



Приложение к приказу
от 21.08.2023 № 0374ЖДРМ

КОДЕКС ЭТИКИ АО «ЖЕЛДОРРЕММАШ»

Область бизнес-процессов:	3.3.0.0. Безопасность
№ текущей редакции документа:	1
№ в Реестре регламентов Компании:	
Подразделение, ответственное за контроль исполнения:	Дирекция по безопасности
Подразделение-разработчик:	Управление проведения служебных проверок

1	
Документ № от подписан электронной подписью ИД 30712726, версия 2	
Сертификат	9C4721C079087A062A96A5D1024D2C83695F2283
Владелец	Маврин Александр Николаевич
Действителен	с 09.09.2022 12:51:11 по 09.12.2023 13:01:11

ОГЛАВЛЕНИЕ:

<i>ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА АО «ЖЕЛДОРРЕММАШ»</i>	4
<i>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</i>	5
<i>2. МИССИЯ ОБЩЕСТВА. КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА</i>	5
<i>3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ</i>	6
<i>4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ СТОРОНАМИ</i>	8
<i>5. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА</i>	11
<i>6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ</i>	13
<i>7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА ОБЩЕСТВА И ЕГО СОХРАННОСТЬ</i>	14
<i>8. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА</i>	15
<i>9. ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ КОДЕКСА И МЕРЫ ПО ЕГО СОБЛЮДЕНИЮ</i>	16
<i>10. ИЗМЕНЕНИЯ</i>	18

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА АО «ЖЕЛДОРРЕММАШ»

Уважаемые коллеги!

В целях дальнейшего развития, внедрения и реализации лучших стандартов корпоративного управления в настоящем Кодексе этики сформулированы и закреплены базовые принципы коллективного и индивидуального поведения, которые АО «Желдорремаш» и его сотрудники обязаны соблюдать в повседневной работе и при реализации проектов в любой из сфер присутствия АО «Желдорремаш».

Кодекс этики отражает позицию руководства АО «Желдорремаш» в отношении фундаментальных ценностей корпоративной культуры и социальной ответственности, призванных обеспечить открытое, честное и этическое ведение бизнеса.

Для меня, как и для каждого члена команды, следование Кодексу – это непереносимое условие работы, от которого зависит репутация Общества и его устойчивое развитие в будущем.

С уважением,

А.Н. Маврин.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс этики (далее – Кодекс) направлен на укрепление деловой репутации АО «Желдорремаш» (далее – Общество), содействие честному и открытому ведению бизнеса, предотвращению злоупотреблений и нарушений законодательства.

1.2. Действие Кодекса распространяется на всех работников Общества.

1.3. В Кодексе приводятся ценности и принципы, которыми руководствуется Общество при осуществлении деятельности.

1.4. Кодекс содержит перечисление основополагающих принципов и не содержит исчерпывающего перечня конкретных правил поведения, которые должны вырабатываться конкретными лицами исходя из соответствующей ситуации на основании основополагающих принципов.

1.5. Кодекс является основным документом Общества, который устанавливает положения об этике. В контексте данного документа «этика» означает совокупность норм поведения и стандартов оценки приемлемости того или иного явления или поведения. Положения об этике, которые предусмотрены во внутренних документах Общества, могут детализировать положения настоящего Кодекса.

1.6. В случае обнаружения противоречий между положениями Кодекса и положениями иных локальных нормативных актов Общества, регулирующих вопросы этики, данные противоречия подлежат дополнительному обсуждению в целях принятия решения о применении тех или иных положений.

1.7. В случае возникновения противоречий между требованиями Кодекса и требованиями действующего законодательства необходимо руководствоваться требованиями законодательства.

2. МИССИЯ ОБЩЕСТВА. КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА

Миссия Общества:

«Осуществляя качественный ремонт тягового подвижного состава заказчиков, мы гарантируем безопасность пассажиров, сохранность грузов и бесперебойность железнодорожного сообщения».

Ключевые ценности Общества:

Надежность. Осуществляя сервисное обслуживание и ремонт тягового подвижного состава, мы обеспечиваем надежность и безаварийность ключевой транспортной системы страны – железной дороги. От каждого из нас зависит жизнь и безопасность людей, сохранность и своевременность доставки грузов во все точки страны и ближнего зарубежья.

