

У Т В Е Р Ж Д А Ю :
Генеральный директор TSQ Consulting
ООО «СТЭ-Тренинг» Корпорация успеха»
_____ А.М. Кудимов
«11» января 2022 г.



Кодекс делового поведения и этики Компании TSQ Consulting



Оглавление

1. Введение	3
2. Термины и определения	3
3. Основа этики делового поведения – культурный код TSQ Consulting	4
4. Забота о сотрудниках и равные возможности	5
5. Защита интересов компании	6
6. Соблюдение законодательства	7
7. Деловая этика во взаимоотношениях	8
8. Сообщения о нарушениях	9
9. Связанные документы	10

1. Введение

Кодекс делового поведения и этики (далее – «Кодекс») TSQ Consulting (далее – «Компания») определяет наиболее важные правила делового поведения в Компании.

Кодекс делового поведения и этики основан на взаимном доверии, прозрачности отношений и описывает стандарты поведения, которого Компания ожидает от сотрудников как в профессиональном, так и в личном общении. Кодекс – это инструмент, помогающий сотрудникам принимать правильные и обоснованные решения в различных этических ситуациях, связанных с выполнением служебных обязанностей.

Кодекс подчеркивает приверженность Компании к соблюдению этических стандартов в повседневной деятельности для того, чтобы постоянно вносить позитивный вклад в успех Компании на благо всех заинтересованных сторон.

Руководители должны быть открытыми для обсуждения с сотрудниками рабочих вопросов. Ответственность руководителей за соблюдение Кодекса не уменьшает ответственность каждого сотрудника.

Кодекс поможет вовремя распознать и принять правильное решение в сложных ситуациях.

2. Термины и определения

Компания – TSQ Consulting – консалтинговая компания (ранее SPB Training).

Сотрудник – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.

Деловой партнер – физическое или юридическое лицо, имеющее договорные отношения с Компанией.

Коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Инсайдерская информация – это точная и конкретная информация, включающая в себя, в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну, распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов и/или товаров (в том числе сведения, касающиеся одного или нескольких эмитентов эмиссионных ценных бумаг), и которая относится к информации, включенной в соответствующий перечень инсайдерской информации.

Клиент – любая заинтересованная сторона, с которой у Компании установлены деловые отношения. Внешний клиент – потребитель продукции и услуг. Внутренний клиент – сотрудник Компании.

3. Основа этики делового поведения – культурный код TSQ Consulting

Компания строит культуру высокой работоспособности и ответственности за результат. Мы опираемся на непрерывное стремление к развитию и совершенствованию.

Миссия компании (главный смысл, то, ради чего существует компания) – **создаем смыслы**.

Для создания смысла мы работаем над раскрытием человеческого потенциала через изменения.

Трансформация – самый эффективный способ принести выгоду клиенту – стать его партнером. Каждый проект дает возможность менять мышление клиентов и меняться самим, разрабатывая новые программы развития и добиваясь значимых результатов.

Если миссия и стратегия говорят нам о целях, отвечая на вопрос, куда и зачем мы движемся, то ценности – это правила выбора и поведения. Ценности – это основа культурного кода компании и этики делового поведения.

Действовать согласно ценностям – значит быть в команде TSQ. Игнорировать наши ценности – значит быть первым в списке кандидатов на поиск нового места работы.

Ценности – это убеждения, на основании которых принимаются решения, выбирается способ поведения и оцениваются поступки.

В каждой ценности заложены свои смыслы.

1. **Смелость** – смелые решения и смелые люди создают новый взгляд на эффективность.

