

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом от 16.05.2022г. № 188

КОДЕКС

**корпоративной этики и служебного поведения
работников АО «Концерн «Автоматика»**

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Термины, определения и сокращения	4
3.	Миссия	5
4.	Корпоративные ценности ХК (ИС) АО «ОПК»	5
5.	Ценности и принципы корпоративной этики ХК АО «Концерн «Автоматика»	7
6.	Правила служебного поведения работников	10
7.	Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода	13
8.	Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами и др.)	15
9.	Взаимоотношения с внешней средой	16
10.	Культура общения и поведения на рабочем месте	17
11.	Корпоративный имидж	18
12.	Обеспечение соблюдения положений Кодекса	19
13.	Внесение изменений	20

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников АО «Концерн «Автоматика» (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и поведения, которыми должны руководствоваться работники АО «Концерн «Автоматика» (далее – Общество) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Целью Кодекса является формирование и внедрение в повседневную деятельность Общества принципов и правил поведения, направленных на поддержание этических норм, создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, основанной на взаимоуважении и доверии, повышение финансовой стабильности и эффективности Общества.

1.3. Задачами Кодекса являются:

- доведение до сведения каждого работника корпоративных ценностей Общества;
- установление этических норм и правил поведения работников для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей;
- формирование корпоративной культуры Общества;
- создание положительного имиджа Общества;
- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам и исключение неприемлемых форм поведения;
- обеспечение осознания работниками персональной ответственности перед деловыми партнерами и коллегами за выполнение своих должностных обязанностей, своей роли в реализации миссии Общества;
- определение основ взаимоотношений с деловыми партнерами, коллегами по работе;
- предотвращение конфликта интересов, нарушений корпоративного поведения и возникающих вследствие этого конфликтных ситуаций как внутри Общества, так и за его пределами;
- защита интересов работников, деловых партнеров.

Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации; Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом методических рекомендаций по вопросам принятия организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2019 г., разработанных Минтрудом России, локальными нормативными актами Общества.

1.4. Ознакомление работников Общества с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном частью третьей статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте АО «Концерн «Автоматика» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2. Термины, определения и сокращения

В настоящем Кодексе используются следующие термины и определения:

Антикоррупционная политика – единый основополагающий документ, содержащий комплекс принципов, норм, стандартов, процедур, функций и мероприятий, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Обществе.

Близкие родственники – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, усыновители и усыновленные.

Внешняя среда – деловые партнеры, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и организации, средства массовой информации и другие субъекты, за исключением Общества и его работников.

Деловая этика – совокупность норм поведения, правил и принципов, регулирующих отношения, которые возникают в процессе делового общения.

Деловые знаки внимания – сувенирная продукция и/или представительские расходы.

Комиссия по соблюдению норм должностного положения работников Общества и урегулированию конфликта интересов - постоянно действующий коллегиальный орган Общества, рассматривающий вопросы соблюдения должностного положения и урегулирования конфликта интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Корпоративная этика – этические ценности, нормы и правила поведения работников, закрепленные в кодексе корпоративной этики и служебного поведения работников Общества.

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, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица.

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Общества, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве

лицами, гражданами или организациями, с которыми работник Общества, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Работодатель - Общество; права и обязанности работодателя реализуются единоличным исполнительным органом Общества (генеральным директором).

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом.

Прямая подчинённость – отношение между руководителями и работниками, при котором руководитель обладает в отношении последних властно-распорядительные полномочия, в том числе вправе отдавать им приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку его профессиональных и личностных качеств, определение размера заработной платы, премии и иных вознаграждений.

Структурное подразделение Общества - организационная единица Общества, указанная в организационной структуре, утвержденной в установленном Обществе порядке.

В настоящем Кодексе используются следующие сокращения:

ЛНА – локальные нормативные акты.

СМИ – средства массовой информации.

3. Миссия

Мы обеспечиваем технологическую независимость Российской Федерации и создаем передовые технологии для повышения качества жизни людей.