Мы стремимся к тому, чтобы наша компания ассоциировалась с понятиями: «надежная техника», «надежный партнер», «надежный работодатель», «надежный работнику».

Развитие. Мы идем вперед к достижению целей, развитию конкурентных преимуществ. Мы готовы помочь в развитии бизнеса наших заказчиков. Обладая необходимыми компетенциями, мы укрепляем промышленный потенциал ведущих предприятий России.

Персонал – один из важнейших ресурсов нашей компании, поэтому мы уделяем особое внимание развитию профессиональных и управленческих компетенций наших работников.

Партнерство. Мы готовы к выстраиванию долгосрочных и системных взаимоотношений с заказчиками, партнёрами, коллегами, работниками и стремимся при любых обстоятельствах выполнять взятые на себя обязательства, выстраивать конструктивный диалог со всеми заинтересованными сторонами, так чтобы наше сотрудничество было взаимовыгодным и эффективным.

Уважение. Мы стремимся к проявлению уважения по отношению ко всем, с кем мы взаимодействуем – как внутри Общества, так и за его пределами.

Мы признаем ценность каждого работника компании, уважаем его труд, время, свободу и собственное мнение и рассчитываем на уважение работников к компании. Главные проявления уважения - вовлеченность в решение корпоративных задач, многолетний добросовестный труд. А уважение по отношению к нашим партнерам и заказчикам дает нам возможность успешно сотрудничать, сохраняя доверие и открытость.

Ключевые принципы ведения бизнеса:

Законность. Вся наша деятельность основана на соблюдении требований законодательства. Мы строго следуем букве и духу закона и считаем недопустимыми какие-либо компромиссы в данном аспекте.

Безопасность труда. Общество, эксплуатируя большое количество производственных объектов, в полной мере осознает свою ответственность за сохранение жизни и здоровья своих работников. При ведении нашего бизнеса мы руководствуемся необходимостью соблюдения всех требований в части охраны труда и промышленной безопасности.

Соблюдение обязательств. Мы строим долгосрочные и системные взаимоотношений с заказчиками, партнёрами, коллегами, работниками и стремимся при любых обстоятельствах выполнять взятые на себя обязательства.

Противодействие незаконному и недобросовестному поведению. Все работники Общества обязаны соблюдать законодательство и внутренние нормативные документы Общества, посвященные противодействию любым формам недобросовестного поведения. Запрещается предложение, обещание, дача, вымогательство или получение взятки в любой форме, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями, демонстрация готовности осуществить или принять любые незаконные платежи, отмывание денег, иные противоправные деяния. Запрещается, действуя от имени и (или) в интересах Общества, допускать любые неправомерные попытки оказания влияния на решения государственных органов и (или) органов местного самоуправления, не допускается конфликт интересов.

Соблюдение этических норм при принятии решений:

Соблюдение заявленных Кодексом этических норм является важнейшим и действенным доказательством приверженности работников ценностям и принципам, заложенным в настоящем Кодексе.

Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не предусматривает рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей и ведения бизнеса. Отдельные вопросы могут быть более детально урегулированы в других локальных нормативных актах Общества.

При необходимости принять неочевидное решение в ситуации, прямо не предусмотренной действующим законодательством, Кодексом, иными локальными нормативными документами Общества, сотруднику Общества необходимо задать себе следующие вопросы:

- 1) имею ли я полномочия принять соответствующее решение?
- 2) это законно?
- 3) это честно и справедливо?
- 4) отвечает ли это интересам Общества?
- 5) соответствует ли это этическим принципам и ценностям Общества?

б) буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнает руководство Общества или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?

Если ответ на любой из этих вопросов – «нет», то следует обсудить ситуацию с непосредственным руководителем, а в случае возникновения разногласий и (или) дополнительных вопросов обратиться к заместителю генерального директора (по безопасности) Общества или заместителю директора завода (по безопасности).

