

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров
АО «ФНПЦ «Алтай»

Протокол № 10 от « 17 » 07 2020г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «Федеральный научно-производственный центр «Алтай»**

АО «ФНПЦ «Алтай»
г. Бийск
2020 г.

Оглавление

Термины и определения	3
1. Цели и задачи Кодекса корпоративной этики	4
2. Сфера применения Кодекса.....	5
3. Основополагающие корпоративные ценности Общества.....	5
4. Принципы внутрикорпоративного поведения.....	6
5. Принципы осуществления управленческих функций	8
6. Требования к личному поведению	9
7. Внешний вид и деловой стиль Работника Общества	9
8. Отношения с органами государственной власти	9
9. Подарки и представительские расходы.....	10
10. Противодействие коррупции.....	10
11. Использование ресурсов.....	11
12. Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды... ..	11
13. Предупреждение конфликтов интересов	12
14. Этические нормы члена Совета директоров.	12
15. Механизм применения Кодекса.....	13
16. Последствия нарушения настоящего Кодекса	14
17. Заключительные положения	14

Термины и определения

В Кодексе корпоративной этики употребляются следующие термины:

- **«Корпоративная этика»** - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и работники Общества;
- **«Общество»** - акционерное общество «Федеральный научно-производственный центр «Алтай»;
- **«Работники»** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом;
- **«Члены семьи»:** родители, включая приемных родителей, дети, включая приемных детей, супруг (супруга), братья, сестры;
- **«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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1. Цели и задачи Кодекса корпоративной этики

Целью Кодекса корпоративной этики (далее по тексту «Кодекс») является определение этических стандартов деятельности Общества и поведения Работников, направленных на повышение эффективности деятельности Общества.

Задачами Кодекса являются:

- Установление стандартов этического поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива.
- Определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов.
- Формирование благоприятной среды для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.
- Обеспечение осознания Работниками персональной ответственности перед руководством Общества за выполнение своих должностных обязанностей.
- Определение основ взаимоотношений Общества с органами государственной и муниципальной власти и Работниками.
- Защита интересов Работников.

Настоящим Кодексом Общество подтверждает свое намерение следовать высоким этическим стандартам деловой практики.

Кодекс основан на презумпции того, что Общество и Работники соблюдают законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты (документы) Общества.

2. Сфера применения Кодекса

Все документы Общества, в том числе оформляющие отношения с государственными и муниципальными органами власти и Работниками Общества, разрабатываются и утверждаются с учетом положений Кодекса.

3. основополагающие корпоративные ценности Общества

Профессионализм - глубокое знание Работниками своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений.

Дисциплинированность и ответственность - обязательные и неотъемлемые качества Работника, характеризующие их выдержанность, внутреннюю организованность, готовность подчинять собственные действия интересам слаженной и эффективной работы трудового коллектива ради успеха Общества.

Бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других Работников.

Преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.

Законность - требование точного и неукоснительного соблюдения и исполнения законов, иных нормативных актов, включая локальные нормативные акты Общества, всеми государственными органами, должностными лицами, организациями и гражданами.

Имидж и репутация - управленческие решения и действия Работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

Прозрачность - деятельность Работников направлена на информационную открытость, с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству.

Конфиденциальность - Работники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации, потеря (утечка) которой может нанести Обществу ущерб с учетом требований законодательства о раскрытии информации.

Безопасность - Общество осуществляет свою деятельность с соблюдением требований безопасности труда, промышленной безопасности.

Уважение личных прав и интересов Работников Общества.

Справедливость, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.

Честность в деловых и трудовых отношениях и раскрытии информации о

деятельности Общества.

Эффективность как стабильное достижение максимальных результатов во всем, что делаем.

Мужество противостоять тому, что не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений.

Забота, проявляемая в стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья и сохранить окружающую нас среду.

Доверие к Работникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Следуя указанным ценностям, Общество и Работники поддерживают корпоративную культуру, необходимую для достижения высочайшего уровня во всех деловых устремлениях.

4. Принципы внутрикорпоративного поведения

Отношения между Работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания. Всем Работникам Общества предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Общество стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации творческого потенциала Работников Общества.

Каждый Работник Общества является лицом Общества, своим трудом и поведением поддерживающим его репутацию и престиж.

Публичный имидж Общества во многом определяется поведением его Работников. При выполнении своих обязанностей каждый Работник обязан помнить о влиянии своих действий на репутацию Общества. Публично выражая личное мнение, Работник не должен ссылаться на позицию Общества в данном вопросе и в целом должен воздерживаться от публичного высказывания мнения, которое может наносить вред Обществу, противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему Кодексу, иным внутренним документам Общества, а также в случае отсутствия у него необходимых полномочий.

Общество обеспечивает равенство возможностей. В Обществе исключается возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим признакам. Все сотрудники должны взаимодействовать между собой на принципах взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Общество обеспечивает Работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении своих трудовых обязанностей.

Недопустимыми являются требования или угрозы с целью принуждения Работника к совершению действий, противоречащих законодательству, настоящему Кодексу либо иным внутренним документам Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

Отношения Общества с Работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных

обязательств.