4. Корпоративные ценности ХК (ИС) АО «ОПК»

В соответствии с миссией, видением и стратегическими приоритетами развития Холдинга утверждены следующие корпоративные ценности, призванные способствовать достижению стратегических целей Холдинга:

4.1. Ценность «Команда» (мы команда профессионалов)

ХК (ИС) АО «ОПК» – российская компания, помогающая обеспечивать национальную безопасность страны и повышение качества жизни ее граждан. Мы гордимся тем, что ежедневно вносим вклад в успехи нашей родины.

Ключевая ценность Холдинга – работники. Вовлечение каждого работника в общее дело при комплексной социальной поддержке приводит к успеху и развитию каждой организации, а также обеспечивает достойный уровень жизни каждого работника.

Для выполнения стратегических целей Холдинга мы должны сплотиться вокруг общего дела, выстраивая нашу повседневную работу на принципах сотрудничества и партнерства. Только став командой, договариваясь и находя совместные решения, мы сможем выполнить цели, поставленные перед нами и Холдингом в целом.

1. Мы строим свою работу на знаниях и понимании общих целей. Мы ориентируемся на достижение общих целей и выстраиваем работу в соответствии с этими приоритетами. Каждый работник несет личную ответственность за взятые на себя обязательства по достижению поставленных перед ним задач в рамках выполнения общих целей. Мы не даем обещаний, если не можем их выполнить и соблюдаем договоренности, достигнутые в ходе рабочих встреч.

2. Мы придерживаемся в работе принципов открытости и гибкости. Мы уважительно относимся к позиции каждой из сторон при переговорах и решении рабочих вопросов. Мы выстраиваем конструктивный диалог с нашими коллегами и деловыми партнерами, открыто высказываем свою позицию, умеем слушать и уступать, если это требуется для общего дела и достижения общих целей. Мы предоставляем только достоверную и проверенную информацию. Не критикуем, а предлагаем варианты решения.

3. Мы развиваем атмосферу уважения и сотрудничества. Мы приветствуем доверительное и уважительное отношение к коллегам и партнерам независимо от их статуса, стажа работы и возраста. Каждый работник Холдинга своим личным поведением и примером помогает в построении атмосферы сотрудничества и доверия, формирует командный дух, способствующий достижению общих целей.

4. Мы создаем условия для труда и жизни работников. В Холдинге ведется постоянная работа по повышению благосостояния и усилению социального обеспечения работников и их семей, развиваются и внедряются новые социальные программы, формируется культура здоровья, охраны труда и промышленной безопасности.

5. Мы поддерживаем приверженность отрасли и организации. Мы поддерживаем трудовые династии и тех профессионалов, которые готовы к долгосрочному трудовому пути в Холдинге. Для нас важно вовлечение работников в общее дело, создание среды, ориентированной на командную работу.

4.2. Ценность «Развитие» (мы выбираем развитие)

Для достижения нашего видения и стратегических целей мы создаем среду (экосистему), способствующую развитию сотрудников Холдинга и предприятий, новых продуктов и технологий.

В своей работе мы используем новые знания и технологии для развития и реформирования радиоэлектронной промышленности России, уделяем внимание совершенствованию наших внутренних процессов, переводя их в цифровые решения и повышая общую эффективность.

1. Мы используем новые знания и технологии для развития организации. Мы изучаем современные тенденции, ищем и тщательно анализируем перспективные решения, которые будут способствовать развитию Холдинга и промышленности в целом. Мы поддерживаем внедрение новых знаний и решений, помогающих создавать необходимую среду для развития нового.

2. Мы уделяем внимание совершенствованию наших внутренних процессов. Мы положительно относимся к новому, поддерживаем проводимые в Холдинге изменения, реализуем нововведения в работе. Мы постоянно работаем над улучшением наших внутренних процессов, делаем их проще и удобнее. Для этого мы используем обратную связь от наших коллег и внутренних клиентов, самостоятельно критически оцениваем свою работу, предлагаем и внедряем идеи по улучшениям. Мы стремимся цифровизировать процессы, которые позволят нам быть конкурентоспособными и соответствовать требованиям и вызовам внешнего мира.

3. Мы поощряем обучение и личностное развитие работников. Образовательные программы для будущих и действующих сотрудников – это вклад Холдинга в поддержку инженерно-технической мысли и формирование интеллектуальной элиты страны в целом. Мы постоянно развиваемся сами, повышаем уровень своих профессиональных компетенций, изучаем опыт других и делимся им с коллегами, передаем свой опыт и знания молодым специалистам и новым сотрудникам, создаем условия для профессионального развития и формирования необходимых компетенций.