В ходе своей деятельности руководствуйтесь следующим:

- 1) соблюдайте правила;
- 2) действуйте разумно;
- 3) не допускайте противоправного и (или) недобросовестного поведения;
- 4) не допускайте конфликта интересов;
- 5) не совершайте действий, которые неудобно объяснять и (или) которые могут навредить вашей репутации и (или) репутации Общества;
- б) добросовестно выполняйте возложенные на вас обязанности, установленные локальными нормативными актами Общества, в том числе Стандартом делового поведения работников Общества.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ

3.1. Соблюдение требований законодательства

3.1.1. Являясь юридическим лицом, учрежденным на территории Российской Федерации, Общество и его работники обязаны действовать в строгом соответствии с применимым российским законодательством, в том числе Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также иными применимыми законами и нормативными актами.

3.1.2. В рамках своей деятельности Общество может сотрудничать с иностранными организациями, которые могут быть обязаны в своей деятельности руководствоваться соответствующим зарубежным законодательством и в этой связи могут предъявлять соответствующие требования своим контрагентам (в том числе Обществу). Общество следует требованиям таких зарубежных нормативных актов, если это требуется по условиям соответствующих соглашений и иных документов о сотрудничестве с иностранными деловыми партнерами Общества, и не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации.

3.1.3. Несоблюдение работниками применимого законодательства и локальных нормативных актов Общества может привести к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, в случае если это предусмотрено законодательством. Для должностных лиц Общества эти меры могут включать административную ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Руководители также несут ответственность за то, чтобы их подчиненные понимали и соблюдали настоящий Кодекс.

3.1.4. Обязанностью каждого работника Общества является знание законов, нормативных правовых актов и требований в его профессиональной сфере. Любое нарушение законодательства может послужить основанием для привлечения как работников, так и Общества к ответственности. Деятельность, которая может повлечь нарушение законодательства, запрещена.

3.2. Соблюдение законодательства о конкуренции

3.2.1. Общество привержено соблюдению законодательства о защите конкуренции как одного из условий функционирования рыночной экономики. Работники, в рамках своей компетенции и трудовых обязанностей, обязаны знать и соблюдать требования законодательства и внутренних документов Общества в области защиты конкуренции.

3.2.2. Нарушение законодательства о защите конкуренции может повлечь за собой серьезные неблагоприятные последствия для Общества, а лица, допустившие или способствовавшие таким нарушениям, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством и внутренними документами Общества. Строгое соблюдение законодательства о защите конкуренции приносит выгоду Обществу и нашей деловой среде: конкуренция способствует инновациям, производству высококачественной продукции, а также укрепляет репутацию Общества.

3.3. Соблюдение законодательства о борьбе с коррупцией и взяточничеством, отмыванием денег

3.3.1. Общество абсолютно нетерпимо относится к любым формам коррупции, поскольку они подрывают основы цивилизованного ведения бизнеса и наносят вред государству и обществу, в котором Общество ведет свой бизнес. Для исключения возможности возникновения коррупционных явлений в нашей деятельности Общество создало и постоянно совершенствует многоуровневые системы учета и внутреннего контроля.

3.3.2. Любое физическое или юридическое лицо, имеющее деловые отношения с Обществом или стремящееся к таким отношениям, должно разделять нашу принципиальную позицию неприятия коррупции.

3.3.3. Общество запрещает предложение или обещание со стороны своих представителей и работников каких-либо финансовых вознаграждений, подарков, благ в адрес государственных служащих и должностных лиц с целью повлиять на их решение, получить какие-либо преимущества, добиться лояльности или избежать ответственности. Также запрещаются платежи или взносы с целью упрощения формальностей; подобные платежи или взносы запрещены в большинстве стран и приравнены к коррупционным действиям или получению (даче) взятки.

3.3.4. Общество, его работники, и любые третьи лица, действующие от имени Общества, не должны:

предлагать, обещать или производить какие-либо выплаты, прямо или косвенно, денежными средствами или другими активами (материальными и/или нематериальными) государственным служащим в нарушение требований применимого законодательства и локальных нормативных актов Общества;

независимо от правомерности, предлагать, обещать или производить какие-либо платежи денежными средствами или другими активами прямо или косвенно государственным служащим, если такой платеж осуществляется с целью оказания влияния на решения или действия, или получения делового преимущества для деятельности Общества или контрагента Общества;

осуществлять платежи государственным служащим через посредников, особенно если есть основания полагать, что часть такого платежа может быть направлена прямо или косвенно такому лицу для коррупционной цели.

