответственность перед нашими клиентами, деловыми партнерами, органами государственной власти. К ним относятся:

5.1.1. Честность, порядочность, объективность – самый крепкий фундамент всех взаимоотношений и основа нашей репутации.

Честность и порядочность предполагают, что:

- наши слова никогда не расходятся с делом;

- мы не боимся говорить правду, признавать ошибки и быстро исправлять их сообща, работая на единый результат;

- мы стараемся неизменно следовать ценностям, нормам корпоративной этики, не допуская никаких исключений или компромиссов;

- мы относимся к коллегам, деловым партнерам, клиентам с честностью и прямотой, строим наши отношения на взаимном доверии;

- мы строго и неукоснительно соблюдаем все договоренности с коллегами, деловыми партнерами, клиентами;

- мы не допускаем предвзятого отношения к своим должностным обязанностям, коллегам и контрагентам.

5.1.2. Ответственность – один из важнейших элементов обеспечения честности и порядочности:

- мы ведем наш бизнес с ответственностью перед клиентами, деловыми партнерами, коллегами, контрагентами и обществом;

- мы соблюдаем требования законодательства Российской Федерации и иные обязательные требования, предъявляемые к компаниям, работающим в данных отраслях, а также требования внутренних документов ГК и несем персональную ответственность за их выполнение;

- мы берем на себя обязательства и в срок выполняем их;

- мы признаем/берем на себя ответственность за любой результат своих действий;

- мы признаем ошибки, которые стали результатом наших действий (бездействия), и предлагаем варианты решений по их исправлению;

- если мы замечаем, что в Холдинге что-то работает не так, мы решаем вопрос сами (в пределах своих компетенций) либо сообщаем об этом непосредственному Руководителю;

- мы не перекладываем свою ответственность на других Сотрудников Холдинга.

5.1.3. Эффективность – основной инструмент достижения оптимальных результатов во всем, что мы делаем.

Для нас эффективность это:

- реализация поставленных задач;

- применение современных технологий и подходов к ведению бизнеса;

- постоянное совершенствование процессов и методов ведения бизнеса;

- эффективное использование ресурсов;
- поиск новых возможностей;
- готовность к переменам.

5.1.4. Профессионализм – непрерывное стремление к повышению своего профессионального уровня.

Для нас профессионализм — это:
- соответствие самым высоким стандартам;
- самосовершенствование;
- поощрение инициативы и новаторства;
- инвестиции в профессиональное развитие Сотрудников;
- привлечение и удержание высококвалифицированных кадров;
- справедливая оценка достижений;
- принятие решений в соответствии с действующим законодательством;
- вдохновение членов команды на качественную реализацию поставленных задач.

5.1.5. Репутация – наибольшая ценность.

Репутация – это один из наших главных активов. Мы дорожим своим именем и стремимся оправдать доверие клиентов и деловых партнеров. Мы помним, как все начиналось, мы поддерживаем и чтим наши лучшие традиции.

5.1.6. Клиентоориентированность – залог успешного партнерства с контрагентами.

В основе нашего взаимодействия с контрагентами лежит философия партнерства и защиты интересов клиента, что позволяет обеспечивать один из самых высоких в отрасли уровней качества произведенной продукции и сервиса предоставляемых нами услуг:
- мы стремимся быть «первым» Холдингом для наших партнеров;
- мы предоставляем партнерам только правдивую информацию о произведенном продукте и услугах Холдинга;
- мы прислушиваемся к мнениям наших партнеров, чтобы улучшить качество предоставляемого сервиса для контрагентов;
- мы всегда интересуемся, доволен ли наш партнер, чтобы знать свои «слабые» места и поработать над улучшением.

5.1.7. Надежность – главный фактор доверия к нам.

Мы обеспечиваем устойчивую, диверсифицированную структуру бизнеса на уровне лучших международных стандартов, что позволяет минимизировать возможные риски для клиентов, деловых партнеров и коллег.

5.1.8. Прозрачность – важный элемент партнерских отношений:
- мы ведем наш бизнес открыто;
- мы предоставляем всем заинтересованным сторонам достоверные, полные, объективные сведения о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

5.1.9. Сотрудничество:
- мы знаем, как наши действия могут повлиять на результат работы коллег и строим свою работу таким образом, чтобы не подвести других:
- мы договариваемся о совместных действиях и в рамках достигнутых договоренностей своевременно выполняем обещания;
- мы убеждаемся в том, что сделанная нами работа соответствует ожиданиям других участников бизнес-процесса;
- мы всегда помогаем, когда нас об этом просят или предлагаем помощь, когда видим, что можем быть полезны;
- мы признаем достижения наших коллег;
- мы создаем позитивную деловую атмосферу на рабочем месте;
- мы относимся к коллегам как к партнерам, а не как к противникам.

5.1.10. Изменения:

- мы поддерживаем изменения и нововведения:
- про идею мы не говорим плохо или хорошо, а говорим фактами;
- мы помогаем другим принимать и реализовывать нововведения;
- мы знаем тренды в своей профессиональной области и смежных областях, предлагаем идеи по улучшению и берем за них ответственность.

5.1.11. Уважение и амбиции:

- мы каждый день улучшаем свой результат:
- мы ищем новых контрагентов как на внутреннем рынке, так и за его пределами;
- стремимся превосходить своих конкурентов по всем показателям ведения бизнеса;
- мы уважаем личные права и интересы Сотрудников, требования партнеров, ведь уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры;
- мы относится с уважением и пониманием к своим коллегами, внешним партнерам и конкурентам.

5.1.12. Корпоративный стиль – неотъемлемая составляющая имиджа Холдинга.

Использование корпоративной символики и атрибутики является важным инструментом в достижении целей Холдинга и способствует формированию нашей репутации ГК:

- мы соблюдаем нормы нашего корпоративного стиля;
- мы не используем и не храним на рабочих местах корпоративную символику и атрибутику конкурентов, не осуществляем рекламу их продуктов и услуг.

6. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ГК «ЭКСОЙЛ ГРУПП»

6.1. Принципы корпоративной этики Холдинга

В оценке тех или иных действий нам необходимо соблюдать простые принципы, определяющие уместность или допустимость наших поступков и принимаемых решений.

Холдинг категорически не приемлет меры, которые могут быть расценены как дискриминация в отношении Сотрудников, которые сообщают о фактах нарушений принципов деловой этики либо иных положений настоящего Кодекса, а также иных локальных нормативных документов ГК.

Принципы корпоративной этики Холдинга полностью согласуются с его стратегическими ценностями.

6.2. К принципам корпоративной этики Холдинга относятся:

6.2.1. Честность и добросовестность внутри Холдинга

6.2.1.1. Мы поступаем честно и наши слова никогда не расходятся с делом. Мы не боимся говорить правду, признавать ошибки и быстро исправлять их, работая на общий результат.

6.2.1.2. Каждый из нас должен помнить о личной ответственности за разумное, эффективное использование и защиту ресурсов Холдинга (материальных объектов собственности Компаний Группы, интеллектуальной собственности, конфиденциальной информации, корпоративной репутации). Мы не должны использовать свое положение в Холдинге и его ресурсы в личных целях.

Оборудование и услуги Холдинга, включая, основные средства, аппаратные, программные, информационные ресурсы, которыми Холдинг владеет, арендует или использует для обеспечения своего функционирования (компьютерное оборудование, включая принтеры, модемы, операционные системы, прикладные программы, пространство на сетевых дисках и т.д.) предоставляются Сотрудникам Холдинга исключительно для деловых целей и для обеспечения выполнения должностных обязанностей.

К ресурсам ГК относится служебное время Сотрудника, финансовые, энергетические, материальные и иные средства, используемые для выполнения функциональных обязанностей, в том числе время доступа Сотрудника к международной информационной сети Интернет, телефония, информационные ресурсы.

Каждый Сотрудник принимает на себя обязательство бережно относиться к ресурсам Холдинга и использовать их исключительно в служебных целях.

ГК оставляет за собой право осуществлять мониторинг, регистрировать и контролировать информацию и ресурсы, используемые персоналом Холдинга.

Электронная переписка, которую Сотрудник ведет при помощи оборудования Холдинга, не может рассматриваться как личная переписка, и на нее не распространяются законодательные нормы о защите тайны переписки, а также интеллектуальной собственности.

Запрещено выносить имущество, которым Холдинг владеет, арендует или использует для обеспечения своего функционирования за пределы территории Холдинга без наличия соответствующего разрешения.

6.2.1.3. Мы не должны допускать хищений или злоупотреблений. Всем Сотрудникам Холдинга запрещается использовать свое служебное положение для решения личных, не относящихся к служебной деятельности, вопросов. Все просьбы и распоряжения Руководителей, адресованные подчиненным, должны носить исключительно служебный характер. Сотрудникам дано право не исполнять распоряжение/указание Руководителя, если оно не имеет отношения к трудовой функции Сотрудника либо носит явно незаконный характер.

6.2.1.4. Мы должны защищать репутацию Группы компаний «ЭксОйл групп»:

- мы воздерживаемся от действий и публичного высказывания субъективных оценок и суждений, которые могут негативно повлиять на репутацию Холдинга, в том числе и вне работы;
- мы знаем, что осуществлять публичные выступления и предоставлять комментарии в СМИ могут только уполномоченные Холдингом лица (спикеры). Перечень спикеров Холдинга определяется Комитетом по этике. Любые запросы, поступающие к Сотрудникам от средств массовой информации, должны быть переадресованы в Комитет по этике.

