

Утверждаю
Генеральный директор
ООО «Синатом»
В.А. Романов

«25» января 2021 г.

Кодекс деловой этики

ООО «Синатом»

Настоящий кодекс этики (далее-кодекс) объединяет стандарты международной практики регулирования внешних и внутренних деловых взаимоотношений. Данный кодекс представляет собой свод правил и принципов, которыми руководствуются все сотрудники компании ООО «Синатом» (далее-Компания) независимо от статуса, должности и положения в обществе. Он устанавливает корпоративные нормы и правила служебного положения, а также определяет отношения Компании с органами государственной власти, юридическими и физическими лицами. Каждый сотрудник обязан прочитать данный кодекс, принять и соблюдать изложенные в нем правила и руководства.

Целью данного кодекса является – закрепление общих правил, норм и ценностей для формирования этической культуры, в рамках которых сотрудникам Компании следует выстраивать свое поведение. Кодекс помогает сотрудникам регулировать и организовывать свое поведение. Кодекс помогает сотрудникам регулировать и организовывать свои отношения согласно этическим принципам и ценностям как внутри собственного коллектива, так и с посторонними лицами, посредством исключения любых ситуаций, противоречащих принципам справедливости, честности, открытости, беспристрастности и непредвзятости.

Настоящий кодекс действует в отношении всех сотрудников Компании независимо от занимаемой должности. Нормы поведения, устанавливаемые кодексом, должны быть приняты сотрудниками Компании, которые обязуются действовать в рамках определяемых им правил в своей повседневной работе. В случае возникновения любого рода сомнений относительно содержания правил кодекса и/или в случае наблюдения поведения, идущего в разрез с ними или нарушающего их, следует обращаться к соответствующим руководителям.

ООО «Синатом» постоянно расширяет географию своего присутствия, проникая в регионы РФ, в каждом из которых, свои особенности менталитета и делового общения. В связи с чем, необходимо регулировать поведение сотрудников как внутри Компании, так и при внешних контактах.

Соблюдение правил и принципов кодекса – это неограниченный во времени процесс, требующий от сотрудников принятия осознанных решений, основанных, на здравом смысле, при условии соответствия принимаемых решений стандартам и культуре Компании. Все

сотрудники Компании должны воспринимать соблюдение кодекса как часть своих обязанностей. Компания пристально следит за соблюдением кодекса и учитывает это при оценке эффективности работы персонала и карьерном росте. Любое действие, противоречащее правилам кодекса, должно рассматриваться в дисциплинарном порядке.

Компания ожидает, что помимо собственных сотрудников, сторонние организации, такие как заказчики, поставщики, субподрядчики, их представители и дочерние компании, будут также действовать в рамках кодекса этики. Итогом любого нарушения кодекса третьими сторонами, с которыми у Компании имеются деловые отношения, должно стать прекращение этих деловых отношений.

Сотрудники Компании привержены принципам честности и добросовестности в своих отношениях с заказчиками, поставщиками, акционерами, конкурентами, субподрядчиками и общественными организациями.

Компания стремится быть символом надежности и уважения по отношению к своим партнерам, сотрудникам, поставщикам, субподрядчикам, конкурентам, к окружающей среде, обществу, обществу и человечеству в целом. Компания выполняет свои обязательства в срок и надлежащим образом. Компания рассматривает надежность как один из основных элементов коммерческого успеха.

Поведение сотрудников должно характеризоваться достоинством и надежностью, а их действия должны формировать доверие со стороны руководства Компании. Сотрудники обязаны избегать действий, которые могут подорвать доверие к деятельности Компании, вызвать какие-либо сомнения по отношению к ней или вступить в противоречие с принципом справедливости.

Сотрудники Компании должны действовать таким образом, чтобы обрести доверие со стороны руководства Компании, а выбранная ими поведенческая линия должна характеризоваться достоинством и надежностью. Сотрудники Компании обязаны избегать любого рода действий, которые могут подорвать доверие к деятельности организации, вызвать какие-либо сомнения по отношению к ней или вступить в противоречие с принципом справедливости.

Обмениваясь идеями и мнениями, сотрудники Компании действуют открыто, уважительно и с пониманием своей ответственности. Дух командной работы, поощряемый в Компании, базируется на обмене информацией и данными относительно выполняемых Компанией работ, с учетом принципа достаточности информации.