Смелость мы понимаем как умение брать на себя ответственность, отвечать за результат. Это выход из зоны комфорта, если этого требует ситуация. Это браться за амбициозные проекты и идти до конца. Это готовность принимать решения, когда не понятно, как. Это выдвигать смелые гипотезы и предлагать нестандартные решения. Это про инициативу. Это про отношения: когда нас что-то не устраивает во взаимодействии с клиентом, коллегой, партнером, мы можем смело сказать об этом с целью улучшить ситуацию для всех заинтересованных сторон. Склонность скорее действовать, чем не действовать. В проблемной ситуации мы не ищем виноватого, а предлагаем решения и действуем, чтобы в будущем ошибка не повторилась. И в конце концов, смелость – про Большую мечту каждого и целой компании.

2. **Системность** – мы привыкли смотреть на организацию как на систему, где каждый процесс и коммуникация имеют значение.

Системность мы понимаем как взаимное влияние разных элементов друг на друга. Мы понимаем, как наши действия и их результаты влияют на пользовательский опыт. Это четкость бизнес-процессов. Это про видение картины целиком. Это отсутствие хаотичности в работе и жизни. Все наши решения связаны. Связь того, что происходит внутри, с тем, что происходит снаружи. В конце концов, это про целостность.

3. **Эстетика** – мы за красивые решения и привлекательные идеи.

Эстетику мы понимаем как уровень профессионализма, при котором есть внимание и ресурсы делать больше, чем нужно. Это про красоту поступка. Мы верим, что поступок формирует привычку, привычка – характер, а характер – судьбу. Эстетика – это про умение увидеть больше, чем видно с первого взгляда. Это не только про внутренний мир человека, но и про внешние проявления: визуальный ряд, презентации, речь, одежда и т.д. В конце концов, эстетика – это про гармонию в самом широком смысле слова.

4. **Внимание к деталям** – мы умеем улавливать небольшие и незаметные на первый взгляд изменения в людях, процессах и организациях.

Внимание к деталям мы понимаем как внимательное отношение к себе, коллегам, клиентам и партнерам. Это про интуицию и эмпатию. Это про глубокий взгляд внутрь проблемы. Это про перфекционизм, идущий на пользу. Это про скрупулезность в даваемых клиенту решениях. Это про стремление не делать ошибок. Это про умение распознать противоречие и работать с ним. Это про умение выделить существенные детали из большого объема сложной информации. Это про уважительное отношение к коллегам/клиентам/партнерам, принимая во внимание интересы и особенности других людей. В конце концов, внимание к деталям – это про стремление к идеалу.

Культурный код TSQ – важные смыслы нашей компании, объединяющие нас и делающие нас едиными в достижении лучших целей.

Для руководителей всех уровней Компании обязательно Ценностное поведение, основанное на компетенциях:

1. **Коммуникация** – умение непринужденно входить в контакт с любым собеседником, грамотно презентовать себя, продукт, компанию, ориентироваться на поиск взаимовыгодных решений
2. **Развитие** – умение быстро адаптироваться в новых условиях, проявлять любопытство и инициативу в разных сферах, поддерживать необходимый для выполнения задач уровень энергии
3. **Мышление** – умение находить системные решения, учитывая детали и ситуацию в целом, быть открытым в восприятии информации
4. **Ответственность** – умение сохранять фокус на цели, отвечать за результат и выполнять принятые обязательства
5. **Влиятельность руководителя** – умение управлять человеческим ресурсом
6. **Управление результатами команды** – умение обеспечить достижение целей компании своим отделом

4. Забота о сотрудниках и равные возможности

4.1. Равные возможности и этичная рабочая обстановка

Компания не допускает никаких форм притеснения или дискриминации. В Компании каждый сотрудник имеет равные возможности для признания его личных заслуг и карьерного роста вне зависимости от пола, возраста, биографии, расы, национальности, сексуальной ориентации, вероисповедания и других личных особенностей.

Ожидается, что все сотрудники будут соблюдать действующие законы и нормы о равенстве и отсутствии дискриминации.

Компания ожидает, что сотрудники будут уважать своих коллег, создавать и поддерживать на рабочем месте уважительную и доброжелательную атмосферу.