4.3. Ценность «Результат» (для нас важен результат)

Мы ставим перед собой амбициозные цели и достигаем их благодаря тому, что прикладываем свои усилия для получения желаемого результата.

1. Мы ориентируемся на результат. Ставя задачи и исполняя поручения, мы четко понимаем, с какой целью мы это делаем и какого результата хотим достичь. Если цель не понятна, то мы ее уточняем. Если результат отсутствует, то мы проявляем настойчивость. Мы берем на себя ответственность за полученные результаты работы. Мы не допускаем срыва сроков и критических ошибок при достижении целей. Однако, если ошибки и сбои в работе возникают, то мы стремимся объективно разобраться в причинах их возникновения, чтобы не допустить их повторений.

2. Мы стремимся к эффективности в работе. Мы постоянно стремимся повышать эффективность своей работы, достигать улучшения результатов. Для этого мы четко определяем приоритеты в своей работе, рационально используем ресурсы. Мы сохраняем активность и эффективность деятельности в условиях неопределенности.

5. Ценности и принципы корпоративной этики ХК АО «Концерн «Автоматика»

5.1. В соответствии со стратегическими приоритетами развития Общества выделены следующие ценности, призванные способствовать достижению стратегических целей Общества:

качество и надежность: Общество стремится к обеспечению в максимальной степени качественного выполнения взятых на себя обязательств, реализуя весь комплекс необходимых организационно-технических мероприятий,

гарантирующих надежную и бесперебойную работу поставляемого Обществом оборудования;

команда: ключевым ресурсом деятельности Общества являются его работники, благодаря которым Общество создает, сохраняет и преумножает свои стоимость и авторитет в течение длительного срока. Достижение стратегических целей и задач, поставленных перед Обществом, в значительной степени зависят от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников. Для Общества ценен каждый работник, поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста;

добросовестность: работники не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Общества и/или государства. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях;

развитие: работа в Обществе предполагает применение профессиональных навыков и компетенций, формирование высокопрофессиональной производственной среды, направленной на обеспечение своевременного и качественного выполнения возложенных на Общество задач;

уважение: в Обществе строго соблюдаются принципы уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим принципам;

репутация: решения и действия работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Общества. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб Обществу, его работникам и/или государству;

безопасность и конфиденциальность: Общество применяет строго регламентированный и взвешенный подход к реализации мер безопасности, а также осуществляет профилактику возможных правонарушений. Работники должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Обществу, его работникам и/или государству;

эффективность и сплоченность: Общество осознает свои обязанности перед партнерами и заказчиками, в связи с чем эффективность деятельности является его базовой ценностью. Общество стремится к непрерывному повышению прибыльности своего предприятия. Работники действуют сплоченным коллективом. Эффективная работа каждого работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-

экономического, кадрового и научно-технического потенциала;

ответственность: Общество – социально ответственная организация, которая уделяет большое внимание вопросам экологии, охраны труда и промышленной безопасности, ведет постоянную работу по усилению социального обеспечения работников, формирует культуру здоровья. Работник несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников;

результат: Общество ставит перед собой амбициозные цели и достигает их благодаря тому, что прикладывает свои усилия для получения желаемого результата.

5.2. Общество придерживается следующих принципов корпоративной этики:

- соблюдение норм законодательства Российской Федерации;
- соблюдение и уважение прав человека без какого бы то ни было различия по расовому, половому, национальному и любому иному признаку, потому что каждый работник должен иметь возможность раскрывать свой потенциал и вносить вклад в успех Общества;
- рациональное использование ресурсов Общества;
- создание единой системы корпоративного управления;
- обеспечение прозрачности финансовой деятельности;
- личная ответственность руководителей за принятые решения;
- запрет любой дискриминации;
- стремление к взаимовыгодным отношениям с деловыми партнерами;
- реализация стратегии развития Общества;
- обеспечение охраны труда и безопасности Общества.

