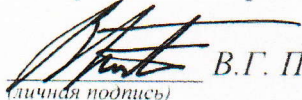


СОГЛАСОВАНО

Генеральный директор



В.Г. Пешехонов

(личная подпись)

13.09.2016

(число, месяц, год)

УТВЕРЖДЕНО

решением Совета директоров

от «12» сентября 2016 г.

Протокол № 73/1/2016

Кодекс
корпоративной этики
АО «Концерн «ЦНИИ «Электроприбор»

АО «Концерн «ЦНИИ «Электроприбор»

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	4
3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ	5
4. ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ	6
5. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ.....	6
6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	7
7. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	7
8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ	8
9. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ	9
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 АО «Концерн «ЦНИИ «Электроприбор» (далее – «Общество») является ведущим институтом Российской Федерации в области высокоточной навигации, гироскопии, гравиметрии, оптоэлектронных систем наблюдения, морской радиосвязи и гидроакустики.

1.2 Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) Общества закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

1.3 При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, основные положения внутренних нормативных документов Общества, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

1.4 Кодекс распространяется на всех работников Общества и всех работников дочерних и зависимых обществ Общества.

1.5 Общество исходит из того, что его работники должны строить свои деловые отношения на условиях партнёрства, взаимного уважения, общности целей и задач, работая как единая команда

1.6 Положения Кодекса должны соблюдаться работниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Общества, или если работник воспринимается третьими лицами в качестве представителя Общества.

1.7 Кодекс не может обеспечить исчерпывающее регулирование всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Обществе.

1.8 В тех случаях, когда применимо действующее законодательство, законодательные принципы являются приоритетными.

1.9 Целями Кодекса являются:

- создание устойчивой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, и системы корпоративных ценностей в Обществе;
- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются руководители и сотрудники Общества в своей деятельности;
- установление стандартов корпоративного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с сотрудниками, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью;
- поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов;

- содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными сторонами, основанному на практике делового поведения;
- сохранение и повышение доверия к Обществу, укрепление репутации честного и надежного делового партнера.

2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Корпоративными ценностями Общества являются:

Профессионализм. Сотрудники Общества обладают уверенными знаниями своей специальности, своевременно и на высоком уровне выполняют поставленные задачи, постоянно совершенствуют профессиональные навыки.

Инициативность. Сотрудники Общества проявляют активность и самостоятельность в оптимизации рабочего процесса, в проявлении своего профессионального и творческого потенциала.

Уважение. Сотрудники Общества поддерживают командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач. Уважительные отношения коллегам, деловым партнерам, заказчикам, а также уважение к традициям Общества позволяют сформировать открытую и эффективную рабочую атмосферу.

Ответственность. Каждый сотрудник Общества несет ответственность за свои действия и решения.

Имидж и репутация. Управленческие решения и действия сотрудников соответствуют целям поддержания позитивного имиджа Общества. Сотрудники Общества направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

Открытость к диалогу. Сотрудники Общества готовы к открытому и честному обмену информацией, к совместной выработке оптимальных решений.

Честность и порядочность. Эти качества являются залогом создания благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, а также гарантией доверия со стороны внешних партнёров и заказчиков.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

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

3.2 Общество считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу.

3.3 Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда.

3.4 Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

3.5 Общество обеспечивает должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Общества;

3.6 Общество строит отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывает сотрудникам доверие и обеспечивает открытый диалог;

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

3.8 Общество содействует повышению квалификации работников, ; поддерживает инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач, реализации своего потенциала.

3.9 Общество предоставляет социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;

3.10 Все структурные подразделения Общества открыты для совместной работы на общий результат

3.11 Общество не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3.12 В свою очередь Общество ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, их взглядам и достижениям
- принятие конструктивной критики;

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

3.13 Для работников Общества недопустимы следующие действия:

- злоупотребление служебным положением;
- действия, которые могут повлечь дискредитацию Общества, вызвать конфликт интересов и нанести ущерб имиджу и репутации Общества;
- использование активов и имущества Общества не по назначению;
- нанесение ущерба Обществу;
- курение вне специально отведенных мест;
- нахождение (при исполнении служебных обязанностей) в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- использование ненормативной лексики.

4. ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

4.1 Руководители любого ранга подают пример поведения, предупреждают неприемлемое поведение своих подчиненных. Руководитель выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

4.2 Руководители любого ранга объективны, доброжелательны, внимательны, беспристрастны и справедливы в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности;

4.3 Руководители способствуют построению и поддержанию в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, способствующего эффективному решению поставленных задач;

4.4 Руководители способствуют реализации их подчиненными своего потенциала;

4.5 Руководители участвуют в подборе и продвижения компетентных, перспективных работников, способствующих Обществу в достижении его стратегических целей, а также в создании условий для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

5. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

5.1 Под коррупцией 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.