Компания не приемлет оскорблений, унижений и насильственных физических действий сотрудников, ухудшающих моральную обстановку на рабочем месте.

Компания создает атмосферу взаимного уважения, где каждого сотрудника ценят за профессиональные навыки, знания и опыт, где созданы условия для реализации творческого потенциала всех сотрудников.

4.2. Здоровые и безопасные условия труда

Компания гарантирует обеспечение безопасных и комфортных условий труда, а также психологического благополучия сотрудников, признает и определяет высшим приоритетом сохранение их жизни и здоровья.

Компания ожидает, что работники будут использовать предоставленные организацией возможности, чтобы избежать небезопасных действий, обеспечить безопасность и благополучие для себя, своих коллег, клиентов и партнеров.

5. Защита интересов компании

Деловая репутация, авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Компании зависят от каждого из сотрудников и руководителей Компании. Об этом всегда следует помнить при общении с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со СМИ, при работе с конфиденциальной информацией и имуществом Компании.

5.1. Защита интересов компании, активов и третьих лиц

Сохранность имущества, находящегося в собственности Компании и/или принадлежащего ей на иных основаниях, предусмотренных гражданским законодательством, является важной составляющей ее устойчивого развития и благосостояния.

Активы Компании включают в себя не только физические активы, в числе которых деньги, оборудование, мебель и оргтехника, но также и нематериальные активы, такие как идеи и концепции.

Компания ожидает, что сотрудники будут бережно относиться к имуществу и активам Компании, использовать имущество и активы Компании только по назначению, а также не будут использовать их для извлечения личной выгоды.

Интеллектуальная собственность – один из ценных активов Компании. Компания требует уважения к созданным сотрудниками объектам интеллектуальной собственности и уважает интеллектуальную собственность других участников рынка.

Для выполнения работы Компания может предоставить доступ сотрудникам к персональным данным клиентов, сотрудников, деловых партнеров и т.д. Эти данные требуют особо ответственного обращения и четкого следования всем соответствующим законам и политики Компании в отношении персональных данных. Все штатные и нештатные сотрудники компании подписывают соглашение о неразглашении, содержащие требования по сохранению конфиденциальной информации.

Сотрудники должны понимать, что неправильное использование или раскрытие такой информации может навредить репутации компании, ее клиентов, деловых партнеров, подвергнуть Компанию ответственности и нанести ущерб бизнесу.

Обман, совершенный с целью извлечения выгоды для себя или других лиц, который приводит к финансовому ущербу или ущербу репутации Компании, расценивается Компанией как мошеннические действия и детально рассматривается для принятия решений по снижению последствий.

5.2. Защита конфиденциальной информации

Сотрудники обязаны соблюдать требования о сохранении коммерческой тайны.

Информация, составляющая коммерческую тайну, включая данные о продажах и прибыли, о клиентах и поставщиках, стратегические планы Компании (далее – конфиденциальная информация) должна быть защищена и сохраняться конфиденциальной.

Каждый сотрудник Компании должен защищать конфиденциальную информацию Компании, не раскрывать ее третьим лицам и избегать публичного обсуждения такой

информации как в период работы в Компании (в том числе, в нерабочее время), так и после прекращения трудового договора.

В случае разглашения сотрудником информации, относящейся к коммерческой тайне Компании, Компания имеет право после разбирательств по данной ситуации применить к данному сотруднику дисциплинарное взыскание, если будет выявлена вина сотрудника.

5.3. Правила взаимодействия со СМИ

Если представитель какого-либо СМИ предлагает сотрудничество в той или иной форме по вопросам, касающимся деятельности Компании, необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю или в отдел маркетинга.

5.3.1. Основные регулирующие правила при публичных коммуникациях и поведения в сети Интернет

Сотрудникам запрещается:

- Размещать информацию, составляющую коммерческую тайну Компании в интернете;
- Использовать корпоративную почту в личных целях;
- От лица Компании представлять позицию по политическим или религиозным вопросам.

