

ВВЕДЕНИЕ

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

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на работников Общества. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Обществу юридических лиц, под которыми по тексту настоящего Кодекса понимаются юридические лица, в отношении которых Общество (прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом.

На основе положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольные Обществу юридические лица разрабатывают и утверждают собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц. До разработки и утверждения такими юридическими лицами собственных Кодексов корпоративной этики на их работников распространяются положения настоящего Кодекса. В этом случае под «Обществом» по тексту настоящего Кодекса понимаются также соответствующие юридические лица.

Общество рекомендует руководству юридических лиц с долей участия Общества, не позволяющей осуществлять прямой или косвенный контроль, принять положения, аналогичные установленным в Кодексе.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и поставщиков.

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

Каждый работник Общества:

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

при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике;

своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц

в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
 соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу), а также ежегодно подтверждают указанное обязательство в установленном порядке;

выступают личным примером этичного поведения;

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

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

1. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

ООО «Логистическая группа «Адмирал» является одной из крупнейших логистических компаний в России. Основными направлениями деятельности Общества являются 3PL логистика, складирование и хранение товара, таможенные услуги.

Стратегической целью Общества является становление ООО «Логистическая группа «Адмирал» как лидера среди глобальных логистических компаний посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения надежности хранения и своевременного приема и отгрузки товара.

Стратегия Общества базируется на следующих принципах:

повышение эффективности во всех звеньях логистической цепочки от приема товара до своевременной отгрузки и отслеживания товара;

расширение и диверсификация деятельности за счет проектов, обеспечивающих создание новых складских комплексов;

совершенствование политики в области рационального природопользования, охраны окружающей среды и энергоэффективности;

соблюдение интересов всех акционеров Общества;

совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;

персональная ответственность руководителей за принятые управленческие решения.

Корпоративными ценностями Общества являются:

профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

инициативность – активность и самостоятельность работников в

оптимизации производственного процесса;

бережливость – ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

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

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

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

Общество создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

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

разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

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

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

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

В случае наличия жалоб и предложений по деятельности Общества, Работник Общества может также направлять их в Комиссию по корпоративной этике.

Механизм взаимодействия с Комиссией по корпоративной этике описан в п. 15

Общество ценит в своих работниках:

компетентность-

глубокие и всесторонние знания по специальности;
высокий профессионализм;
умение строить отношения с партнерами и коллегами;
владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность-

способность предлагать новые подходы и идеи;
стремление к самосовершенствованию;
способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
творческий подход к работе;
активность и самостоятельность мышления;
готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества-

честность, порядочность, искренность;
доброжелательность в отношениях с коллегами;
высокая внутренняя культура и самодисциплина;
понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение-

преданность и лояльность Обществу;
содействие формированию духа сплоченной команды;
готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. ВОЗРАСТ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ, ПРИ НАЛИЧИИ КОТОРЫХ РАЗРЕШАЕТСЯ ЗАКЛЮЧАТЬ С НИМИ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, если они:

- достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения. В этом случае работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Обязательными условиями для заключения трудового договора являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

- достигли возраста 14 лет и получают общее образование. В этом случае работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Обязательными условиями для заключения трудового договора также являются письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если другой родитель не согласен на то, чтобы с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства (абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

- не достигли возраста 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также для работы по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта (ч. 4 ст. 63, ст. ст. 348.1, 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут принимать на работу несовершеннолетних только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, не достигшими

возраста 14 лет, при условии, что работа выполняется без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Обязательными условиями для заключения такого договора являются письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. В отношении спортсменов данное разрешение выдается только на основании результатов предварительного медицинского осмотра.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

4. ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Дискриминация - нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Гарантии свободы общения. На основании ст.29 Конституции Российской Федерации:

- каждому гарантируется свобода мысли и слова;

- никто не может быть принужден к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них;

- каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

На основании закона от 26 сентября 1997 года N 125-ФЗ:

Воспрепятствование осуществлению права на свободу совести и свободу вероисповедания, в том числе сопряженное с насилием над личностью, с умышленным оскорблением чувств граждан в связи с их отношением к религии, с пропагандой религиозного превосходства, с уничтожением или с повреждением имущества либо с угрозой совершения таких действий, запрещается и преследуется в соответствии с федеральным законом.

5. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

5.1. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к

такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 168-ФЗ)

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

5.2. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

(в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ)

5.3. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

(в ред. Федерального закона от 23.10.2003 N 132-ФЗ)

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

(в ред. Федерального закона от 23.10.2003 N 132-ФЗ)

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

(п. 1 в ред. Федерального закона от 23.02.2013 N 11-ФЗ)

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации или абилитации инвалида;
(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

6. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В своей деятельности Общество придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Общество соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности. Политика Общества направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Общество стремится:

гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;

обеспечивать бережное использование природных ресурсов;

принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;

обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;

учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;

непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников Общества;

обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Общества.

7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

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

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта)

представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений).

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

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в ст. 14 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике Общества.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (Общим собранием акционеров, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Ниже, в статьях 8-11, 13 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

Работник может обратиться с жалобой на работодателя в прокуратуру в следующих случаях:

- наниматель регулярно не выплачивает заработную плату;
- работнику было отказано в трудоустройстве без объективных причин;
- на рабочем месте нарушаются нормы охраны труда (работодатель не выдает СИЗ, спецодежду и т.д.);
- не оплачивают сверхурочную работу или труд в выходные и праздники;
- работодатель склоняет работника к увольнению.

Работник может обратиться в прокуратуру, когда нарушены его трудовые права.

Если жалоба в прокуратуру содержит информацию о нарушении только трудовых прав, то рассматривать обращение будет трудовая инспекция, однако уже по представлению прокурора.

8. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

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

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и

профессиональными объединениями. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника

– родственника.

Наличие родственных связей между руководителями Общества создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Обществе приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один работник Общества не является руководителем, специалистом или служащим), характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В Обществе не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников в Обществе допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения – Комиссии по корпоративной этике (ст.15)

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

9. ПОДАРКИ

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

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

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

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;

стоимостью свыше 3 000 рублей;

в виде денег или денежных эквивалентов;

в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

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

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

10. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

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

движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги; объекты интеллектуальной собственности;

рабочее время работников (трудовые ресурсы).

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

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

Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

сети Интернет, средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;

иных активов Общества в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной

коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Общества запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях ООО «Логистическая группа «Адмирал», если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц. Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

11. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам запрещается без письменного согласия руководителя Общества участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в

уставных капиталах и (или) органах управления компаний – конкурентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии работники Общества сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике (см. ст.15).

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Общество нацелено на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

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

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

12. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Основопологающим принципом Общества в отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

При этом Общество обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

13. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Общества спонсорских и благотворительных программ.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие руководителя Общества.

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

14. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства 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.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к

коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Общество определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции (далее — Комиссия) в Обществе с ограниченной ответственностью «Логистическая группа «Адмирал» (далее - Организация). Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по:

- выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в Организацию, снижению в ней коррупционных рисков;
- созданию единой системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у работников навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции.

Применяются следующие понятия и определения:

Коррупция - под коррупцией понимается противоправная деятельность, заключающаяся в использовании лицом предоставленных должностных полномочий с целью незаконного достижения личных и (или) имущественных интересов.

Противодействие коррупции - скоординированная деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц совершивших коррупционные преступления, минимизации и (или) ликвидации их последствий.

Коррупционное правонарушение - как отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.

Субъекты антикоррупционной политики - органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В ООО «Логистическая группа «Адмирал» субъектами антикоррупционной политики являются:

- персонал ООО «Логистическая группа «Адмирал» и его аффилированных лиц;
- физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании услуг.

Субъекты коррупционных правонарушений - физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

Предупреждение коррупции - деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции, Уставом Организации, другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения Генеральным директором.