Беспочвенные и ложные заявления в отношении людей и организаций и/или распространение слухов, а также дискредитация коллег – все это находится в совершенном противоречии с принятыми Компанией этическими ценностями. Все сотрудники должны уважать права личности и принимать культурные различия, участвуя в деятельности Компании. Нападки и травля в рабочем коллективе относятся к совершенно недопустимым поведенческим практикам внутри организации. Политические, социальные и религиозные идеи сотрудников не могут влиять на межличностные отношения и работу Компании.

Сотрудники Компании должны избегать эксплуатировать свою принадлежность к имени Компании, ее репутацию и мощь для достижения личных выгод. Выполняя свои обязанности, сотрудники должны помнить о защите доброго имени Компании и о повышении его репутации. В рамках этих требований сотрудники должны обращать

внимание на то, чтобы манеры и поведенческие практики соответствовали действующему законодательству и общепринятым этическим правилам. Сотрудникам Компании запрещается использовать касающуюся Компании конфиденциальную и служебную информацию для своих личных выгод или благо иных лиц.

Ответственность

Юридическая ответственность

Вся деятельность Компании и связанные с ней процедуры, осуществляемые внутри страны, реализуются в соответствии с местными законами и юридическими нормами, а также отвечают требованиям международного права. По требованию организаций и учреждений, занимающихся законодательным регулированием, Компания предоставляет достоверную и четкую информацию.

Осуществляя свою деятельность и реализуя свою юридическую ответственность при взаимодействии с отечественными организациями и учреждениями, Компания не ожидает каких-либо привилегий или снисхождения по отношению к себе.

Общество и окружающая среда

Компания придает огромное значение вопросам поддержки демократии, прав человека и охраны окружающей среды, а также ведению просветительской деятельности, благотворительности, пресечению правонарушений и борьбе с коррупцией. Компания выступает против любой формы трудовой деятельности, противоречащей законодательству.

Компания поддерживает всевозможную деятельность и нововведения, способствующие повышению экологической ответственности, соблюдая при этом требования корпоративной социальной ответственности. Приоритетом для Компании здесь является поддержка экологически безвредных технологий.

Особое внимание уделяется исключению любого рода практик, таких как взяточничество, получение/предложение продукции или услуг в виде подарков, масштаб которых выходит за разумные рамки целей дарения, или иные действия, связанные с выражением благодарности. Любого рода исследования, направленные на изучение способов искоренения подобных практик, находят поддержку со стороны Компании. Компания проявляет чуткость к традициям и культуре регионов, в которых ведет свою деятельность. Вся практическая деятельность Компании осуществляется под знаком защиты здоровья человека и уважения к делу охраны окружающей среды.

Отношение к сотрудникам

В качестве одного из главных приоритетов Компания признает формирования и поддержание справедливой рабочей среды для своих сотрудников. Это направлено на

установление более высокой планки успеха и развития, а также на повышение преданности сотрудников через создание уважительной, справедливой, здоровой и безопасной рабочей среды согласно соответствующим законам и нормативам.

Расовая дискриминация, дискриминация по цвету кожи, этническому происхождению, национальности, религии, возрасту, полу, из-за физических недостатков и дискриминация по другим причинам являются неприемлемыми для Компании при подборе персонала и осуществлении своей деятельности. Каждая личность обеспечивается равными возможностями при равных условиях. Производительность труда и иные показатели оценки работы служат основными критериями повышения зарплаты сотрудников и продвижения по службе. Прозрачность, отсутствие дискриминации и справедливость – вот та политика, которая применяется во всех процессах, а именно: приема на работу, продвижения по службе-перевод-ротация, установления уровня заработной платы, размера премиальных, обучения, обеспечения социальных прав и прочее.

Принимая принцип равенства в отношении всех своих сотрудников, Компания работает над формированием безопасной рабочей среды и вносит систематические корректировки и усовершенствования в эту сферу.

Компания придерживается самых высоких стандартов безопасности применительно к создаваемым сооружениям, а также в отношении здоровья своих сотрудников. Цель Компании – сделать технику безопасности одной из важнейших составляющих своей деятельности.

Компания ждет от сотрудников, что деловое общение друг с другом и совместное выполнение работ будут основываться на взаимном доверии, уважении и благожелательности. Компания с уважением относится к личной жизни своих сотрудников и к сфере их личных взаимоотношений.