К оформлению презентаций для публичных мероприятий, видео- и текстовых материалов для размещения на площадках Компании следует привлекать специалистов-дизайнеров и отдел маркетинга для согласования содержательной части.

5.4. Использование инсайдерской информации

В процессе своей работы каждый сотрудник может узнать существенную информацию о Компании или других организациях до того, как эта информация станет публичной.

К инсайдерской относится точная и конкретная информация, например, информация о финансовых результатах Компании или ее клиентов до того, как она была публично раскрыта.

Сотрудник, обладающий инсайдерской информацией, обязан не раскрывать такую информацию до тех пор, пока такая информация не будет официально опубликована.

Сотруднику, который владеет такой информацией, запрещено использовать ее для извлечения личной выгоды. Кроме того, сотрудник не должен передавать подобную информацию любым другим лицам.

6. Соблюдение законодательства

Сотрудники и руководители Компании должны соблюдать применимые законы, нормативные документы Компании независимо от места осуществления своей деятельности.

6.1. Запрет коррупции и взяточничества в любой форме

Сотрудникам и лицам, действующим от имени или в интересах Компании, запрещается, как самостоятельно, так и через посредников, предлагать, обещать, осуществлять, одобрять, требовать или принимать любые незаконные платежи и другие неправомерные преимущества от каких бы то ни было государственных и частных лиц с целью получения или удержания бизнеса либо управления им, либо для обеспечения прочей неправомерной выгоды при осуществлении своей деятельности.

Компания не участвует в политической деятельности, в том числе, не финансирует партии и кандидатов на политические посты. При этом сотрудники как частные лица могут придерживаться любых политических взглядов. Компания со своей стороны гарантирует

исключение случаев применения каких-либо санкций к сотрудникам из-за их политических взглядов.

6.2. Ведение достоверной отчетности

Политика Компании предусматривает ведение хозяйственного и финансового учета, достоверно отражающего факты хозяйственной деятельности, а также предоставление достоверной отчетности и наличие надежных систем внутреннего контроля.

Сотрудники обязаны обеспечивать надлежащее оформление документации и отчетности, за которые они несут ответственность.

Финансовые операции должны быть оформлены и отражены согласно правилам бухгалтерского учета.

Документы Компании должны храниться, представляться и уничтожаться в соответствии с действующим законодательством и регламентами Компании.

6.3. Забота об окружающей среде

Компания ведет бизнес в соответствии с законодательством в области экологической безопасности, внедряет экологически безопасные решения, стремится минимизировать ущерб, наносимый окружающей среде.

7. Деловая этика во взаимоотношениях

7.1. Отношение с клиентами (внутренними и внешними)

Сотрудники должны общаться с клиентами уважительно и с достоинством, соблюдать все инструкции Компании, регулирующие взаимодействие с клиентами.

Сотрудники не должны оскорблять или дискриминировать клиентов. В случае возникновения конфликтных ситуаций, сотрудники должны приложить все усилия для их спокойного урегулирования. В случае, если конфликт не удалось урегулировать, сотруднику следует обратиться к своему непосредственному руководителю или генеральному директору.

Компания стремится к достоверным и честным коммуникациям при любом взаимодействии с клиентами, включая продвижение своих услуг.

7.2. Отношения с поставщиками

Отношения с поставщиками и партнерами должны строиться на законных и честных основаниях. Компания выбирает поставщиков на основе объективных критериев, включая коммерческие условия, качество, надежность, пригодность товаров, соответствие их ESG-критериям, а также закупочные политики и процедуры Компании, ориентируясь при этом на свои ценности.

При выборе поставщиков и других деловых партнеров и при работе с ними сотрудники должны строго следовать политикам и регламентам Компании.

7.3. Правила взаимодействия с государственными органами

Компания оставляет за собой право предоставления услуг в рамках своего профиля заказчикам, представляющим государственные организации и органы власти на общих основаниях в соответствии с заключенными договорными обязательствами.