6.2.1.5. Мы должны прилагать максимальные усилия для минимизации рисков, связанных с конфликтом интересов, возникающие в процессе деятельности Холдинга.

6.2.1.6. Все намерения о совершении действий (с умыслом или без), направленные на утрату имущества Холдинга, порчу сырья или готовой продукции, материальных активов Холдинга, должны предотвращаться Сотрудниками ГК при выявлении таковых либо при получении информации об их планировании.

6.2.2. Честность и добросовестность в отношениях с коллегами

6.2.2.1. Мы стремимся обеспечить комфортную рабочую атмосферу всем Сотрудникам и минимизировать конфликтные ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы.

6.2.2.2. Мы относимся к коллегам с честностью и прямотой и строим отношения на взаимном доверии. Независимо от занимаемой должности Сотрудники должны использовать корректную форму обращения к коллеге, не использовать ненормативную лексику, проявлять доброжелательность и гибкость при решении совместных задач, оказывать взаимопомощь. В отношениях между Сотрудниками неприемлемы грубость, давление и нежелание искать выход из проблемных ситуаций.

6.2.2.3. Руководитель выступает в роли наставника для каждого из своих подчиненных:

- донося до них стратегические цели нашего Холдинга и неукоснительно следуя положениям настоящего Кодекса;

- своими действиями он показывает личный пример, оказывая содействие в достижении поставленных целей и реализации задач;

- прислушивается к мнению подчиненных Сотрудников;

- обеспечивает соответствие устанавливаемых задач должностным обязанностям подчиненных Сотрудников;

- при проведении оценки деятельности подчиненных Сотрудников Руководитель руководствуется объективными показателями и гарантирует справедливость при реализации оценочных процедур.

6.2.2.4. Сотрудники Холдинга действуют и принимают решения в рамках полномочий, определенных их должностными инструкциями и внутренними нормативными и распорядительными документами Компании Группы. При решении производственных вопросов соблюдаются принципы субординации. На более высокий уровень управления решение вопросов выносится в случае, когда Сотрудник или подразделение не могут их решить самостоятельно в рамках установленных полномочий либо не внесение таких вопросов может повлечь за собой материальный либо иной ущерб деятельности Холдинга или его контрагентов.

6.2.3. Честность и добросовестность в отношениях с Собственниками (участниками)

Мы ценим и уважаем Собственников (участников) нашего Холдинга, всегда готовы обеспечивать должную защиту их интересов.

Чтобы оправдать оказанное нам доверие, мы:

- честно ведем дела;

- придерживаемся прозрачности в своей деятельности и соблюдении интересов, обеспечиваем высокий уровень корпоративного управления для достижения целей, поставленных Собственником (участником);

- организовываем качественную и эффективную систему управления Холдингом;

- обеспечиваем предоставление точной и объективной информации относительно деятельности ГК;

- обеспечиваем выполнение принятых ими решений;

- соблюдаем требования законодательства Российской Федерации, в том числе получаем все разрешения и лицензии, требующиеся для ведения своей деятельности, своевременно осуществляем уплату налогов, сборов и других обязательных платежей;

- обеспечиваем рентабельность хозяйственной деятельности в рамках поставленных перед Холдингом задач и с учетом ограничений, устанавливаемых Собственником (участником) и законодательством Российской Федерации, прилагаем усилия для увеличения стоимости ГК;

- не допускаем каких-либо действий незаконным способом влиять на решения государственных и негосударственных органов или их представителей при проведении ими контролирующих мероприятий (аудит, предоставление разрешительных документов и др.).

6.2.4. Порядочность в отношениях с контрагентами (клиентами, деловыми партнерами, другими заинтересованными лицами)

6.2.4.1. Мы всегда честно ведем дела с клиентами, поставщиками и деловыми партнерами, предоставляем продукцию, оказываем услуги, а также осуществляем платежи в соответствии с согласованными условиями и взятыми на себя обязательствами. Качество наших продуктов и услуг всегда должно соответствовать заявленным стандартам.

6.2.4.2. Мы своевременно реагируем на обращения клиентов и других заинтересованных лиц.

6.2.4.3. Все интересы Холдинга продвигаются нами исключительно законными и профессиональными способами, которые не оказывают негативного влияния на репутацию Холдинга.

В связи с этим мы:

- поддерживаем установление и развитие международных профессиональных связей;
- ведем сотрудничество с любыми контрагентами, исключая дискриминацию по политическим, религиозным, национальным или любым другим мотивам;
- придерживаемся принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений, проводя свою деятельность в интересах Холдинга, контрагентов и Собственников (участников);
- исключаем возможность предоставления для внутреннего либо внешнего пользователя недостоверной или искаженной информации о своем хозяйственном и финансовом положении;
- прилагаем максимальные усилия для обеспечения абсолютной надежности в сохранении конфиденциальной информации, сведений, составляющих коммерческую тайну и тайну персональных данных;
- постоянно работаем над улучшением качества предоставляемых услуг;
- искренне стремимся понимать нужды своих контрагентов, учитывать их мнение и пожелания;
- прилагаем значительные усилия к тому, чтобы наша работа была направлена на удовлетворение потребностей Холдинга, Сотрудников и контрагентов.

Взаимоотношения Сотрудников Холдинга с контрагентами строятся на основании стандартов и положений настоящего Кодекса. Каждый контрагент получает качественный товар и сервис, всегда может рассчитывать на квалифицированную помощь и консультации специалистов нашего Холдинга.

Каждый Сотрудник Холдинга, который участвует в любом процессе общения с контрагентами (переговоры, заключение сделки, контроль выполнения сделки и т.д.) должен строго придерживаться установленных правил:

- по не разглашению информации, относящейся к коммерческой тайне, персональным данным, которая стала им известна в процессе исполнения должностных обязанностей, а также иных сведений, разглашение которых может причинить ущерб контрагенту (клиенту, деловому партнеру и другим заинтересованным лицам);
- по устранению возможности возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2.5. Порядочность во взаимоотношениях с конкурентами

6.2.5.1. Мы декларируем свою приверженность принципам честной конкуренции.

В связи с этим мы:

- строим свои отношения с конкурентами на основе взаимного уважения, всегда приветствуем и поддерживаем взаимовыгодное сотрудничество;
- не заключаем недобросовестных соглашений относительно формирования ценовой политики как в сфере закупки, реализации, так и в предоставлении транспортных услуг;
- уважаем право собственности наших конкурентов, в том числе права интеллектуальной собственности;
- соблюдаем правила и нормы добросовестной конкурентной борьбы.

6.2.5.2. Сотрудники Холдинга избегают необоснованных резких заявлений в адрес конкурентов и публичной критики их сырья, продукции, услуг, а в случае затруднительного положения в отношениях с конкурентами находят компромисс из сложившейся ситуации, консультируясь со своими непосредственными Руководителями.

6.2.6. Уважение к личности и соблюдение прав человека

6.2.6.1. Холдинг уважает человеческое достоинство и права человека. Холдинг использует только те методы работы, которые предполагают сохранение человеческого достоинства и соблюдение прав всех Сотрудников.

6.2.6.2. Мы защищаем жизнь и здоровье людей на рабочем месте, постоянно следим за соблюдением требований безопасности и создаем такие условия труда, которые позволяют избегать травм и профессиональных заболеваний. Каждый Руководитель обязан быть образцом для подражания в области безопасности и умении создавать атмосферу взаимного уважения и доверия.

6.2.6.3. Холдинг поощряет стремление Сотрудников к получению новых знаний и постоянному профессиональному росту.

6.2.6.4. Пол, возраст, социальный статус, национальность, этническое происхождение, религиозные и политические убеждения, семейное положение и состояние здоровья не могут являться причиной для дискриминации и ограничения профессиональной деятельности.

6.2.6.5. Мы не допускаем попытки морального унижения достоинства Сотрудника на его рабочем месте.

6.2.7. Прозрачность и открытость

6.2.7.1. Мы строим динамично развивающийся Холдинг, который полностью соответствует современным представлениям об успешном и открытом бизнесе, при необходимости раскрываем свою отчетность.

6.2.7.2. Каждый из нас в пределах своих должностных обязанностей должен достоверно и правильно вести управленческий и финансовый учет, своевременно готовить отчетную документацию и способствовать прозрачности соответствующей финансовой и нефинансовой информации.

6.2.7.3. В своей работе мы придерживаемся международных стандартов внутреннего аудита и финансовой отчетности. Холдинг обеспечивает соответствие финансовой отчетности требованиям законодательства и учетной политики, а также решительно противодействует попыткам мошенничества и манипулирования финансовой информацией.

6.2.8. Неприятие взяточничества и противодействие коррупции

6.2.8.1. Холдинг категорически против любых попыток подкупа и взяточничества с целью получения дополнительных конкурентных преимуществ.

Мы не оправдываем и не участвуем во взяточничестве, попытках подкупа работников контрагентов, чиновников или других формах коррупции в отношениях с партнерами, государственными органами или их отдельными должностными лицами.