Каждый сотрудник имеет право сообщать своему непосредственному руководителю о возникающих проблемах, как личного, так и рабочего характера, либо же вносить предложения или выдвигать претензии в отношении возникшей проблемы, придерживаясь при этом принципа иерархии.

Если какой-либо сотрудник полагает, что он/она подвергается какому-либо акту несправедливости или пристрастному отношению к себе, то он/она может обратиться по данному вопросу к соответствующим руководителям.

Поставщики и бизнес-партнеры

Компания уделяет особое внимание защите конфиденциальной информации лиц и организаций, с которыми она ведет свой бизнес, а также такого рода информации своих бизнес-партнёров. Компания действует справедливо и уважительно по отношению к своим поставщикам и бизнес-партнерам, уделяя при этом особое внимание своевременному исполнению собственных обязательств.

Клиенты/заказчики

Свои рабочие отношения с заказчиками Компания строит на справедливой и честной основе и делает все возможное для выполнения своих обязательств вовремя и надлежащим образом.

Конкуренция

Компания конкурирует с компаниями, действующими в том же секторе экономики, придерживаясь юридических и этических норм и соблюдая положения закона о конкуренции.

Ответственность руководителей

Нормы поведения, устанавливаемые кодексом, действуют для всех сотрудников, однако на руководящий состав налагаются дополнительные обязательства в отношении выполнения правил кодекса. Они включают в себя следующее:

- Формировать и поддерживать культуру и рабочую среду Компании в рамках установленных этических норм;
- Служить примером в области соблюдения этических норм и разъяснять подчиненным суть этих норм;
- Поддерживать работников, занимающихся информированием, жалобами и иными вопросами, связанными с выполнением кодекса;
- Объяснять работникам правила кодекса и стимулировать сотрудников к тому, чтобы обращать внимание на все уведомления о нарушении этих правил;
- Структурировать бизнес-процессы, осуществляемые под их руководством, с учетом минимизации рисков, относящихся к этическим нормам.

Охрана труда и техника безопасности

Компания приняла на себя обязательство по созданию здоровой и безопасной рабочей среды как политики, направленной на предотвращение несчастных случаев на рабочих местах, болезней и нетрудоспособности.

Компания ставит здоровье и безопасность каждого из своих сотрудников превыше всех прочих ценностей.

Компания поощряет развитие и распространение своих программ производственной безопасности, а также их эффективную реализацию при постоянном усовершенствовании процессов.

Нарушения требований охраны труда расцениваются Компанией как существенное нарушение трудовой дисциплины и влекут применение максимально возможных предусмотренных законом санкций.

Все сотрудники обязаны неукоснительно соблюдать все применимые требования и правила охраны труда, установленные действующим законодательством, а также внутренними документами Компании.

Сотрудники, не соблюдающие правила и требования охраны труда, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, а также к иной установленной законом ответственности вне зависимости от занимаемой должности или стажа работы в Компании.

Сохранность имущества

Каждый сотрудник в меру своих возможностей обязан обеспечить сохранность имущества Компании и третьих лиц, находящегося у Компании, а также разумно и бережно использовать такое имущество, где бы оно ни находилось.

Хищение (в том числе мелкое) любого имущества Компании независимо от его стоимости (в том числе продукции, материалов, инвентаря и т. п.) является противозаконным и будет преследоваться Компанией в установленном законом порядке. В случае выявления фактов хищения виновный сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения) и иной установленной законом ответственности (вплоть до уголовной) вне зависимости от занимаемой должности или стажа работы в Компании.

Информационная безопасность

Компания очень серьезно относится к вопросу обеспечения безопасности конфиденциальной информации, принимает необходимые меры к ограничению доступа к такой информации неуполномоченных лиц, принимает меры, связанные с физической и электронной защитой сведений, составляющих коммерческую и иную тайну, секретов производства, персональных данных, а также иной конфиденциальной информации.

Защита информации в Компании основывается на:

- определении категорий информации, подлежащих защите;
- определении критически важных объектов информатизации, подлежащих защите в особом порядке;
- реализации организационных, административных и технических мер защиты информации в рамках системы управления информационной безопасностью;
- принятии и обеспечении исполнения всеми сотрудниками локальных нормативных актов Компании в области информационной безопасности.