Эффективное функционирование Общества строится путем определения ответственности и круга обязанностей Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры в Обществе и направляет усилия на создание у каждого Работника чувства сопричастности к реализации миссии Общества и стратегических задач, стоящих перед ним.

Общество поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Общества в целом.

Общество уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников Общества и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области. Основными качествами каждого Работника Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает Работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом. Отношения между всеми Работниками Общества являются равноправными.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, Работники Общества, в первую очередь, руководствуются законодательством, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Общества, с учетом интересов Общества, принципов добросовестности и справедливости.

В Обществе запрещается протекционизм. В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве, в случае если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Работники обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Работники обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим Работникам, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

Общество приветствует различные формы взаимодействия и общения Работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработку новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

В Обществе недопустимы нарушения дисциплины, ставящие под угрозу надежность работы, включая:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы других Работников или заинтересованных лиц;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение

трудовых обязанностей, неорганизованность;

- разглашение конфиденциальной информации об Обществе;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Общества и его Работникам;
- причинение ущерба репутации Общества и (или) репутации его Работников.

В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой пользователям информации, отчетов и иных документов.

Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей в своей деятельности.

Никто из Работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Работником третьих лиц.

5. Принципы осуществления управленческих функций

Руководитель любого ранга подает пример поведения, предупреждает неприемлемое поведение своих Работников. Руководитель ведет необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о том, какое поведение приемлемо в Обществе, выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

Руководители, помимо принципов, изложенных выше, должны также следовать принципам:

- объективности, доброжелательности, внимательности, беспристрастности и справедливости в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности;
- рационального делегирования полномочий, построения и поддержания в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующего эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;
- подбора и продвижения компетентных, перспективных Работников, способствующих Обществу в достижении его стратегических целей, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации Работников.

6. Требования к личному поведению

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

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

7. Внешний вид и деловой стиль Работника Общества

Введение правил и рекомендаций к внешнему виду Работника - важный этап создания деловой атмосферы в коллективе и поддержания имиджа Общества. Достойный внешний вид, вежливое отношение и профессиональная компетентность вызывают уважение к Обществу в целом.

Для руководителей и специалистов Общества рекомендуется деловой стиль одежды. Деловой стиль одежды - это строгий, консервативный, выдержанный стиль. В деловом костюме предпочтение отдается классическим моделям одежды сдержанных цветовых сочетаний.

Для женщин к деловому стилю одежды относятся в первую очередь юбочные и брючные костюмы в сочетании с блузками и жилетами.

Главное в деловом стиле - умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви, а также декоративной косметики.

Свободный стиль в одежде допускается только по нерабочим дням и в предпраздничные дни.

Для Работников Общества в случае использования спецодежды необходимо следить за ее чистотой и аккуратным видом.

Для всех Работников не допускается ношение спортивной, пляжной, домашней одежды и обуви (шорты, футболки, майки, топики, сланцы и т.п.).

8. Отношения с органами государственной власти

Общество и работники стремятся к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключаящих конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами, их должностными лицами и

представителями государственной власти.

Общество и работники не предпринимают попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти или их должностными лицами.

Общество и работники предоставляют полные и достоверные данные о деятельности Общества.

Общество не принимает ни прямого, ни косвенного участия в политических движениях или организациях.

9. Подарки и представительские расходы

Подарки, сувениры и представительские расходы могут быть предоставлены за счет Общества или приняты от физического лица или общества, имеющего деловые отношения с Обществом только при условии, что они удовлетворяют одновременно следующим критериям:

- Они соответствуют принятой деловой практике и не нарушают законов или стандартов этики. В частности, подарки и сувениры могут быть сделаны или приняты по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также других случаев, предусмотренных деловым этикетом.

- Они не могут быть истолкованы: как подкуп в интересах дарителя.

- Раскрытие фактов таких подарков или услуг не поставит Общество или его Работника в неудобное положение.

Общество обязуется осуществлять свою деятельность, без использования взяток или коррупции.

10. Противодействие коррупции

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

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

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, благотворительная или спонсорская помощь в интересах государственных служащих соответствующих (принимающих

решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений Работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя и (или) Ответственного за противодействие коррупции Общества (далее Ответственное лицо).

11. Использование ресурсов

Общество доверяет Работникам и предоставляет все необходимые для выполнения их должностных обязанностей ресурсы. Ресурсы Общества должны использоваться для достижения поставленных целей рационально, исходя из принципов:

- бережного отношения к имуществу Общества.
- не использования своего положения в Обществе, информации и ресурсов Общества в личных целях.
- стремления рационально использовать свое рабочее время и время своих коллег.

Информация предоставляется тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Все Работники несут ответственность за разглашение конфиденциальной информации Общества и третьих лиц, в отношении которой Общество обязано соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования.

Все Работники должны учитывать разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими. Работники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе их профессиональной деятельности (в том числе информации об Обществе, которую Работник случайно узнал или услышал на работе).

12. Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Основные принципы Общества и Работника в данной области:

- жизнь человека и его здоровье превыше экономических результатов и производственных достижений;
- поддержка поведения, способствующего улучшению здоровья Работников и членов их семей;
- постоянное развитие образовательной, организационной и экологической деятельности для снижения рисков, сопутствующих деятельности Общества;
- разработка и применение ресурсосберегающих технологий и последовательное снижение возможных негативных воздействий на окружающую среду и человека;

- развитие и совершенствование системы безопасности труда.

Общество вносит свой вклад в дело охраны и стабильного развития окружающей среды и поддерживает усилия российской и международной общественности в этой области.

13. Предупреждение конфликтов интересов

Общество признает и уважает многообразие внеслужебных целей и интересов Работников. При этом и Общество, и Работники стремятся не допускать возникновения ситуаций, при которых Работнику представляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ним лиц в ущерб коммерческим, корпоративным или иным интересам Общества.

Конфликт интересов - это 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Конфликт интересов, в том числе, может возникать при использовании имущества, информации или возможностей, вне зависимости от того, могло ли Общество в действительности использовать их.

Во избежание конфликтных ситуаций Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои полномочия, функции и должностные обязанности в отношении Общества только исходя из интересов Общества, и интересов Работника, исключая конфликт интересов;
- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества;
- не оказывать влияния на решения руководителей структурных подразделений Общества с целью приема на работу, перемещения Работников и получения ими новых должностей;
- каждый Работник обязан немедленно уведомить своего непосредственного руководителя либо Ответственное лицо о любых потенциальных признаках конфликтов деловых и личных интересов.

Разрешение конфликтов интересов в Обществе осуществляется Ответственным за противодействие коррупции и Комиссией Общества по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

14. Этические нормы члена Совета директоров

При исполнении своих обязанностей член Совета директоров руководствуется принципами честности, объективности, конструктивности.

Член Совета директоров исполняет свои обязанности добросовестно, в соответствии с законодательством Российской Федерации, прилагает усилия в рамках своей компетенции для обеспечения соблюдения законодательства в деятельности Общества.

Член Совета директоров уделяет исполнению своих обязанностей достаточно внимания и времени для информированного и продуманного принятия решений.

Член Совета директоров не должен использовать свое служебное положение во вред Обществу, а также с целью прямого или косвенного извлечения выгоды для себя или любого зависимого лица, за исключением получения им вознаграждения за работу в Совете директоров, в соответствии с Положением о Совете директоров.

Для эффективной работы в составе Совета директоров, член Совета директоров старается в кратчайший срок получить полное представление о деятельности Общества, стремится войти в курс дел Общества, ознакомиться со структурой управления и составом руководства.

Член Совета директоров в своей деятельности стремится внести свой вклад в успешное развитие Общества.

Член Совета директоров участвует в определении целей, задач и ценностей, в разработке стратегии, оказывает содействие внедрению в Обществе лучших стандартов корпоративного управления и информационной прозрачности.

Член Совета директоров принимает решения в интересах Общества.

Член Совета директоров осознает ответственность, которую он несет при исполнении своих обязанностей в Совете директоров Общества.

15. Механизм применения Кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководителей подразделений, Ответственного и Комиссию Общества по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия). Комиссия и Ответственный определяется приказом Общества, а их компетенция и порядок функционирования регулируются соответствующими документами Общества.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса), а также о случаях возникновения конфликта интересов Работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю или к Ответственному. В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов Работник Общества информирует об этом Ответственного.

Ответственный на основании поступающих к нему обращений принимает решения, направленные на разъяснение Работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения, а также о принятии мер по предотвращению

или устранению конфликта интересов.

Урегулирование (устранение) конфликта интересов осуществляется Ответственным и Комиссией. Выбор приемлемых процедур устранения конфликта интересов осуществляется в каждом конкретном случае и зависит от характера самого конфликта, с принятием мер направленных на ограничение последствий конфликта интересов, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

В случае возможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить Ответственному или Комиссии информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения и мерах, которые были предприняты. Ответственный и Комиссия определяет порядок урегулирования конфликта.

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

16. Последствия нарушения настоящего Кодекса

К Работникам Общества, нарушившим положения настоящего Кодекса и вина которых доказана в установленном законом порядке, могут применяться дисциплинарные взыскания и иные меры, предусмотренные трудовым законодательством.

В отношении членов Совета директоров нарушения настоящего Кодекса рассматриваются Советом директоров.

Любое преследование Работника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

17. Заключительные положения

Кодекс представляет собой общедоступный документ. Общество обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на сайте Общества в сети Интернет.

Генеральный директор
АО «ФНПЦ «Алтай»



Б.В. Певченко
«___» _____ 2020г.

Лист согласования
Кодекса корпоративной этики АО «ФНПЦ «Алтай»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель генерального директора
по безопасности



В.С. Фролов

Главный бухгалтер



С.С. Пьянкова

Заместитель генерального директора
по экономике



В.А. Каменский

Начальник юридического отдела



А.Н. Назаров