5.3. Общество совершенствует методы управления персоналом, обеспечивая работникам достойные условия труда, возможность повышения квалификации и реализации своего потенциала. Общество изучает современные мировые тенденции, ищет и тщательно анализирует перспективные решения, которые будут способствовать развитию, а также поддерживает внедрение новых знаний и решений, помогающих создавать необходимую среду для развития нового.

5.4. Прием на работу и продвижение работников осуществляется в соответствии с их способностями, квалификацией и трудовыми достижениями без какой-либо дискриминации, независимо от пола, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

5.5. В Обществе к решению производственных задач активно привлекаются молодые специалисты. Талантливым и инициативным молодым специалистам предоставляется возможность карьерного роста.

5.6. Общество ценит знания и опыт работников и поддерживает тех, кто готов тратить время и силы на повышение своей квалификации. Общество ориентируется на сохранение и приумножение накопленных знаний. В Обществе ценится и поощряется поддержка молодых специалистов, готовность делиться

опытом с коллегами и развиваться самому. В правилах Общества поддерживать открытый обмен знаниями и информацией между коллегами из разных подразделений.

6. Правила служебного поведения работников

Общество строит отношения с работниками исходя из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства и своего доброго имени, а также на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности и непредвзятости.

6.1. Работники Общества:

- в своей повседневной работе руководствуются едиными нормами и правилами поведения, описанными в Кодексе;
- своевременно уведомляют свое непосредственное и/или вышестоящее руководство обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению норм деловой этики и правил должностного поведения, принятых в Обществе.

6.2. Руководители Общества:

- на личном примере демонстрируют приверженность единым ценностям и принципам корпоративной этики, нормам и правилам, описанным в Кодексе;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью популяризации и реализации положений Кодекса, а также предотвращения возможных нарушений норм корпоративной этики и правил служебного поведения;
- проявляют лидерские качества, являются образцом поведения, соблюдают деловую этику и общепринятые нормы и правила;
- уважительно относятся к работникам, соблюдают их права, не допускают в своей управленческой практике использование методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимают обоснованные законом решения;
- в своей профессиональной деятельности следуют стандартам делового общения, поддерживают деловую репутацию и имидж Общества при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;
- действуют в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Общества;
- не допускают участия Общества в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Обществу;
- не злоупотребляют своими полномочиями;
- соблюдают объективность и честность при принятии кадровых решений;
- принимают все необходимые меры по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

6.3. Все работники Общества, ориентируясь на корпоративные ценности Общества, обязаны соблюдать следующие правила служебного поведения:

- профессионально выполнять свои обязанности, соблюдая требования законодательства и правила внутреннего трудового распорядка, считать себя ответственным за результаты общего труда;

- соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, политических партий и общественных организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- не ущемлять личное достоинство коллег, не допускать угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или Обществу;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок, в том числе письменных, в отношении деятельности Общества и его отдельных работников, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в Обществе правила предоставления корпоративной информации и публичных выступлений;

- постоянно стремиться к обеспечению эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции, соблюдать требования действующих в Обществе ЛНА в сфере профилактики и противодействия коррупции;

- проявлять уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных и религиозных групп;

- быть лояльными к Обществу, работать в команде, ориентироваться на корпоративные ценности;

- отвечать за свои действия, не перекладывая ответственность на

обстоятельства и/или других работников Общества;

- решать рабочие вопросы на основе доверия и взаимовыгодного сотрудничества, совместно искать обоюдно выгодные решения, охотно помогать своим коллегам в решении возникающих вопросов;

- быть корректным, принципиальным, проявлять терпимость и непредвзятость в общении, по мере возможности избегать и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе;

- не критиковать своих коллег, а предлагать свои варианты решения вопроса;

- все разногласия по рабочим вопросам конструктивно обсуждать, давать друг другу обратную связь, если с чем-то не согласны;

- открыто говорить о проблемах и способах их решения;

- не давать обещаний, если нет возможности их выполнить;

- соблюдать договоренности, достигнутые в ходе рабочих встреч;

- заранее информировать коллег и руководителя о возможных изменениях договоренностей;

- не наносить своими действиями или бездействием финансовый, имущественный, репутационный или иной ущерб интересам как Общества в целом, так и отдельных его работников;

- не участвовать прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц в коррупционных действиях; сообщать в установленном порядке о получении подарка в связи с должностным положением или служебными обязанностями;

- соблюдать корпоративный имидж.