Вся информация, используемая (генерируемая) сотрудниками Компании в процессе своей служебной деятельности, считается принадлежащей Компании.

Работая в Компании, сотрудники могут получить доступ к конфиденциальной информации, предназначенной только для внутреннего пользования. Например, это может быть информация о доходах, ценах и сделках Компании и ее акционеров, прогнозы, бизнес-планы и стратегии, данные исследований, сведения о новых проектах, секреты реализации проектов, персональные данные других сотрудников и акционеров Компании и иная подобная информация.

При работе с любой информацией сотрудникам надлежит исходить из того, что любая информация, полученная ими в связи с исполнением трудовых обязанностей, является конфиденциальной и не подлежит раскрытию, если только Компания прямо не сообщит о публичной доступности данной информации или не опубликует ее.

Каждый сотрудник Компании должен незамедлительно проинформировать руководство Компании о любых ставших ему известными фактах ненадлежащего хранения конфиденциальной информации или о случаях ее разглашения или незаконного использования

Недопустимо использовать служебную информацию в личных целях или раскрывать такую информацию третьим лицам

Политика, направленная на поддержку кодекса этики

Конфликт интересов

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения, таким образом, принести ущерб интересам общества либо Компаний, являющейся работодателем сотрудника

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Компании является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

- Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Компании при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования

- Соблюдение баланса интересов Компании и сотрудников при урегулировании конфликта интересов
- Защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Компанией.

От сотрудников Компании в обязательном порядке требуется избегать любых ситуаций, развитие которых может привести к конфликту интересов. Одна из главных

обязанностей сотрудников Компании – избегать использования ресурсов, имени, идентичности, мощи и влияния Компании в личных интересах, а также избегать любых ситуаций, которые могут бросить тень на имя и репутацию Компании.

Сотрудникам Компании никоим образом не разрешается вступать в какие-либо взаимные или ничем не обусловленные деловые отношения с членами своей семьи, друзьями или иными третьими лицами, имеющими взаимоотношения с ними. Аналогичным способом сотрудники должны проявлять осторожность, не допуская любого конфликта интересов, который может возникнуть в случае, когда какое-либо лицо, состоящее с ним в близкородственных отношениях, окажется работником компании – конкурента.

Любые руководители, уполномоченные принимать решения о трудоустройстве, не должны принимать на работу лиц, с которыми они состоят в супружеских отношениях, близких родственников таких лиц.

Взятки и коррупция

Недопустимо совершение сотрудником Компании любого действия или посягательства на действие, связанного с предложением или получением взятки и/или иного подобного поступка, который квалифицировался бы как правонарушение. Подобные действия, направленные на извлечение личной выгоды и составляющие факт правонарушения, со всей определенностью подпадают под строжайший запрет.

Коррупция, взятки или иные подобные действия являются преступлением согласно законодательству РФ и подвержены мерам взыскания вплоть до тюремного заключения. В силу этих причин и с учетом чрезвычайной чувствительности к данному вопросу, Компания тщательно отслеживает действия всех тех, кто выступает от ее имени, с тем чтобы пресекать любого рода поведенческие практики или попытки участвовать во взяточничестве и коррупции.

Компания применяет аналогичный подход к так называемым стимулирующим выплатам, независимо от того, какое название для них установлено. Практика подобных выплат подпадает под строжайший запрет.

Недобросовестная конкуренция

Когда речь заходит о конкуренции и о том, что в ее рамках называется недобросовестной конкуренцией, то здесь Компания действует согласно установленным законам РФ.

Компания воспринимает конкуренцию как своего рода соревнование среди компаний, ведущих деятельность в том же секторе экономики, причем соревнование, основанное на законе и в то же время, дающее право свободно принимать экономические решения.

ООО «Синатом», помимо защиты собственных интересов и общих интересов участников свободного экономического рынка, стремится избегать любых действий, которые могли бы вылиться в недобросовестную конкуренцию, придерживаясь при этом принципов, требующих от участников максимальных усилий для общего развития сектора экономики, в котором они ведут свою деятельность. Сотрудники компании, исполняя свои служебные обязанности, должны воздерживаться от высказывания как положительных, так и отрицательных мнений в отношении компаний – конкурентов и качества их услуг.