Задачи Комиссии

Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

Участствует в разработке и реализации приоритетных направлений антикоррупционной политики.

Координирует деятельность Организации по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений.

Вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению причин и условий, способствующих коррупции в ООО «Логистическая группа «Адмирал».

Вырабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

Оказывает консультативную помощь субъектам антикоррупционной политики Организации по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов поведения сотрудников.

Взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

Порядок формирования и деятельность Комиссии

Состав членов Комиссии рассматривается и утверждается на общем собрании работников Организации. Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе общего собрания, а состав Комиссии утверждается приказом Генерального директора.

В состав Комиссии входят:

- представители административно-управленческого персонала;

Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам. В случае отсутствия возможности членов Комиссии присутствовать на заседании, они вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

Из состава Комиссии председателем назначаются заместитель председателя и секретарь.

Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Заместитель председателя Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;
- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами;
- секретарь Комиссии свою деятельность осуществляет на общественных началах.

Полномочия Комиссии

Комиссия координирует деятельность подразделений Организации по реализации мер противодействия коррупции.

Комиссия вносит по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.

Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.

Содействует работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых документов нормативного характера по вопросам противодействия коррупции.

Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в Организации.

Содействует внесению дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства.

Создает рабочие группы для изучения вопросов, касающихся деятельности Комиссии, а также для подготовки проектов соответствующих решений Комиссии.

Полномочия Комиссии, порядок её формирования и деятельности определяются настоящим Положением в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями

Правительства Российской Федерации, органов муниципального управления, Уставом и другими локальными нормативными актами Организации.

В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию с председателем Комиссии.

Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений генеральным директором, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

Председатель Комиссии

Определяет место, время проведения и повестку дня заседания Комиссии, в том числе с участием представителей структурных подразделений Организации, не являющихся ее членами, в случае необходимости привлекает к работе специалистов.

На основе предложений членов Комиссии и руководителей структурных подразделений формирует план работы Комиссии на текущий год и повестку дня его очередного заседания.

Информирует о результатах реализации мер противодействия коррупции в Организации.

Дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комиссии, осуществляет контроль за их выполнением.

Подписывает протокол заседания Комиссии.

Председатель Комиссии и члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

Обеспечение участия общественности и СМИ в деятельности Комиссии

Все сотрудники Организации, вправе направлять, в Комиссию обращения по вопросам противодействия коррупции, которые рассматриваются на заседании Комиссии.

На заседание Комиссии могут быть приглашены представители общественности и СМИ. По решению председателя Комиссии, информация не конфиденциального характера о рассмотренных Комиссией проблемных вопросах, может передаваться в СМИ для опубликования.

Взаимодействие

Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии и члены комиссии непосредственно взаимодействуют:

- с коллективом по вопросам реализации мер противодействия коррупции, совершенствования методической и организационной работы по противодействию коррупции в Организации;
- с администрацией района по вопросам содействия в работе по проведению анализа и экспертизы издаваемых документов нормативного характера в сфере противодействия коррупции;
- с сотрудниками Организации и гражданами по рассмотрению их письменных обращений, связанных с вопросами противодействия коррупции в ООО «Логистическая группа «Адмирал»;
- с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

Комиссия работает в тесном контакте:

с исполнительными органами государственной власти, правоохранительными, контролирующими, налоговыми и другими органами по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, а также по вопросам получения в установленном порядке необходимой информации от них, внесения дополнений в нормативные правовые акты с учетом изменений действующего законодательства.

Внесение изменений

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции.

Утверждение Положения с изменениями и дополнениями Генеральным директором осуществляется после принятия Положения решением общего собрания сотрудников Организации.

Порядок создания, ликвидации, реорганизации и переименования

Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом Генерального директора.

Отмывание денег: определение понятия, схемы и ответственность

Отмывание денег является существенной проблемой для любого государства. Процедура имеет несколько форм и этапов, но во всех случаях свидетельствует об одном – люди получают деньги противозаконным способом и уклоняются от ответственности.