6.2.8.2. Мы неукоснительно соблюдаем правила выбора поставщиков/покупателей без необоснованного предоставления преимуществ кому-либо из них.

6.2.8.3. Мы помним о том, что принимаемые подарки или деловое гостеприимство не должны быть чрезмерными.

Сотрудники Холдинга могут обмениваться незначительными подарками и сувенирами с деловыми партнерами, клиентами и иными третьими лицами по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения. Не допускается вручение и получение подарков и приглашений в отношении деловых партнеров и иных третьих лиц, которые не соответствуют требованиям законодательства, могут быть интерпретированы как плата за конкретные услуги, а также повлиять на объективность в процессе принятия решений.

6.2.8.4. Вручение и получение материального вознаграждения в денежной форме не допускается. В отношениях с конкурентами или контрагентами не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты.

6.2.8.5. Получение делового подарка, участие в представительском мероприятии не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятия и рассматриваться как подкуп в его интересах.

6.2.8.6. Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Холдингом каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну или имеющей инсайдерский характер.

6.2.8.7. Деловые подарки, которые дарят Сотрудники третьим лицам, должны соответствовать нормам деловой этики Холдинга.

6.2.8.8. Сотрудники и связанные с ними лица не должны принимать подарки от сторон, заинтересованных в принятии решений, равно как и пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами (за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий).

6.2.8.9. Представляя интересы Холдинга, Сотрудники должны:

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции, настоящим Кодексом корпоративной этики и иными актами, составляющими антикоррупционную политику Холдинга;
- не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступать в конфликт или создать впечатление конфликта личных интересов Сотрудника с интересами Холдинга;
- соблюдать при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями - контрагентами требования законодательства Российской Федерации и нормативных документов, принятых в ГК, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;
- иметь в виду, что подарки и церемония их вручения не должны противоречить местным, национальным и религиозным традициям региона присутствия Холдинга;
- дарить или принимать дорогостоящие деловые подарки, а также участвовать в дорогостоящих представительских мероприятиях в соответствии с установленным порядком в Холдинге исключительно по согласованию с вышестоящими Руководителями;
- своевременно сообщать своему непосредственному Руководителю и/или в Комитет по этике о возможности возникновения либо о возникшей ситуации конфликта интересов или коррупционной составляющей, в том числе о ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги;
- незамедлительно информировать непосредственного Руководителя и/или Комитет по этике о случаях склонения Сотрудника к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставшей известной Сотруднику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими Сотрудниками Холдинга.

6.2.8.10. В случае если непосредственный Руководитель не предпринимает соответствующих мер, Сотрудник обязан сообщать известную ему информацию

вышестоящему Руководителю и/или в Комитет по этике вне зависимости от своего должностного статуса. Политика Холдинга - не принимать и не поощрять коррупцию во всех ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности. Сотрудники не вправе непосредственно либо через третьих лиц участвовать в коррупционной схеме/сговоре при осуществлении трудовых отношений, в том числе недопустимо:

- предлагать, обещать, давать и/или получать взятки;
- злоупотреблять полномочиями;
- осуществлять коммерческий подкуп.

6.2.8.11. Холдинг регулярно обновляет и пересматривает процедуры, направленные на противодействие коррупции.

6.2.8.12. Понимая, что возникновение коррупционных схем и ситуаций возникновения конфликта интересов может нанести ущерб деловой репутации и имиджу Холдинга, Сотрудники должны соблюдать требования настоящего Кодекса в части противодействия коррупционным проявлениям.

6.2.8.13. Холдинг гарантирует, что никакие меры воздействия не будут применяться по отношению к Сотрудникам ГК либо к контрагентам за отказ в даче взятки, осуществлении или участии в коммерческом подкупе, отказ в посредничестве во взяточничестве, в том числе в тех случаях, когда в результате отказа Холдингу были причинены материальные убытки либо не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества. Информация о сообщении какой-либо коррупционной ситуации будет отнесена к конфиденциальной и не будет разглашаться до окончания проверки достоверности такого факта.

6.2.9. Устойчивое развитие и социальная ответственность

6.2.9.1. Мы содействуем устойчивому развитию Сотрудников Холдинга путем поддержания баланса между нашими краткосрочными и долгосрочными планами, развития программ социального партнерства межу Сотрудниками Холдинга и Собственниками (участниками).

6.2.9.2. Холдинг придерживается философии социальной ответственности бизнеса и старается решать возникающие социальные проблемы, реагируя на общественные потребности.

6.2.10. Охрана информации конфиденциального характера

6.2.10.1. Мы осознаем, что соблюдение принципов работы с информацией конфиденциального характера является одним из необходимых условий поддержания стабильности Холдинга, а разглашение конфиденциальной информации может нанести ущерб как Холдингу в целом, так и его отдельным Сотрудникам или контрагентам.

6.2.10.2. Мы должны использовать конфиденциальную информацию, полученную в Холдинге, только в корпоративных целях и не раскрывать ее кому-либо за пределами ГК. Мы не обсуждаем ее там, где ее могут услышать посторонние люди. Перед раскрытием конфиденциальной информации следует убедиться, что получатель имеет право доступа к ней.

6.2.10.3. Мы не должны использовать конфиденциальную информацию о ГК, ставшую нам известной при выполнении операций с документами Холдинга, в личных целях.

6.2.10.4. Холдинг признает и обеспечивает защиту персональных данных и конфиденциальных сведений о своих Сотрудниках, а также сведений об их личной жизни. Такие сведения не подлежат распространению или раскрытию вне ГК, помимо случаев, когда такое распространение, раскрытие разрешено или требуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае, если персональные данные или конфиденциальные сведения относительно коллеги, а также сведения о его (ее) личной жизни случайно стали известны Сотруднику, он обязуется не раскрывать такие сведения.

6.2.10.5. Сотрудники не вправе разглашать информацию конфиденциального характера или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон, а также использовать инсайдерскую информацию для совершения сделок с ценными бумагами Группы компаний.

6.2.10.6. Для сохранения информации конфиденциального характера необходимо соблюдать следующие требования:

- использовать информацию конфиденциального характера только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного Руководителя, если это не противоречит нормативным документам Холдинга;
- раскрывать информацию конфиденциального характера по различным направлениям деятельности ГК для инвесторов и государственных органов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уставом и нормативными документами, принятыми в Холдинге;
- бережно относиться к сведениям, предоставленным в распоряжение ГК третьей стороной, неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны авторских и смежных прав, интеллектуальной собственности, коммерческой тайны и положений о защите персональных данных;
- сохранять информацию конфиденциального характера о Сотрудниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- ограничивать круг лиц, имеющих право общаться от имени ГК с представителями средств массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности Холдинга вправе обнародовать только уполномоченные на это Сотрудники по предварительному согласованию с Руководителями Компаний Группы, информация в отношении которых будет разглашаться;
- возлагать на Сотрудников персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Холдинге, его деятельности и планах.

6.2.10.7. Холдинг оставляет за собой право, в случае умышленного или неосторожного разглашения его Сотрудником информации конфиденциального характера, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации и нормативными актами, принятыми в Группе компаний.

6.2.11. Соблюдение принципа законности и верховенства права

Холдинг осуществляет свою профессиональную деятельность на основе неукоснительного соблюдения Конституции Российской Федерации, действующего законодательства Российской Федерации, международных правовых норм и внутренних документов Группы компаний.

6.2.12. Защита окружающей среды.

6.2.12.1. Понимая необходимость сохранения окружающей среды, Холдинг проводит активную работу по ее защите в соответствии с природоохранным законодательством Российской Федерации и другими локальными актами, международными договорами.

6.2.12.2. Холдинг стремится к охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования природных ресурсов, разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля, постоянного развития и улучшения своих

природоохранных программ и средств контроля обеспечения производственных технологических мероприятий.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ, РУКОВОДИТЕЛЯМИ, КОМПАНИЯМИ, ВХОДЯЩИМИ В ГРУППУ «ЭКСОЙЛ ГРУПП», И СОБСТВЕННИКАМИ (УЧАСТНИКАМИ)

7.1. Холдинг строит свои отношения с Сотрудниками на основе принципа долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и ответственности.

Взаимная ответственность означает, что как Холдинг, так и его Сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознано и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

Холдинг предъявляет особые требования к Руководителям всех уровней, которые своим личным примером должны служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры, выступать эталоном делового поведения.