Ожидается, что сотрудники Компании будут выстраивать свои отношения с компаниями-конкурентами, основываясь на честности, и не позволят вовлечь себя в порочные практики установления договорных цен или в иные практики недобросовестной конкуренции. Особую важность при этом имеет осведомленность сотрудников Компании в отношении законодательства о недобросовестной конкуренции. Наличие соответствующих знаний позволит уберечь заказчиков и поставщиков от совершения действий или осуществления процедур, которые могут создать несправедливые конкурентные условия и оказать тем самым негативное влияние на деятельность компании.

Действия поставщиков, субподрядчиков, заказчиков, консультантов и партнеров по цеху важны для обеспечения успеха Компании. Важно, чтобы действия Компании по отношению к этим деловым партнерам были честны и искренни. Выбирая своих партнеров по бизнесу, Компания принимает в расчет их достижения в работе, устанавливаемые ими цены, их технические и финансовые возможности, а также уровень обеспечиваемого ими качества.

Отмывание денег

Со всей прямотой и ясностью Компания высказывается о запрете в своей деятельности любых незаконных действий, к которым относится и отмывание денег. В случае фактов подобной деятельности или возникновения сомнений на сей счет, сотрудники компании обязаны соответственно информировать руководство.

Обман

Под обманом подразумевается извлечение сотрудником личной выгоды путем преднамеренного и ненадлежащего использования ресурсов, и возможностей организации, в которой он/она работает. Компания стремится к созданию честной и открытой рабочей атмосферы, в которой добросовестность выходила бы на первый план. Тем не менее, в случае установления фактов, характеризующихся как обман, Компания с полной решимостью проведет необходимое расследование/проверку для того, чтобы идентифицировать лицо, которое в ответе за него.

К ситуациям, характеризующимся как обман, относится следующее:

- Присвоение денег, материалов или иных ресурсов;

- Нарушение правил, принятых для процессов продажи и покупки;
- Нецелевое использование денежных средств компании;
- Неверная отчетность по финансовым операциям, представляемая таким образом, чтобы извлечь личную выгоду
- Намеренное представление финансовой информации, не соответствующей результатам деятельности;
- Намеренное представление неприемлемых расходов в качестве приемлемых для внутренних процедур;
- Намеренная подмена документов Компании с целью введения пользователей в заблуждение.

В любых случаях обмана, вероятных и/или произошедших, следует информировать руководителя, обязанного назначить расследование согласно положениям Правил внутреннего аудита.

Результаты, полученные по итогам расследования, не должны сообщаться никому, кроме уполномоченных лиц. Это необходимо для того, чтобы предотвратить нанесение необоснованного ущерба репутации людей, которые лишь подозревались в неблагоприятных поступках, но на самом деле не совершали их. Это так же необходимо для защиты компании от возможных исковых процессов против нее.

Подарки и деловое гостеприимство

В целях поддержания Компанией корректных и дружеских взаимоотношений с существующими и потенциальными деловыми партнерами в соответствии с этикой делового поведения Компания устанавливает правила в отношении принятия/вручения подарков, а также в отношении проведения мероприятий.

Если деловой подарок адресован сотруднику Компании, то он может быть принят при отсутствии заинтересованности дарителя в выполнении или невыполнении каких-либо конкретных действий сотрудником Компании, связанных с занимаемой должностью.

Деловой подарок может быть вручен деловому партнеру сотрудником Компании при отсутствии заинтересованности сотрудника и/или Компании в выполнении или невыполнении каких-либо конкретных действий принимающим лицом, связанных с участием последнего в сделках Компании с контрагентами (покупателями, подрядчиками, поставщиками и др.).

Как в случае вручения, так и в случае получения подарка его уместность и допустимость зависит от его стоимости, которая должна определяться исходя из соображений разумной соразмерности.

К допустимым деловым подаркам как со стороны представителей Компании, так и со стороны ее деловых партнеров относятся подарки, которые помогают устанавливать и развивать партнерские отношения между сторонами:

- рекламная продукция (авторучки, карандаши, брелоки, настольные канцелярские принадлежности, ежедневники, календари и т. п.);
- цветы, кондитерская и алкогольная продукция;
- приглашение на общественное мероприятие (концерты, презентации, спортивные мероприятия, представления);
- почетная награда и/или звание.