В отношении использования имущества и активов Общества все работники должны придерживаться следующих правил поведения:

- использовать собственность и имущество Общества ответственно и исключительно в служебных целях, защищать вверенное ему имущество от ненадлежащего использования, порчи, потери, мошенничества и хищения;

- хранить информацию, являющуюся собственностью Общества, на оборудовании, предоставленном Обществом в соответствии с требованиями законодательства и ЛНА Общества.

Незаконное присвоение или кража активов Общества влечет за собой увольнение работника, а также ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работники Общества обязаны придерживаться следующих правил работы с информацией и отчетностью:

- обеспечивать надлежащее оформление документации и отчетности, за которые они несут ответственность;

- оформлять и отражать финансовые операции согласно правилам бухгалтерского учета и ЛНА Общества;

- обеспечивать защиту любой конфиденциальной информации (включая информацию, составляющую коммерческую тайну, и инсайдерскую

информацию), потеря (утечка) которой может нанести Обществу ущерб с учетом требований законодательства о раскрытии информации. Нарушение режима коммерческой тайны влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

– документы Общества должны храниться, представляться и уничтожаться в соответствии с действующим законодательством и ЛНА Общества.

7. Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода

7.1. Общество реализует единую антикоррупционную политику, предусматривающую выполнение работниками Общества следующих правил:

– соблюдать требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере противодействия коррупции;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

– уведомлять своего работодателя, непосредственного руководителя, уполномоченное должностное лицо Общества о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

– учитывать, что предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

– знать, что неприятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Непосредственный руководитель работника Общества, которому стало известно о возможности возникновения или возникновении у работника конфликта интересов (личной заинтересованности), и не принявший мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работника, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.3. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, работнику следует самостоятельно обратиться к вышестоящему руководителю или к заместителю генерального директора по безопасности и режиму.

7.4. Руководитель структурного подразделения Общества, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять исчерпывающие меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

7.5. В Обществе запрещается прием на работу в случае близкого родства или

свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Общества, если должности связаны с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

7.6. В исключительных случаях (трудовые династии), решение о приеме на работу родственников работников Общества осуществляется только после предварительного согласования с комиссией по конфликту интересов и с последующим утверждением генеральным директором Общества.

7.7. Работник Общества, осознавая общественную опасность коррупции, обязан:

- вне зависимости от должности и стажа работы в Обществе в своей профессиональной деятельности руководствоваться ЛНА Общества по антикоррупционной политике и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования, не совершать коррупционных правонарушений;

- воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Обществе;

- уведомлять в установленном порядке уполномоченное должностное лицо Общества о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или иной выгоды, или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя, а также уполномоченное должностное лицо Общества, о ставших известными фактах коррупционных проявлений в Обществе;

- не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

7.8. В случае возникновения при исполнении ими должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий (как со стороны Общества, так и со стороны третьих лиц) в предвзятости и необъективности.

7.9. Каждый работник Общества в ситуации получения или дарения делового подарка обязан следовать следующим правилам поведения:

- получать и дарить подарки в случае, если это не противоречит запретам, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации и ЛНА Общества, и соответствует деловому этикету;

- получение подарка не должно подразумевать каких-либо обязательств перед дарителем, связанных с исполнением своих трудовых обязанностей;

– работник Общества, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки (вознаграждение), способные повлиять на подготавливаемые и (или) принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен отказаться от них и немедленно уведомить непосредственного руководителя и уполномоченное должностное лицо Общества о факте предложения подарка (вознаграждения);

– в случае получения подарка работником Общества в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с его должностным положением или исполнением служебных (должностных) обязанностей, он в установленном порядке информирует уполномоченное должностное лицо Общества и передает указанный подарок для хранения, проведения оценки и других мероприятий в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и ЛНА Общества.

8. Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами и др.)

8.1. Отношения между работниками строятся на условиях партнерства, взаимного доверия, уважения и понимания, общности целей и задач.

8.2. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.

8.3. Всеми своими действиями работники должны подтверждать свое уважение друг к другу и к тому вкладу, который каждый вносит в общее дело. Следует помогать коллегам, делиться знаниями и опытом.