Холдинг видит свою ответственность перед Сотрудниками:

7.1.1. в соблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства, условий трудовых договоров, заключенных с Сотрудниками, законодательства в сфере деятельности хозяйствующих субъектов Российской Федерации, нормативных документов Компаний Группы и принятых целевых программ;

7.1.2. в обеспечении стабильной и достойной заработной платы, условий охраны труда, сохранении здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативных документов;

7.1.3. в предоставлении социального обеспечения, медицинской помощи и других элементов корпоративной социальной защиты в рамках программ, реализуемых в Холдинге;

7.1.4. в оказании Сотрудникам доверия, построении открытого диалога, развитии навыков путем совершенствования системы обучения, мотивации и оценки потенциала Сотрудников Холдинга;

7.1.5. в поддержании инициатив и стремлений Сотрудников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;

7.1.6. в обеспечении равных прав и возможностей всем лицам при приеме на работу и при построении карьеры, независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. Холдинг проявляет терпимое отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям Сотрудников;

7.1.7. в обеспечении соблюдения правил субординации. Руководители вышестоящего уровня должны избегать распоряжений, передаваемых Сотрудникам, минуя их непосредственных Руководителей. Руководители смежных подразделений ставят задачи Сотрудникам других структурных подразделений внутри одной компании, входящей в ГК, исключительно через непосредственного Руководителя (либо иного лица, исполняющего его обязанности);

7.1.8. в обеспечении надлежащего качества корпоративной информации, распространяемой как внутри Холдинга, так и вне его (ясность, точность, актуальность и др.);

7.1.9. в соблюдении конфиденциальности и обеспечении защиты персональных данных Сотрудников, уважении их личной свободы, личного времени и прав, недопущении какого-либо вмешательства в частную жизнь Сотрудников.

7.2. В свою очередь Холдинг ожидает, что взаимная ответственность Сотрудников будет выражаться:

7.2.1. в соблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства, внутренних нормативных документов, принятых в ГК, в том числе настоящего Кодекса, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора и др.;

7.2.2. в добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, совершенствовании своих профессиональных знаний и умений, проявлении ответственности и инициативы, стремлении к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Группы компаний;

7.2.3. в исполнении решений и распоряжений непосредственного Руководителя, касающиеся исполнения Сотрудником своих трудовых функций, даже если они не явно обозначены в трудовом договоре или должностной инструкции Сотрудника. Если Сотруднику поступает поручение/указание от одного из органов управления или контроля Холдинга (ООО «УК «ЭксОйл групп»), Сотрудник обязан проинформировать о таком поручении/указании своего непосредственного Руководителя;

7.2.4. в заботе о соблюдении общих интересов Холдинга;

7.2.5. в стремлении к укреплению деловой репутации Холдинга, в том числе в отказе от участия в сомнительных сделках, участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб ГК;

7.2.6. в корректном поведении как с контрагентами, так и с коллегами по работе, в недопущении отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом;

7.2.7. в своевременном информировании Руководителей о возникновении новых/реализации существующих рисков, в том числе рисков возникновения ситуации конфликта интересов, и, как следствие, возможности возникновения коррупционного сговора;

7.2.8. в соблюдении требований антикоррупционной политики Холдинга;

7.2.9. в поддержании положительного имиджа Холдинга и укреплении его репутации. Наша репутация – это клиентоориентированность, а также порядочное, внимательное и заботливое отношение к людям на работе и вне ее. Это верность высоким моральным и профессиональным ориентирам всегда и везде. Это стиль жизни и поведения, затрагивающий деловое поведение Сотрудников, включая стиль в одежде;

7.2.10. в заблаговременном информировании о невозможности выполнить распоряжение или работу в установленной срок. При возникновении такой ситуации Сотрудник обязан проинформировать своего непосредственного Руководителя и сообщить причины, которые препятствуют выполнению задания в установленные сроки;

7.2.11. в своевременном информировании о принятии решения о переходе на другую работу в другую организацию (незамедлительно информирует непосредственного Руководителя);

7.2.12. в принятии конструктивной критики.

7.3. Взаимоотношения ООО «УК «ЭксОйл групп» с Компаниями Группы

7.3.1. ООО «УК «ЭксОйл групп» выполняет требования законодательства Российской Федерации, учитывает интересы Собственников (участников) и Сотрудников всех Компаний Группы.

7.3.2. Взаимодействие ООО «УК «ЭксОйл групп» и ГК строится на основе законности, открытости, доверия, взаимной поддержки и уважения к профессионализму друг друга. Успешность совместной деятельности Компаний Группы определяет эффективность работы Холдинга "ЭксОйл групп" в целом.

7.3.3. ООО «УК «ЭксОйл групп» оказывает Компаниям Группы организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности работы, рентабельности и рыночной привлекательности, а именно:

- способствует повышению конкурентоспособности и поддерживает репутацию ГК путем размещения информации о них на сайте Холдинга;

- поддерживает научный и технологический потенциал ГК путем организации их участия в научных конференциях и технологических выставках;

- содействует привлечению высокопрофессиональных кадров, созданию условий для их успешной работы и формированию единого кадрового резерва Холдинга;

- разрабатывает проекты нормативных актов для Группы компаний, в том числе нивелирующих ситуации конфликта интересов и других коррупционных проявлений.

7.3.4. Компании Группы:

- осуществляют меры по поддержанию и повышению эффективности своей деятельности и деятельности Холдинга "ЭксОйл групп" в целом в рамках своих полномочий и возложенной на них ответственности;

- обеспечивают высокое качество корпоративного управления, соответствующее стандартам, принятым в Холдинге "ЭксОйл групп";

- соблюдают требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области трудового права, охраны труда) при осуществлении своей деятельности;

- поддерживают репутацию Компании Группы и Холдинга в целом и способствуют укреплению бренда "ЭксОйл групп" как ключевого нематериального актива, участвуют в организации и проведении общих коммуникационных кампаний;

- предоставляют ООО «УК «ЭксОйл групп» необходимую достоверную и оперативную, документально подтвержденную информацию и отчетность в соответствии с законодательством Российской Федерации, запросами Сотрудников Холдинга и локальными нормативными документами;

- разрабатывают, внедряют и регулярно обновляют процедуры по противодействию коррупции в Компаниях Группы;

- поддерживают среди Сотрудников культуру неприятия ситуаций конфликта интересов и других коррупционных проявлений.

7.4. Соблюдение коммерческих интересов Холдинга

7.4.1. Снижение себестоимости выпускаемой продукции и извлечение прибыли – одна из главных целей Холдинга, как коммерческой организации, призванной получать прибыль от своей деятельности.

7.4.2. Сотрудники при осуществлении своей профессиональной деятельности должны осознавать себя частью Холдинга, руководствоваться его коммерческими интересами и стремиться к обеспечению общей прибыльности как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек.

7.4.3. Ценовая политика Холдинга в отношении проведения закупок, оказываемых услуг по переработке, транспортных и сопутствующих им услугах строится на коммерческой основе с неукоснительным соблюдением тарифов и конкурентности цен на внутреннем и мировом рынке и не может быть снижена или увеличена с целью получения Сотрудником личной выгоды (нести за собой коррупционную составляющую).

7.4.4. Холдинг не приветствует участие Сотрудника в каком-либо бизнесе или предпринимательской деятельности, прямо или косвенно связанной с бизнесом Холдинга либо вне такового.

7.4.5. Сотрудник должен давать себе отчет в том, что развитие собственного бизнеса или участие в бизнесе сторонних организаций может негативно отображаться на эффективности его работы в интересах Холдинга.

7.5. Об участии Сотрудников Холдинга в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

7.5.1. Участие Сотрудников Холдинга в деятельности политических, религиозных и общественных организаций – их неотъемлемое конституционное право. Такая деятельность должна осуществляться Сотрудниками вне стен Холдинга в нерабочее время. При этом Сотрудник действует как частное лицо, а не как представитель Холдинга, без использования наименования Холдинга, его финансовых и организационных возможностей.

7.5.2. Сотрудник Холдинга не должен принимать участия в мероприятиях, акциях, которые могут повредить репутации Холдинга.

7.5.3. Участие Сотрудников Холдинга в деятельности политических, религиозных и общественных организаций не должно негативно отражаться на эффективности профессиональной деятельности Сотрудника, не должно отвлекать существенную часть его рабочего времени или внимания от исполнения прямых должностных обязанностей.

7.6. Стандарты корпоративного делового этикета

Корпоративный деловой этикет является одним из важнейших факторов, влияющих на наш имидж и репутацию. Соблюдение правил корпоративного делового этикета является неотъемлемой частью нашей повседневной деятельности.

Сотрудники Холдинга должны всегда соблюдать правила корпоративного делового этикета, в том числе:

7.6.1. при общении с контрагентами, деловыми партнерами и другими заинтересованными лицами:

- Сотрудники Холдинга используют индивидуальный подход к каждому потенциальному клиенту (поставщику, деловому партнеру либо иному заинтересованному лицу), ведут себя корректно, вежливо, уделяют внимание мелочам, проявляют максимальное уважение;
- в случае возникновения спорных вопросов между Сотрудниками Холдинга и контрагентом, деловым партнером либо иным заинтересованным лицом Сотрудник и его Руководитель прикладывает максимальные усилия к урегулированию таких спорных вопросов;
- Сотрудники Холдинга нацелены на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество со своими контрагентами (поставщиками/покупателями), на основе уважения, доверия, честности и справедливости;
- Холдинг гарантирует добросовестность рекламы, достоверность информации и стремится всегда точно выполнять взятые на себя обязательства. В случае, когда по причинам, зависящим или не зависящим от Холдинга или его Сотрудников, обязательства не выполнены или выполнены частично, стремится компенсировать клиентам нанесенный ущерб;
- Холдинг добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед контрагентами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы). Своевременно и внимательно рассматривает все претензии, возникающие конфликты и затруднения, справедливо и в рамках законодательства Российской Федерации разрешает претензии и жалобы контрагентов, постоянно улучшая качество предоставляемых услуг и тем самым поддерживая свою деловую репутацию, как ответственного и честного контрагента;
- Холдинг сотрудничает только с надежными контрагентами, репутация которых не может нанести ущерб репутации ГК, при этом придерживается принципа должной осмотрительности при взаимодействии с контрагентами, в том числе осуществляет предварительные проверки контрагентов перед началом сотрудничества в порядке, установленном внутренними нормативными документами;
- Сотрудники Холдинга в общении с контрагентами обязаны соблюдать нормы, требования и положения международного права, законодательства Российской Федерации,

местные, религиозные и национальные традиции стран, с гражданами которых или на территории которых ведутся деловые операции или переговоры.