Отмывание денег – это их легализация. Люди создают фиктивные документы, организации и предприятия для видимости официального дохода. Но есть и другие способы. В отличие от обналичивания, «отмывка» связана с незаконной деятельностью, приносящей доход. Как правило, идет о крупных суммах, которые сложно вывести в законное русло без правдоподобного объяснения перед

контролирующими органами. К тому же обналичивание – это вывод безналичных денег в наличную форму, а отмывание часто предполагает обратное: наличные вводятся на банковские счета для легализации, после чего могут быть обналичены уже на законных основаниях.

При этом денежные средства конвертируются из наличной формы в безналичную (к примеру, с помощью терминала мгновенной оплаты), и в обратную сторону (фиктивное получение приза по лотерейному билету или приобретение выигрышного билета у законного хозяина, стоимость которого может быть больше самого выигрыша).

Суть отмывания денег – сокрытие действительного источника заработка. А уход от уплаты налоговых платежей или обналичивание могут служить уже второстепенными или вспомогательными факторами. «Отмытые» средства используются для разного назначения – финансирования компании, личных нужд.

Необходимость отмыть деньги или иные материальные ценности может возникнуть при следующих обстоятельствах:

Если денежный заработок получен в результате незаконной деятельности, чтобы свободно использовать его на любые цели. Это может быть торговля запрещенными предметами, взятка, откат.

Если организация скрывает нелегальную статью дохода, нарушающую законодательство, уходит от уплаты денежных средств государству в виде налоговых отчислений. Деньги «отмывают», отражая иной характер заработка, после чего инвестируют в бизнес.

Противодействие

Для борьбы в России действует специальный «антиотмывочный закон» (115-ФЗ). Согласно ему, под колпаком финансовых властей оказываются все банковские сделки бизнеса с наличными на сумму от 600 000 рублей. Если финмониторинг заподозрит неладное, он заблокирует предпринимателю счёт. Закон постоянно ужесточают. Помимо этого, Центробанк анонсировал для банков платформу, на которой будет оценивать благонадёжность компаний и распределять заёмщиков по трём зонам: зелёной, жёлтой и красной. Организации, которые попадут в последнюю, отрежут от обслуживания.

15. ОТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ

Приоритетными целями взаимодействия Общества с подконтрольными юридическими лицами являются обеспечение надежного функционирования и развития ООО «Логистическая группа «Адмирал», а также эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами Общество строит на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

Отношения Общества с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

эффективности структуры управления;
 оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
 обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;
 предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других рентабельных активов, а также прекращение иных прав.

Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

участия представителей Общества в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;

принятия в соответствии с действующим законодательством единоличных решений акционера (участника) по вопросам деятельности компаний, в которых Общество является единственным акционером (участником);

реализации в соответствии с законодательством права давать подконтрольным юридическим лицам обязательные для исполнения указания;

иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

16. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Общества является его фирменный стиль. Корпоративными цветами Общества являются белый и синий.

17. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Общества не допускают:

публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания о отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

употребления наркотиков;

употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

курения вне специально отведенных мест;

агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

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

18. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее - Комиссия).

Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом Общества.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством: сообщений по электронной почте etika@admiral-tsv.ru, почтой на адрес предприятия, ящик для обращений.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение руководителя Общества.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;
в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом (ст. 5-8, 10 Кодекса).

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник Общества информирует об этом Комиссию.

Общество гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

Комиссия рассматривает обращения, поступившие по электронной почте в течение 7 дней. Обращения по средствам почтовой связи – 14 дней. Ответ заявителю направляется в течении 3 дней после рассмотрения.

19. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Общества (на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

20. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников общества с 1994 года до наших дней.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики «ООО Логистическая группа «Адмирал»

Ф.И.О. _____

Должность _____

Как один из руководителей группы компаний «Адмирал», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики ООО «Логистическая группа «Адмирал».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративной этики ООО «Логистическая группа «Адмирал».

_____ “ — ” _____ 20__ г.
подпись

ФИО