8.4. Уважая достоинство друг друга, учитывая, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и достоинства, работники воздерживаются:

– от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

– от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, неконструктивной и неаргументированной критики;

– от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

8.5. Межличностные конфликты не должны отражаться на профессиональном взаимодействии между конфликтующими сторонами.

8.6. При возникновении или угрозе возникновения внутри коллектива конфликтных ситуаций, которые могут оказать негативное влияние на осуществление трудовых функций и на атмосферу внутри коллектива, работник информирует об этом руководителя структурного подразделения или

вышестоящего руководителя.

8.7. Конфликты, возникающие в ходе решения служебных задач, подлежат урегулированию в максимально короткие сроки руководителями конфликтующих сторон.

8.8. При взаимодействии с клиентами и заказчиками работники Общества должны следовать следующим принципам:

- устанавливать и поддерживать взаимовыгодные отношения, следовать принципам взаимоуважения и взаимной выгоды, честности и добросовестности, строгой взаимной обязательности;

- предоставлять правдивую и полную информацию о продукции и услугах;
- избегать коррупционных, мошеннических и иных противоправных действий;

- отказываться от участия в сделках, способных нанести ущерб репутации Общества;

- соблюдать данные обещания и договоренности;

- уважительно и корректно общаться с представителями клиента и заказчика;

- стремиться к объективности в оценке деловых партнеров, поставщиков, их товаров (работ, услуг);

- проявлять внимание и осмотрительность в отношениях с третьими лицами, а также удостовериться в том, что они не будут представлять угрозу для репутации Общества;

- в ходе переговоров с представителями внешних организаций, работникам Общества необходимо последовательно отстаивать интересы Общества, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность;

- не допускать использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха;

- при общении с государственными и муниципальными служащими избегать поведения, действий и высказываний, которые могут быть расценены собеседником как предложение дачи взятки;

- не допускать несанкционированного тиражирования и передачи информации, составляющей коммерческую тайну, а также иной конфиденциальной информации в любом виде (твердая копия, аудио, видео, фото, вербальное, устное и прочее).

9. Взаимоотношения с внешней средой

9.1. Общество открыто взаимодействует с внешней средой, ведет конструктивный диалог и внимательно относится к критике. Вся необходимая информация о текущей деятельности Общества размещена в открытом доступе на официальном сайте www.ao-avtomatika.ru.

9.2. В Обществе осуществляются все необходимые меры, направленные на защиту информации, составляющей охраняемую законом тайну.

9.3. В случае, если работник в силу занимаемой должности имеет доступ к

информации ограниченного доступа, он обязан соблюдать требования законодательства Российской Федерации, ЛНА Общества, регламентирующих порядок обращения с подобной информацией.

9.4. Работники Общества не вправе:

- разглашать информацию ограниченного доступа и должны предпринимать разумные, необходимые меры по защите такой информации Общества и его деловых партнеров;
- использовать информацию ограниченного доступа прямо или опосредованно в целях получения выгоды для себя и (или) членов своей семьи и (или) третьих лиц.

9.5. В целях защиты своей репутации, при наличии сведений об утечке информации ограниченного доступа лицами, обладающими такой информацией, Общество имеет право на проведение служебного расследования с целью проверки этих сведений.

9.6. Работник на своём рабочем месте не должен использовать сеть «Интернет» и корпоративную почту в личных целях. Запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

9.7. Работникам следует воздерживаться от дискредитации Общества в общении с третьими лицами, в том числе при общении в социальных сетях. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Общества и его руководства, коллег и партнеров в СМИ, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Общества.

9.8. Все контакты со СМИ осуществляются определенным кругом руководителей Общества, имеющих право осуществлять такую деятельность, в том числе давать комментарии, делать заявления от лица Общества или от себя лично в качестве работника Общества.

9.9. Работники Общества, не уполномоченные взаимодействию со СМИ, должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества.

9.10. Работникам Общества запрещено передавать информацию и документы в СМИ неуполномоченными лицами, а также необходимо воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Общества, в том числе на своих личных страницах в социальных сетях при публикации фото/видео материалов, связанных с Обществом и его продукцией.