7.6.2. в одежде и повседневном внешнем виде:

- внешний вид Сотрудников должен соответствовать деловой атмосфере Холдинга, общепринятым в деловом мире нормам и правилам;
- одежда Сотрудников, как мужчин, так и женщин, должна быть чистой, опрятной, выдержана в деловом стиле, предпочтительно консервативно-классического направления, допустимы джинсы (за исключением моделей с низкой посадкой, рваных, выцветших и потертых фасонов); у женщин: длина юбки до колена плюс-минус 5 см; разрез сзади, и его длина - не более 10 см, фасон юбки - классический прямой;
- форма одежды во время деловых встреч и переговоров с партнерами и контрагентами – деловой костюм, строгое платье;
- неприемлемы одежда и обувь спортивного и пляжного стиля, в том числе шорты, открытые сарафаны, футболки, тенниски, спортивные свитера, яркие и откровенные наряды;
- цветовые решения в одежде должны соответствовать классическому деловому стилю, недопустимы и неприемлемы яркие, броские цвета в одежде, а также изделия из грубых или прозрачных тканей (бязь, лен, шифон, органза и т.д.);
- при выборе украшений необходимо проявлять сдержанность и разумную умеренность, исключается объемная, яркая бижутерия;
- макияж у женщин не должен быть ярким и насыщенным, маникюр в пастельных тонах;
- по пятницам для офисных Сотрудников допускается более неформальный стиль одежды.

Обязательным условием соблюдения корпоративного делового этикета Сотрудниками структурных подразделений Холдинга, в которых предусмотрено ношение специальной форменной защитной одежды (с нанесением корпоративной символики, названия Компании Группы и т.д.), является ее ношение.

7.6.3. при общении по телефону:

- Сотрудники Холдинга не оставляют звонки без ответа;
- в случае отсутствия у Сотрудника возможности ответить на звонок, на звонок отвечает его коллега;
- при звонке необходимо снять трубку не позднее третьего гудка, сказать приветствие, представить Компанию Группы и себя (должность, имя);
- нужно познакомиться с собеседником, после чего обращаться к нему только по имени и отчеству;
- в контексте разговора допускаются только позитивные высказывания («спасибо, что позвонили», «какой интересный вопрос», «мне приятна Ваша осведомлённость»), при каждой возможности подчеркивать общность взглядов и мнений с клиентом («я согласен с Вами», «мы оба так считаем», «я рад, что наши взгляды совпадают»);
- если ответить на вопрос в данный момент затруднительно, то следует вежливо предложить звонившему для решения вопроса перезвонить позже;
- при работе в офисах с открытой планировкой («open space») необходимо снизить громкость мобильного телефона;
- брать с собой мобильный телефон на совещания и деловые встречи категорически запрещено (в исключительных случаях, если без мобильного телефона может быть сорван рабочий процесс, он обязательно должен быть переведен в беззвучный режим);
- нельзя оставлять мобильный телефон на столе во время отсутствия на рабочем месте;
- в полтона разговаривать по телефону и с коллегами;
- свести к минимуму обсуждение личных вопросов в рабочее время и личные разговоры по телефону;
- не использовать стационарные телефоны ГК для переговоров по личным вопросам.

7.6.4. при деловой переписке:

- Сотрудники Холдинга руководствуются международными правилами ведения деловой переписки и обмена информацией и основывают свои действия на уважении к тем, с кем происходит общение;

- все сообщения, исходящие от Сотрудников ГК, должны сопровождаться приветствием и вежливым обращением к адресату;

- текст письма не должен вводить адресата в заблуждение по поводу его целей, содержание должно быть максимально лаконичным и ясным;

- в письме может содержаться просьба о быстром ответе, но только в вежливой форме;

- письмо всегда должно заканчиваться данными об адресате, с указанием следующей информации: имя, фамилия, должность, подразделение, наименование Компании Группы, служебный телефон, добавочный номер (при его наличии);

- ответы на письма следует давать не позднее трех дней, либо даты, указанной в запросе. Но если решение вопроса, затронутого в письме либо запросе, требует дополнительного изучения или детальной подготовки с отображением значительного количества информации и подготовить его в указанный в запросе срок не представляется возможным, необходимо отправить адресату промежуточный ответ с сообщением, когда точно будет предоставлена вся необходимая по запросу информация.

7.7. Общие принципы поведения Руководителей

7.7.1. Ответственными за соблюдение, внедрение и разъяснение норм настоящего Кодекса являются Руководители всех уровней управления.

7.7.2. Руководители всех уровней обязаны:

- исходить исключительно из интересов Холдинга, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил;

- уважительно относиться к Сотрудникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству Сотрудников, принятия необоснованных или незаконных решений;

- в своей профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж Холдинга в деловых кругах, при взаимодействии с контрагентами;

- действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Холдинга;

- не допускать участия в сомнительных сделках (участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб ГК);

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, включая трудовое законодательство, а также внутренних нормативных документов;

- поддерживать среди Сотрудников культуру неприятия коррупционных проявлений, внедрять в практику работы возглавляемых подразделений (Компаний Группы) процедуры по противодействию возникновения ситуаций конфликта интересов, коррупционных проявлений и организовывать обучение Сотрудников основам противодействия вовлечению в коррупционную деятельность;

- предотвращать возникающие конфликты интересов Сотрудников Холдинга;

- взаимодействовать в установленном законодательством порядке с правоохранительными органами, в том числе в сфере выявления фактов причинения материального ущерба ГК, а также в ситуациях, похожих на коррупционные проявления.

7.7.3. Запрещаются любые формы дискриминации Сотрудников их Руководителями. Подбор и назначение Сотрудников должны осуществляться с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных

качеств, уровня развития корпоративных компетенций. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к Сотруднику.

В Холдинге неприемлемы любые виды привилегий и льгот отдельным Сотрудникам, кроме как на основании принятой в ГК единой системы мотивационной политики и корпоративных требований к персоналу.

7.7.4. При взаимодействии с подчиненными Руководители обязаны:

- проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность, поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;
- доводить до Сотрудников планы, цели, задачи, зоны ответственности, чтобы подчиненные ясно понимали свои обязанности, права, смысл и важность поставленных задач и способы их решения;
- обеспечивать безопасность и необходимый комфорт на рабочих местах и в помещениях, в которых трудятся Сотрудники;
- поддерживать у своих подчиненных и других Сотрудников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;
- обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой Сотрудникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;
- рационально делегировать полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, предоставлять им самостоятельность, исключать мелкую опеку, строить отношения с подчиненными как с единомышленниками, продуктивно использовать рабочее время Сотрудников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;
- обеспечивать подбор и управление развитием карьеры Сотрудников, способствующие достижению стратегических целей Холдинга и реализации потенциала Сотрудников;
- создавать условия для обучения, самообразования Сотрудников и повышения ими профессиональной квалификации, содействовать формированию кадрового резерва в Компаниях Группы.

7.8. Соблюдение норм трудовой дисциплины

7.8.1. Сотрудники Холдинга должны соблюдать требования трудовой дисциплины, установленные внутренними нормативными документами Компаний Группы (Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями, положениями, регламентами и т.д.) и настоящим Кодексом.

7.8.2. Работа в Группе компаний требует нацеленности на заданный результат в определенные сроки. Сотрудники Холдинга соблюдают установленный режим рабочего дня, поддерживают чистоту и порядок на рабочих местах, бережно относятся к имуществу Холдинга.

7.9. О курении и употреблении алкогольных напитков и наркотических веществ на территории подразделений Холдинга

7.9.1. Курение на территории Группы компаний допускается исключительно в специально отведенных для этого местах.

7.9.2. Запрещено употребление алкогольных напитков и наркотических веществ в рабочее время, на территории Холдинга и в производственных помещениях Холдинга, а также внесение их на территорию Холдинга.

7.9.3. Употребление алкогольных напитков в административных помещениях Холдинга допускается только в рамках праздничных и специальных мероприятий и ограничивается нормами делового этикета.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ХОЛДИНГА

Принципы управления

В процессе деятельности Холдинга используется принцип единоначалия в управлении и допустимости коллегиальности в выработке управленческих решений.

Принцип единоначалия исходит из того, что у каждого подчиненного должен быть один непосредственный Руководитель, отдающий ему распоряжения, приказы и отчитывается подчиненный только перед ним.

Следовательно, непосредственным Руководителем каждого Сотрудника является Руководитель соответствующего структурного подразделения. Руководители структурных подразделений по оперативным и стратегическим вопросам управления подчиняются единоличным исполнительным органам (Генеральным директорам, Исполнительным директорам) Компаний Группы.