5.2 В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

5.3 В Обществе разработан документ «Политика противодействия коррупции». Работники Общества соблюдают требования нормативно-правовых актов о противодействии коррупции.

5.4 Работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

5.5 Общество гарантирует, что никакие меры наказания не будут применены к сотрудникам, отказавшимся совершить действие, которое в соответствии с законодательством может быть расценено как коррупционное, даже если в результате такого отказа Общество не получило дополнительные материальные или нематериальные выгоды и/или понесла убытки, избежать которые было возможно исключительно с нарушением требований законодательства или настоящего Кодекса.

5.6 Общество считает недопустимыми ответные меры и санкции к работникам, добросовестно сообщившим о предполагаемом факте коррупционных действий

6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

6.1 Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей.

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

6.3 Общество рекомендует работникам сообщать о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов своему непосредственному руководителю.

7. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

7.1 Общество рассматривает мероприятия по охране окружающей среды как неотъемлемую часть своей деятельности.

7.2 Общество соблюдает национальные законы и требования по охране окружающей среды.

7.3 Общество ставит перед собой следующие задачи в области охраны окружающей среды:

– минимизации негативного воздействия на состояние компонентов окружающей природной среды в зоне влияния производственной деятельности организации.

- проведение аналитического контроля качества окружающей природной среды в области негативного воздействия промышленных объектов;
- идентификации опасных производственных экологических факторов;
- выявление негативных тенденций и своевременное принятия комплекса мер по исключению вероятности возникновения случаев нанесения ущерба окружающей природной среде;
- рациональное использование природных ресурсов.

7.4 В своей деятельности Общество руководствуется следующими принципами:

- обеспечение экологической безопасности планируемой хозяйственной и иной деятельности, обязательность оценки воздействия на окружающую среду при принятии решений об осуществлении хозяйственной и иной деятельности;
- обеспечение снижения негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду в соответствии с нормативами в области охраны окружающей среды;
- платность природопользования и обязательность возмещения вреда окружающей среде;
- запрещение хозяйственной и иной деятельности, последствия воздействия которой непредсказуемы для окружающей среды;
- ответственность за нарушение законодательства в области охраны окружающей среды.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ

8.1 Взаимоотношения с заказчиками

8.1.1 Общество стремится обеспечивать высокое качество и конкурентоспособность своей продукции.

8.1.2 Общество строит свои взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами на основе принципов:

- добросовестного выполнения договорных обязательств;
- взаимного доверия и уважения;
- своевременного предупреждения конфликтных ситуаций и максимального использование конструктивных переговоров с целью урегулирования возникших противоречий;
- неприемлемости взяточничества и коммерческого подкупа;
- соблюдения общепринятых норм поведения и деловой этики.

8.2 *Взаимоотношения с контрагентами*

8.2.1 Общество строит отношения с контрагентами на взаимовыгодной основе, соблюдая принципы уважения, доверия, честности и справедливости.

8.2.2 Общество добросовестно выполняет свои обязательства перед контрагентами и ожидает того же от контрагентов.

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

8.3 *Взаимоотношения с государством и обществом*

8.3.1 Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключая конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

8.3.2 Общество уделяет внимание социальной составляющей своей деятельности (благотворительные выплаты организациям, поддерживающим детей-сирот и инвалидов, поддержка донорства, поддержка ветеранов и неработающих пенсионеров Общества и пр.) .

9. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

9.1 Общество стремится к соблюдению высоких этических стандартов в отношениях со средствами массовой информации. Общество не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в своей публичной деятельности.

9.2 Все контакты со СМИ осуществляются сотрудниками в рамках своей компетенции по согласованию с соответствующими структурными подразделениями Общества. Вся информация, передаваемая в СМИ подвергается экспертной проверке и согласуется соответствующими структурными подразделениями, определяемыми в зависимости от характера и тематики передаваемых материалов.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Генерального директора Общества.

10.2 Все работники Общества независимо от занимаемой должности обязаны соблюдать нормы и требования Кодекса.

10.3 При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса, или в случае неэтичного поведения работника Общества его коллеги вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к генеральному директору Общества.

10.4 Если у работника Общества возникли какие-либо вопросы, относящиеся к применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

СОГЛАСОВАНО:

/ Главный инженер – заместитель
ген. директора по инвестициям



В.В. Постников

Зам. ген. директора по режиму



В.Ю. Храбров

Зам. ген. директора по персоналу
и соц. развитию



О.Г. Дряпак

Помощник ген. директора
по корпоративному управлению –
начальник юридической службы



А.П. Плисс

Начальник бюро
внутреннего аудита



А.А. Филиппова