Полученный сотрудником Компании подарок, не соответствующий вышеуказанным требованиям, должен быть возвращен в вежливой форме с пояснением причин отказа. Также должен быть возвращен подарок, если невозможно установить его точную стоимость и при этом очевидно, что она явно превышает разумно соразмерную.

Не допускается принятие/вручение следующих подарков или услуг на безвозмездной основе или на более льготных условиях, чем официально установлено:

- денежные вознаграждения;
- ювелирные изделия;
- выполнение работ, оказание услуг;
- передача имущества, в том числе ценных бумаг и имущественных прав;
- предоставление гарантий, в том числе выдача поручительства;
- предоставление займа, кредита;
- оплата развлечений, отдыха.

Под деловым гостеприимством понимаются различные представительские мероприятия, включая деловые завтраки, обеды и ужины, которые организуются за счет Компании или предлагаются сотрудникам Компании от деловых партнеров.

Политика Компании в области делового гостеприимства заключается в том, что оно не должно приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны приглашенного участника мероприятия и/или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

Деловое гостеприимство в рамках отношений между деловыми партнерами или контрагентами Компании, с одной стороны, и членами семьи сотрудника Компании, с другой

стороны, подпадает под вышеизложенные правила, если такое деловое гостеприимство может повлиять на объективность при принятии деловых решений.

Сотрудникам Компании, выступающим в роли как организующей, так и приглашенной стороны, запрещается участвовать в представительских мероприятиях, если последние: а) незаконны; б) могут быть восприняты участниками и/или окружающими как взятка или коммерческий подкуп, то есть как вознаграждение за услугу или попытка оказать влияние на участника; в) могут оскорбить общественную мораль и нравственность.

В случае возникновения у сотрудника Компании вопросов или сомнений относительно возможности и уместности принятия подарка от делового партнера / вручения подарка деловому партнеру, а также относительно правомерности или этичности своих действий в отношении организации или посещения мероприятий, сотруднику, прежде чем предпринять какие-либо действия, необходимо обратиться к своему непосредственному руководителю и проконсультироваться с ним.

В случае установления фактов нарушения сотрудниками Компании вышеизложенных норм в отношении принятия/вручения подарков, а также делового гостеприимства, они могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством, внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Компании.

Исполнение кодекса этики и формирование этической культуры

Соблюдение кодекса этики

Сотрудники Компании обязаны соблюдать кодекс. Предписываемые им нормы поведения составляют неотъемлемую часть внутренних законодательных положений Компании в отношении найма работников. Регламентируемые кодексом нормы поведения подлежат исполнению во всей Компании.

Руководящим работникам предписывается давать оценку общей ситуации и поведения сотрудников с точки зрения соблюдения кодекса.

Информирование персонала

Персонал всех уровней работающий в Компании, должен быть проинформирован о нормах поведения и необходимости их соблюдения как об одном из условий осуществления трудовой деятельности в Компании. Кроме того, персонал должен четко осознать свою ответственность, вытекающую из этих норм.

Процедура подачи обращений

Все сотрудники Компании обладают правом на заявку претензий по поводу любого действия, противоречащего нормам этического поведения, и в рамках реализации данного права они могут передавать руководству любую относящуюся к их претензии информацию и документы. В отношении личности сотрудника, известившего департамент о проблеме, естественно, должна быть соблюдена конфиденциальность.

Сотрудник, подавший информацию о любой ситуации, связанной с нарушением этических норм, может быть премирован на основании решения высшего руководства, если заявленный им случай оказался действительно имеющий место и Компания, в связи с ним, могла понести серьезный ущерб, и/либо если поданная заявка способствовала предотвращению какого-либо возможного ущерба.

Любой сотрудник, желающий направить информацию, дать рекомендацию или получить консультацию может направить свое обращение по электронной почте на адрес: alekseevans@sin-atom.com или по телефону +7 (495) 909-88-87 доб. 110, круглосуточно.

Внутреннее расследование

Все сотрудники независимо от уровня должности и компетенции обязаны содействовать Компании при проведении внутренних расследований, предоставлять необходимые объяснения в устной и письменной форме, предъявлять для проверки имущество Компании, переданное сотруднику для исполнения трудовых обязанностей (компьютер, ноутбук, телефон, документы и материалы и т. д.), а также соблюдать пропускной и внутриобъектовый режим на территории Компании.

Ввод в действие

Исполнение положений и требований Кодекса начинается с момента его утверждения генеральным директором.