Каждый Сотрудник несет персональную ответственность за порученный ему участок работы, задачу, проект. В Холдинге всегда приветствуется разумная инициатива, направленная на улучшение бизнес-процессов, не выходящая за рамки полномочий Сотрудника.

На этапе принятия любое управленческое решение может разрабатываться как единолично, так и коллегиально (коллективно), что означает всесторонность (комплексность) разработок, учет мнений многих специалистов по различным вопросам. Принятое коллегиально решение воплощается в жизнь под персональную ответственность Руководителя Компании Группы.

Управление персоналом в Холдинге осуществляется по системе «КПЭ – ключевых показателей эффективности». При этом разработка и расчеты ключевых показателей эффективности Сотрудников на определенной должности осуществляются с учетом их компетенций.

8.1. Социальная защита

8.1.1. Холдинг соблюдает нормы законодательства Российской Федерации в области социальной защиты Сотрудников.

8.1.2. Сотрудники Холдинга имеют право на отпуск и льготы, предусмотренные законодательством РФ. При наличии вредных и опасных условий труда Сотрудникам устанавливаются дополнительные льготы и гарантии (предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, выдача специализированного питания, сокращенная рабочая неделя, доплата за работу в условиях, отличающихся от нормальных, установлены дополнительные тарифы в Пенсионный фонд РФ и др.).

Все вопросы, связанные с мотивационными программами и льготами, регулируются Положением об оплате труда и мотивации персонала, Положением о социальных гарантиях и льготах Сотрудникам, Положением о ненормированном рабочем дне. Данный перечень не может быть исчерпывающим, возможно принятие и других локальных актов, но все они не должны противоречить нормам действующего законодательства и настоящему Кодексу.

Для обеспечения качественного выполнения своих должностных обязанностей, Сотрудникам Холдинга:

- предоставляются удобные рабочие места, обеспеченные современной офисной техникой и всеми необходимыми материалами, что соответствует нормам по организации труда на рабочем месте и нормам техники безопасности;

- полностью возмещаются расходы, связанные с командировками Сотрудников, а также выплачиваются суточные в размере, установленном локальными актами ГК;

- при необходимости проводятся периодические медицинские профилактические осмотры за счет Работодателя;

- организовываются различные корпоративные мероприятия;

- обеспечивается справедливая оценка результатов труда и его оплата;

- осуществляется доставка за счет Работодателя тех Сотрудников, которые проживают в отдаленных от рабочих мест населенных пунктах и между ними отсутствует общественное транспортное сообщение.

8.2. Прозрачность в подборе персонала

8.2.1. Холдинг стремиться проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих Сотрудников с учетом индивидуальных особенностей. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом, в том числе и при его подборе.

Подбор персонала в ГК осуществляется на конкурсной основе в соответствии с зафиксированными в должностных инструкциях профессиональными и личностными требованиями.

8.2.2. В Холдинге используется смешанная система подбора персонала: путем публикации объявлений о вакантных должностях, а также путем повышения по должности Сотрудников, состоящих во внутреннем кадровом резерве. Это позволяет производить честный и открытый подбор претендентов на вакансии, предоставляя возможность принять участие в отборе максимальному количеству соискателей.

8.2.3. В ГК приветствуется принцип создания внутреннего кадрового резерва. Каждый Сотрудник имеет возможность проявить желание выполнять более сложную, в том числе управленческую деятельность, быть зачисленным в кадровый резерв с последующим возможным назначением на руководящую должность в одной из Компаний Группы.

8.2.4. Кадровая политика Холдинга направлена на удержание наиболее опытных и высокопрофессиональных специалистов и прекращение трудовых отношений с Сотрудниками, недобросовестно выполняющими свои должностные обязанности.

8.2.5. Кадровая политика Холдинга предусматривает нежелательность контактирования действующих Сотрудников Холдинга с уволенными из него за дисциплинарные проступки и совершенные правонарушения.

8.3. Возможности профессионального роста

Холдинг создает условия, позволяющие каждому Сотруднику как опытному профессионалу, так и выпускнику ВУЗа, повышать уровень профессиональной подготовки и обеспечивать реализацию своего потенциала.

Руководство ГК стремится к систематичности, объективности и всесторонности в оценке деловых и профессиональных качеств Сотрудников.

Холдинг предоставляет возможность повышения профессионального уровня Сотрудников путем организации института наставничества в процессе адаптации при приеме на работу или предстоящем изменении функциональных обязанностей. Кроме того, Сотруднику может быть предоставлена возможность обучения по различным формам таким, как профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации за счет средств Холдинга.

8.4. Действия при расторжении трудового договора

8.4.1. При принятии решения о переходе на другую работу Сотрудник должен осознавать, что Холдинг не приветствует переход своих Сотрудников к прямым конкурентам по бизнесу и не обязан в этом случае выдать ему рекомендательное письмо, кроме случаев, когда такой переход обусловлен жизненно необходимой ситуацией (ухудшение здоровья, не

позволяющее работать в данном регионе, перевод одного из супругов в иной регион для работы, необходимость ухаживать за больными родственниками, проживающими в иной местности и др.).

8.4.2. В случае возникновения форс-мажорных обстоятельств (при достижении согласия межу Работодателем и Сотрудником при увольнении по соглашению сторон) может быть осуществлена компенсационная выплата увольняющемуся Сотруднику.

9. СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ И ТРЕБОВАНИЙ

9.1. Сфера действия данного Кодекса

9.1.1. Холдинг полагает, что следование положениям настоящего Кодекса повышает результативность работы Сотрудников Холдинга в целом, способствуя повышению эффективных коммуникаций внутри ГК и деловых связей с партнерами.

9.1.2. Введение в действие настоящего Кодекса, поддержание его редакции в актуальном состоянии и соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается Генеральным директором ООО «УК «ЭксОйл групп», в том числе путем создания Комитета по этике, организации «Линии доверия» Холдинга.

9.1.3. Генеральный директор ООО «УК «ЭксОйл групп» определяет действия руководителей всех структурных подразделений Холдинга по обеспечению соблюдения в ГК установленных настоящим Кодексом этических норм и правил.

9.1.4. Решение организационных вопросов, связанных с ознакомлением Сотрудников Холдинга с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, инициирование вопросов внесения изменений и дополнений в настоящий Кодекс осуществляется Комитетом по этике Холдинга.

9.2. Действия в случае неясности или противоречий

9.2.1. Каждый из нас должен оставаться порядочным человеком и в любых спорных ситуациях руководствоваться здравым смыслом, поступать честно.

9.2.2. При применении настоящего Кодекса мы строго следуем требованиям законодательства и изложенным в данном документе. Если требования настоящего Кодекса более строги по сравнению с требованиями действующего законодательства и наоборот, в нашей деятельности мы руководствуемся более строгими требованиями.

9.2.3. При возникновении вопросов либо необходимости предоставления разъяснений относительно положений настоящего Кодекса следует обращаться в Комитет по этике Группы компаний «ЭксОйл групп».

Кроме того, всегда можно воспользоваться механизмом обратной связи – Линией доверия Холдинга. Линия доверия специально создана для контроля соблюдения корпоративных и этических норм. Более детальную информацию о Линии доверия Группы компаний «ЭксОйл групп» вы можете получить, ознакомившись с 10 разделом настоящего Кодекса.

Руководство Холдинга очень серьезно относимся ко всем отзывам, обращениям и вопросам относительно применения и соблюдения требований настоящего Кодекса.

9.3. Ответственность за нарушение

9.3.1. Каждый Сотрудник Холдинга принимает на себя обязательство по соблюдению правил и норм настоящего Кодекса. Никто из Сотрудников или Руководителей Холдинга не имеет права принудить другого Сотрудника совершить или предпринять какое-либо действие, противоречащее требованиям законодательства, настоящего Кодекса.

9.3.2. Холдинг проводит систематический мониторинг соблюдения правил, принципов и стандартов, заложенных в настоящем Кодексе.

9.3.3. Нарушение Сотрудником норм настоящего Кодекса, правил деловой этики, содержащихся в иных нормативных документах Холдинга или являющихся общепринятыми, установленными на законодательном уровне, может являться основанием для неприменения к нему мер стимулирующего характера. Также информация о таком нарушении может быть доведена до сведения трудового коллектива.

9.3.4. Факты несоблюдения требований настоящего Кодекса (действия или бездействия, нарушающие его положения) расцениваются Холдингом как серьёзные нарушения, которым дается соответствующая оценка со стороны руководства Холдинга. К Сотрудникам, допустившим нарушения, применяются меры как дисциплинарного, так и материального характера, вплоть до увольнения. При этом, меры дисциплинарного воздействия подлежат применению только на основании результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершения нарушения, с учетом его тяжести и действий нарушителя по устранению последствий нарушения, а материальные – в результате причинения материального ущерба Холдингу. С примерным перечнем нарушений можно ознакомиться в Разделе 10 настоящего Кодекса.

9.3.5. Каждый Руководитель структурного подразделения Холдинга ответственен за выполнение Сотрудниками положений, установленных настоящим Кодексом. Таким образом, Руководители обязаны выявлять, предотвращать и оперативно реагировать на все случаи нарушения требований настоящего Кодекса подчиненными им Сотрудниками.