10. Культура общения и поведения на рабочем месте

10.1. Требования к поведению на рабочем месте регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Общества (далее – Правила), соблюдение которых является обязательным для всех работников.

10.2. Кроме соблюдения обязательных Правил, работникам Общества рекомендуется:

- избегать поведения, затрагивающего личную неприкосновенность

человека. Такое поведение может заключаться в прямых или косвенных словесных оскорблениях или угрозах, недоброжелательных и обесценивающих замечаниях, грубых шутках, нежелательных письмах или звонках, показе оскорбительных или унижительных фотографий и изображений, запугивании, физическом нападении или в других подобных действиях, причиняющих эмоциональный и/или физический вред другому человеку;

- рационально планировать и использовать рабочее время таким образом, чтобы исключить временные потери, связанные с непроизводительными факторами;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте в течение всего рабочего дня;

- не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества Общества;

- использовать офисную технику и средства связи для служебных целей.

При необходимости обсуждения срочных вопросов личного характера рекомендовано использовать личные мобильные телефоны покидая рабочее место, чтобы не создавать неудобства коллегам.

10.3. Работникам запрещено:

- нахождение на работе (на своем рабочем месте, на территории Общества или объектах, где работник должен выполнять трудовую или представительскую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- проявление грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, а также выражение угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, провоцирующих противоправное поведение;

- использование ненормативной лексики, физического (психологического) воздействия;

- курение в местах, специально не оборудованных и не отведенных для курения.

11. Корпоративный имидж

11.1. Корпоративный имидж Общества складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам.

11.2. Внешний вид работника не должен быть вызывающим или небрежным. Обязательное требование к одежде - чистота и опрятность.

11.3. Работникам Общества рекомендуется традиционный деловой стиль одежды. Главное в традиционном деловом стиле - умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

Для работников, которым для выполнения трудовых функций

предусмотрена выдача спецодежды, ее ношение обязательно во все без исключения рабочие дни.

11.4. Для участия в ответственных деловых встречах, важных переговорах с партнерами, официальных мероприятиях, деловых приемах, презентациях, встречах делегаций, встречах на высшем уровне, а также на торжественных мероприятиях рекомендуется строгий деловой стиль.

11.5. В структурных подразделениях контроль за соблюдением корпоративного имиджа возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику об этих правилах.

11.6. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и (или) репутации работников Общества, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества неподобающим образом.

11.7. Ответственность за несоблюдение данных правил несут не только сами работники, нарушающие правила, но и их непосредственные руководители.

12. Обеспечение соблюдения положений Кодекса

Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества, ключевым условием для успешной реализации миссии Общества и закрепления корпоративных ценностей, защиты интересов работников и деловых партнеров.

Эффективность настоящего Кодекса зависит, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Общества остановить или предотвратить его нарушение.

На работника Общества, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, Общество возлагает дополнительные обязательства:

- служить примером в соблюдении этических норм;
- следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявляемые Кодексом;
- последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

Если работник не знает, как повести себя в сложной ситуации, описанной в настоящем Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, работник может обратиться за консультацией, советом или помощью:

- к своему непосредственному руководителю;
- в службу экономической безопасности;
- в отдел развития персонала.

К работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и (или) дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними ЛНА Общества, регулируемыми трудовые отношения

с персоналом, а также применение мер стимулирующего характера. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Работник Общества в случае наличия признаков нарушения Кодекса или иных связанных с ним ЛНА Общества должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по рассмотрению нарушений и предотвращению возможных негативных последствий для Общества, в том числе и сведения о заявителе.

В случае достоверности заявления каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и исключение какого бы то ни было преследования.

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

Руководители Общества всех уровней не должны допускать преследование работников Общества за уведомление о фактах нарушения Кодекса. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Общества, независимо от занимаемой им должности.

Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то должностное лицо Общества, в подчинении которого находится указанный работник, обязано передать информацию заместителю генерального директора по безопасности и режиму. В случае достоверности сведений о совершении действий (бездействии), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация передается в правоохранительные органы.

13. Внесение изменений

При изменении требований российского законодательства или применимых норм международного права, интересов Общества или его акционеров, партнеров, кредиторов, а также при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса и в иных случаях, Общество может вносить в Кодекс изменения и дополнения.