В процессе взаимодействия с представителями государства сотрудникам Компании запрещается, напрямую или через посредника:

- Принимать участие в любых коррупционных действиях;
- Осуществлять любые платежи для упрощения формальностей, выступать посредниками и/или от имени компании для лоббирования интересов;
- Совершать иные действия, которые противоречат антикоррупционным требованиям.

Все представительские расходы, совершаемые Компанией и ее сотрудниками в процессе организации и проведения мероприятий с участием представителей органов власти, а также передача им подарков осуществляются исключительно в рамках действующего законодательства, а также в соответствии с требованиями внутренних нормативных документов Компании.

7.4. Взаимодействие с общественными и образовательными организациями

Взаимодействие с отраслевыми ассоциациями, общественными организациями, а также участие в общественных и отраслевых инициативах является важной для Компании платформой по донесению до внешних аудиторий позиции и ключевых сообщений Компании.

Участие Компании и ее сотрудников в отраслевых ассоциациях, а также взаимодействие с общественными организациями, образовательными организациями осуществляется с целью эффективного информирования внешних аудиторий о деятельности Компании и популяризации подходов, направленных на повышение качества бизнеса за счет грамотного управления, организации HR-функции и устойчивого развития.

Для решения поставленных целей в рамках взаимодействия с общественными организациями Компания, в том числе осуществляет:

- Консультирование по вопросам в рамках сфер деятельности компании
- Участие в открытых мероприятиях для широкой аудитории
- Взаимодействие с образовательными организациями в части предоставления возможностей для стажировок и прохождения практик
- Содействие обмену опытом между Компанией и общественными институтами и профессиональными организациями
- Организацию, подготовку и участие в совместных мероприятиях в социальной и экологической сфере и других общественно значимых областях
- Участие в ассоциациях для обсуждения проблем и тенденций, влияющих на деятельность Компании.

В рамках корпоративной социальной ответственности компания предоставляет особые условия при оказании услуг в рамках своей деятельности для: общественных некоммерческих организаций, благотворительных фондов, компаний-социальных предпринимателей и т.п.

8. Сообщения о нарушениях

8.1. Способы сообщений о нарушениях

О любых нарушениях настоящего Кодекса сотрудники могут сообщить:

- своему руководителю, в случае если сообщение касается действий прямого руководителя, – к вышестоящему руководителю
- любому руководителю в Компании, которому они доверяют

К любому лицу, нарушившему требования деловой этики Компании, после разбирательств могут быть применены меры воздействия вплоть до расторжения трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Защита лиц, сообщивших о нарушении

Компания обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений и защищает тех, кто надлежащим образом и добросовестно сообщил о проблемах и нарушениях, содействовал в установлении истины и причин произошедшего, отказался участвовать в деятельности, противоречащей этическим принципам Компании.

Компания не допустит увольнения, преследования, дискриминации и иного ухудшения положения.

8.3. Ложные обвинения

Заведомо ложные обвинения, вызванные стремлением защитить свои интересы, являются нарушением принципа Открытого мышления, принятого в Компании и отражающегося в индикаторах модели компетенций. Сообщая о каком-либо инциденте руководителю, сотрудник должен быть уверен в том, что информация соответствует действительности.

9. Связанные документы

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 г.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ
5. Конвенция Международной организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», принятая на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ 22.06.1981 г.
6. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
7. Федеральный закон РФ от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»
8. GRI Standards.
9. Стратегия устойчивого развития TSQ Consulting.
10. Политика в области охраны труда TSQ Consulting.
11. Политика в области равных возможностей и защиты прав человека TSQ Consulting.
12. Политика в области обработки персональных данных TSQ Consulting.
13. Кодекс взаимодействия с бизнес-партнерами TSQ Consulting.
14. Well-being программа для сотрудников TSQ Consulting.