9.3.6. Представители Холдинга, уполномоченные внутренними нормативными и/или распорядительными документами, обязаны уведомлять правоохранительные органы обо всех нарушениях, которые могут повлечь за собой привлечение нарушителей к уголовной ответственности согласно действующему законодательству, а также в тех случаях, когда информирование соответствующих государственных органов предписано законом. В остальных случаях, привлечение лиц, допустивших нарушение, осуществляется в соответствии с внутренними процедурами Холдинга.

9.3.7. Холдинг поддерживает политику «нулевой толерантности» по отношению к мошенничеству и мобилизует весь персонал действовать в интересах Холдинга, его Собственников (участников) и обеспечивать сохранность вверенных ресурсов, не допускать злоупотребления правами и полномочиями.

9.3.8. Сотрудникам Холдинга категорически запрещается обещать, давать или предлагать представителям государственных, общественных, международных организаций, коммерческих или некоммерческих организаций, а также своим и их близким родственникам, иным физическим и юридическим лицам денежные средства, ценности, иное имущество или предоставлять услуги имущественного характера с прямой или косвенной целью получения, в том числе в личных интересах, незаконной выгоды, материальных и не материальных благ. При выявлении данных фактов к Сотрудникам, виновным в совершении данных проступков, применяются меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения с занимаемой должности.

9.3.9. По всем обращениям о нарушении настоящего Кодекса (уже совершенных или только запланированных) незамедлительно проводится служебная проверка и, если это необходимо, принимаются меры по недопустимости или минимизации последствий подтвердившегося факта нарушения.

9.3.10. Деятельность по расследованию мошенничества/подозрения на мошенничество осуществляется Комитетом по этике независимо от уровня вовлеченного риска, занимаемой должности Сотрудника или отношений контрагента с Холдингом.

9.3.11. Холдинг придерживается политики привлечения мошенников к дисциплинарной, гражданской и уголовной ответственности в случае доказательства вины. Все Сотрудники Холдинга привлекаются к ответственности в соответствии с действующими нормативными актами как локальными, так и федеральными (понижение в должности,

отстранение от должности, привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнение, возмещение ущерба, публикация опровержений и др.)

9.3.12. Каждый Сотрудник Холдинга в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм настоящего Кодекса, а также вправе получить решение/заключение по результатам проведенного расследования.

9.3.13. При проведении расследования коррупционных проявлений Работодатель вправе направить Сотрудника на прохождение психофизиологического обследования с применением полиграфа (детектора лжи).

9.4. Предотвращение конфликта интересов в Холдинге

9.4.1. Холдинг стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Компаниями Группы и ее Сотрудниками, Сотрудниками и компаниями - контрагентами. В связи с чем, Сотрудники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов действий.

9.4.2. Сотрудники обязаны руководствоваться исключительно интересами Холдинга и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений.

9.4.2.1. Сотрудники обязаны принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного Руководителя и/или Комитет по этике о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

9.4.2.2. Сотрудники обязаны не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

9.4.3. Сотрудники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Холдинга.

9.4.4. Сотрудники не имеют право использовать служебную информацию в личных интересах, в том числе и для ведения собственного бизнеса либо бизнеса своих близких родственников. Сотрудник, имеющий собственный бизнес, связанный с деятельностью Холдинга, обязан незамедлительно поставить об этом в известность своего непосредственного Руководителя и Комитет по этике Холдинга.

9.4.5. О возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам Холдинга, появлении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой ГК совместно ведет бизнес или имеет деловые связи, Сотрудники незамедлительно должны поставить в известность непосредственного Руководителя либо обратиться напрямую в Комитет по этике Холдинга.

9.4.6. Сотрудники должны ориентировать близких родственников на недопустимость создания конфликта интересов с Компаниями Группы.

9.4.7. Руководители, а также члены Комитета по этике Холдинга должны проверять все факты подозрений на возникновение коррупционных рисков и принимать меры по урегулированию конфликта интересов Холдинга и Сотрудников в рамках своих полномочий.

9.4.8. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов в Холдинге может быть осуществлено путем:

- ограничения доступа Сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Сотрудника;
- добровольного отказа Сотрудника или путем его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- отказа Сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Холдинга;
- увольнения Сотрудника по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;
- иными способами.

В ситуации конфликта интересов Сотрудника и Холдинга, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Холдинга.

10. КОМИТЕТ ПО ЭТИКЕ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И ЛИНИЯ ДОВЕРИЯ ХОЛДИНГА

10.1. Комитет по этике

10.1.1. С целью обеспечения реализации единых стандартов и принципов в сфере корпоративной этики и делового поведения, профилактики и противодействия коррупции в Холдинге, рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований настоящего Кодекса, инициирования вопросов по изменению его редакции (внесению изменений, дополнений) в Холдинге создается Комитет по этике (далее - Комитет).

10.1.2. Комитет является коллегиальным органом. Состав данного органа формируется в соответствии с Положением о Комитете по этике. Председателем комитета назначается лицо, занимающее должность заместителя Генерального директора по безопасности ООО «УК «ЭксОйл групп». Члены комитета назначаются приказом Генерального директора ООО «УК «ЭксОйл групп».

10.1.3. Деятельность Комитета направлена на обеспечение урегулирования негативных факторов риска, возникновения ситуации конфликта интересов, иных рисков, связанных с корпоративной этикой и деловым поведением, репутационных рисков, риска мошенничества, а также иных негативных факторов, связанных с деятельностью персонала Холдинга, минимизацией возможных последствий и принятием решений относительно недопущения их повторного возникновения.

10.1.4. Комитет осуществляет мониторинг нарушений норм и правил, установленных настоящим Кодексом, рассматривает обращения и предложения Сотрудников Холдинга по вопросам деловой этики, коррупционных нарушений и конфликта интересов, осуществляет контроль исполнения решений, принятых как следствие разрешения ситуации по вопросам этики делового поведения и коррупционных проявлений.

10.1.5. Комитет содействует в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением норм и правил, установленных настоящим Кодексом, разрабатывает рекомендации и предложения для Сотрудников Холдинга по вопросам этики, делового общения и минимизации возможности возникновения коррупционных рисков.

10.1.6. Комитету делегированы полномочия относительно принятия решений:

- на урегулирование случаев нарушения деловой этики и корпоративного поведения;
- на минимизацию последствий, имевших место нарушений деловой этики и корпоративного поведения;
- на разработку и реализацию мероприятий с целью недопущения нарушений деловой этики;

- на направление ходатайства о применении мер дисциплинарного характера к лицам, допустившим нарушения в сфере деловой этики;

- на принятие участия в рассмотрении вопросов относительно изменения кадрового состава Холдинга по результатам рассмотрения фактов нарушений деловой этики действующими Сотрудниками;

- на предоставление рекомендаций уполномоченным органам и Руководителям Холдинга по проведению мероприятий с целью минимизировать риски нарушения норм, установленных настоящим Кодексом, в том числе предоставление рекомендаций по кадровому составу ГК.

10.1.7. Получение информации и рассмотрение вопросов Комитетом осуществляется в соответствии с Положением о Комитете по этике и Порядком организации работы Линии доверия Холдинга, которые должны быть утверждены не позднее 1 месяца с момента издания приказа об утверждении персонального состава Комитета.

10.1.8. Сотрудники Холдинга должны содействовать Комитету в расследовании спорных этических и конфликтных ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств нарушений.

10.1.9. Если у Сотрудника Холдинга возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному Руководителю или в Комитет по этике, а также отправить свой вопрос по электронной почте на адрес: **security@oil48.com**.

10.1.10. Если у Сотрудника Холдинга имеются основания считать, что какой-либо Сотрудник своими действиями нарушает нормы настоящего Кодекса, а также положения законодательства Российской Федерации, Устава Компании Группы и их внутренних документов, совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации Холдинга, он обязан поставить об этом в известность своего непосредственного Руководителя или направить информацию в Комитет.

10.1.11. Обращение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию нарушений и предотвращению возможных негативных последствий для Холдинга, в том числе и сведения о заявителе.

10.1.12. В случае подтверждения достоверности заявления каждому заявителю гарантирована конфиденциальность и исключение какого бы то ни было преследования.

10.1.13. Анонимные обращения о нарушении настоящего Кодекса не рассматриваются.

10.1.14. Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения правонарушения самим заявителем, он может быть привлечен к ответственности в установленном российским законодательством порядке.

10.1.15. Меры ответственности к нарушителям настоящего Кодекса в Холдинге применяются только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершенного деяния/бездействия, с учетом его тяжести и действий лица по устранению его последствий.

10.1.16. В случае если несоблюдение норм настоящего Кодекса наносит ущерб деловой репутации Холдинга и бренду "ЭксОйл групп", то рассмотрение данного вопроса и принятие решения по нему могут быть возложены на Комитет, без привлечения правоохранительных органов.

10.1.17. При получении достоверных сведений о совершении действий (бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, Комитет принимает решение о передаче материалов в соответствующие государственные органы для проведения мер реагирования в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Уведомление о нарушениях

10.2.1. Этические принципы Холдинга в целом обязывают каждого из нас не только руководствоваться ими в повседневной деятельности, но и требовать этого от других, в том числе от своих непосредственных подчиненных, Руководителей, а также своевременно уведомлять о фактах уже свершившихся нарушений.

10.2.2. Контроль соблюдения требований настоящего Кодекса осуществляется Комитетом по этике. Если вам стало известно о фактах нарушений положений настоящего Кодекса либо действиях, которые могут привести к возникновению нарушений, вы должны проинформировать Комитет или передать информацию, используя Линию доверия Холдинга.

10.2.3. Обратиться в Комитет по этике можно следующими способами:

- направить сообщение посредством электронной почты в адрес ООО «УК «ЭксОйл групп» с пометкой «В Комитет по этике»;
- обратиться к начальнику службы, отвечающей за безопасность Компании Группы, в которой Вы работаете, с просьбой об организации личной встречи с членами Комитета по этике.

10.2.4. Если Сотрудник желает сохранить конфиденциальность обращения, ему необходимо указать это в своем обращении. В данном случае его имя будет известно только Сотрудникам – членам Комитета по этике.

10.2.5. Конфиденциальность может быть отменена только по предварительному согласию с обратившимся Сотрудником, если при проведении расследования возникнет такая необходимость.

10.2.6. Кроме того, каждый из нас имеет право указать коллеге на недопустимость нарушения и потребовать прекратить действия, которые могут привести к их возникновению и/или обратиться к вышестоящему руководству.

10.2.7. Помните, что любой Сотрудник, добросовестно стремящийся получить совет, высказывающий свою озабоченность результатами общего дела или сообщающий о неподобающем поведении, поступает правильно. При этом понимая, что в условиях подчинения и личных отношений это возможно далеко не всегда, создана Линия доверия Холдинга, при помощи которой каждый Сотрудник ГК может сообщить о нарушении норм настоящего Кодекса.

10.3. Защита Сотрудников, уведомивших о нарушении

10.3.1. Любого рода преследования лиц, сообщивших о нарушении требований законодательства, положений настоящего Кодекса категорически запрещены. В отношении лиц, допустивших преследование, подлежит применение наиболее строгих мер дисциплинарного воздействия независимо от должности, качества выполнения плановых показателей и других достижений.

10.3.2. Те Сотрудники, которые, по их мнению, подверглись преследованию должны безотлагательно сообщить об этом в Комитет либо воспользоваться Линией доверия Холдинга. Вместе с тем к Сотрудникам, дающим заведомо ложные сведения, применяются меры дисциплинарного характера, вплоть до увольнения.

10.4. Предназначение Линии доверия Холдинга

10.4.1. Для того, чтобы обеспечить уверенность пользователям, а также уполномоченным органам и подразделениям в том, что ни одно из обращений не будет потеряно или проигнорировано, в Холдинге создана общая для всех Компаний Группы Линия доверия, способствующая объективному и своевременному рассмотрению сигналов в отношении Сотрудников Холдинга о выявленных фактах нарушений ими норм настоящего Кодекса.

10.4.2. В случае, если после использования Вами Линии доверия Холдинга у Вас возникли сомнения относительно адекватности и достаточности мер реагирования, Вы можете обратиться повторно.

10.4.3. Линия доверия Холдинга, в первую очередь, рассчитана на сигналы о нарушениях требований настоящего Кодекса. Она не предназначена для получения консультаций относительно товаров и услуг, обращений контрагентов. Контактирование с клиентами Холдинга осуществляется в соответствии с действующими процедурами, установленными в ГК.

10.4.4. Линия доверия принимает информацию следующими способами:

- по обычной почте
- по электронной почте на сайте Группы компаний «ЭксОйл групп»
- путем направления информации с использованием специальных информационных ящиков, размещенных в помещениях Компаний Группы.

Ваше обращение будет зарегистрировано в единой автоматизированной системе управления инцидентами в Холдинге. Во время регистрации обращения Вам будет предоставлен унифицированный номер.

После регистрации ваше обращение будет обработано в соответствии с Порядком организации работы Линии доверия Холдинга.

10.5. Механизм эскалации инцидентов

В случае выявления подозрений о нарушении норм настоящего Кодекса Сотрудниками Холдинга информация безотлагательно регистрируется в соответствующем журнале записей обращений, поступивших через Линию доверия либо напрямую в Комитет по этике, и передаются Председателю Комитета (либо лицу его заменяющему).

10.6. Требование к оформлению обращений о нарушениях в рамках Линии доверия Холдинга

10.6.1. Для обеспечения эффективности обработки в рамках Линии доверия Холдинга обращение в обязательном порядке должно содержать:

- тему (в случае заполнения электронной формы необходимо самостоятельно выбрать из списка вид возможного нарушения, в случае обращения по другим возможным каналам необходимо самостоятельно сообщить вид нарушения, в т.ч. используя раздел 11 настоящего Кодекса);
- время и место действия (страна, город, указать, что обращение касается одной из Компаний Группы);
- участвующие стороны;
- суть обращения (кратко);
- иную информацию, которая может помочь в разрешении проблемы;
- контакты для обратной связи (имя, фамилия, место работы и должность, телефон, адрес электронной почты, иная информация).

10.6.2 Координаты Линии доверия Группы компаний «ЭксОйл Групп» указаны на официальном сайте Холдинга: http://exoil.org/

- адрес для направления письменных обращений с помощью электронной почты:

security@oil48.com (с пометкой в теме письма – для Комитета по этике)

- адрес для направления письменных обращений почтовым отправлением:

398001, г. Липецк, пл. Петра Великого, дом 3, офис 401.

- специальный ящик Линии доверия Холдинга для приема письменных обращений, которые установлены:

  - на первом этаже административного здания ООО «Черноземье»;
  - возле доски объявлений ООО «Эй Би Транс»;
  - возле доски объявлений ООО «ТД «Черноземье»;
  - возле доски объявлений ООО «УК «ЭксОйл групп».

11. ВИДЫ ВОЗМОЖНЫХ НАРУШЕНИЙ

11.1. Используйте данный перечень для обращения в рамках Линии доверия Группы компаний «ЭксОйл групп» или непосредственно в Комитет по этике:

1	Нарушение в области охраны труда и окружающей среды
2	Использование инсайдерской информации
3	Искажение финансовой отчетности
4	Конфликт интересов
5	Хищение или использование имущества Холдинга в личных целях
6	Мошенничество
7	Коррупционные проявления (подкуп Сотрудников, взятки, откаты, в т.ч. дорогие подарки)
8	Некорректное поведение (проявление грубости, употребление ненормативной лексики, унижение человеческого достоинства и др.)
9	Домогательство
10	Дискриминация
11	Преследование лиц, сообщивших о нарушениях
12	Нарушение, связанное с употреблением алкоголя, наркотических и психотропных веществ, курением
13	Другое

Представленный перечень не является полным. При необходимости, можно выделить иной вид возможного нарушения в п.13 «Другое».

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Кодекс вводится приказом Генерального директора ООО «УК «ЭксОйл групп» и действует с момента его подписания.

12.2. Для присоединения к настоящему Кодексу Компания Группы (за исключением ООО «УК «ЭксОйл групп») представляет/направляет (в том числе по электронной почте) в ООО «УК «ЭксОйл групп» подписанное Руководителем Компании Группы Заявление о присоединении к Кодексу корпоративной этики Группы компаний «ЭксОйл групп» в двух экземплярах по форме Приложения № 1 к настоящему Кодексу.

Компания Группы считается присоединившейся к настоящему Кодексу с момента подписания Генеральным директором ООО «УК «ЭксОйл групп» Заявления о присоединении. При этом один экземпляр Заявления о присоединении, подписанный Руководителем ООО «УК «ЭксОйл групп», предоставляется Компании Группы по ее требованию по месту нахождения ООО «УК «ЭксОйл групп».

12.3. С момента вступления в действие настоящего Кодекса все Сотрудники Холдинга обязаны с ним ознакомиться под подпись и руководствоваться им в своей деятельности, придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

12.4. Все вновь принятые Сотрудники Холдинга подлежат обязательному ознакомлению с настоящим Кодексом при приеме на работу под подпись и также обязаны придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

12.5. Каждый Сотрудник ГК несет ответственность за несоблюдение положений настоящего Кодекса.

12.6. Изменения в настоящий Кодекс вносятся на основании приказа Генерального директора ООО «УК «ЭксОйл групп» и вступают в силу с даты их подписания в случае изменения действующего законодательства либо предложений Сотрудников Холдинга.

Предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Сотрудниками Холдинга в Комитет по этике. Предложения представляются на рассмотрение, на их основе Комитет готовит рекомендации о внесении изменений в настоящий Кодекс и передает их на рассмотрение Генерального директора ООО «УК «ЭксОйл групп».

В случае внесения изменений в настоящий Кодекс Компания Группы считается присоединившейся к изменениям и обязуется следовать их положениям в полном объеме с даты получения изменений к настоящему Кодексу (в том числе по электронной почте).

12.7. Нормы настоящего Кодекса должны пересматриваться не реже одного раза в три года.

12.8. Настоящий Кодекс размещается на сайте ООО «ЭксОйл групп» в сети Интернет (http://exoil.org/) и должен находиться в виде печатного издания во всех Компаниях Группы.