3.3.5. Общество гарантирует, что никакие меры воздействия не будут применяться по отношению к работникам Общества либо нашим партнерам за отказ в осуществлении или участии в коммерческом подкупе или даче взятки, а также в посредничестве в таких действиях, в том числе в тех случаях, когда в результате такого отказа Обществу были причинены убытки либо не были получены коммерческие и (или) конкурентные преимущества.

3.3.6. Каждый работник Общества обязан соблюдать положения локальных нормативных актов Общества в сфере противодействия коррупции. В то же время, руководители Общества должны выступать гарантами выполнения антикоррупционных требований и несут персональную ответственность за соблюдение принципов

антикоррупционной политики, установленной локальными нормативными актами Общества.

3.3.7. Отмывание денег – это легализация криминальных доходов с целью сокрытия их нелегального происхождения. В соответствии с действующим законодательством в данной сфере, Общество ведет деятельность только с надежными партнерами и предпринимает разумные меры для проверки источника денежных средств своих партнёров. Работникам следует проявлять осмотрительность в отношении платежей и партнеров, поведение которых при осуществлении деловых операций кажется сомнительным.

3.3.8. Работники Общества не должны игнорировать возможные риски в сфере противодействия коррупции или отмыванию денег, даже если они находятся вне их компетенции. Необходимо незамедлительно сообщать о существующих или потенциальных угрозах непосредственному руководителю, а если на данном уровне меры не принимаются – передать информацию на вышестоящий уровень. Любые сообщения о подозрениях в нарушении установленных требований о противодействии коррупции или отмыванию денег будут рассмотрены и расследованы надлежащим образом. Лицо, сообщившее о нарушении, будет защищено от любых форм преследования со стороны иных работников Общества, к такому лицу запрещается применять какие-либо санкции со стороны Общества во время проведения расследования. Данная защита не распространяется на лиц, которые упомянуты в пункте 9.25 настоящего Кодекса.

3.3.9. Все работники Общества должны оказывать содействие уполномоченным представителям Общества и (или) правоохранительным органам при проведении соответствующих расследований, предоставлять информацию и документы.

3.3.10. Прием на работу в Общество (как по срочному, так и по трудовому договору на неопределенный срок) не должен использоваться Обществом в качестве инструмента для совершения любых незаконных действий.

3.3.11. Общество осуществляет антикоррупционную проверку работников при приеме на работу и проверку на наличие конфликта интересов.

3.3.12. Деятельность Общества связана с рисками в различных сферах и для предотвращения таких рисков в Обществе были разработаны и внедрены различные локальные нормативные акты. Общество ожидает от работников не только соблюдения положений действующего законодательства и настоящего Кодекса, но и соблюдения правил, установленных в локальных нормативных актах.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ СТОРОНАМИ

4.1. Поставщики и подрядчики

4.1.1. Общество взаимодействует со своими поставщиками и подрядчиками на принципах обоюдной экономической выгоды, ответственного исполнения договоров, предоставления только достоверной информации и стремления находить взаимовыгодные решения. Так как для Общества важна деловая репутация наших партнеров, Общество ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их приверженности деловой этике, которая должна выражаться в соблюдении взятых на себя обязательств, законодательства, а также общепринятых норм корпоративной этики. Контрагенты Общества подлежат проверке в соответствии с применимыми локальными нормативными актами Общества.

4.1.2. В случае обнаружения факта предоставления нашим поставщиком или подрядчиком заведомо ложных сведений, Общество оставляет за собой право приостановить или прекратить сотрудничество с таким контрагентом (в рамках действующего законодательства), а также принять соответствующие меры в отношении сотрудничества с ним в будущем.

4.1.3. В свою очередь, Общество ожидает от своих работников, что они будут относиться к поставщикам и подрядчикам Общества с уважением, предоставлять им достоверную информацию, которая непосредственно относится к предмету взаимодействия, в случае если предоставление такой информации допускается внутренними документами Общества.

4.1.4. Решения относительно закупок основываются на объективной оценке надежности и честности поставщика или подрядчика, а также на общей ценности предложения с точки зрения краткосрочных и долгосрочных перспектив и задач Общества. Поэтому со стороны работников Общества должны быть приняты все меры для исключения возникновения конфликтов интересов и любых проявлений пристрастности. Работникам запрещено получать вознаграждение в денежной или иной форме за принятие решения.

4.1.5. В Обществе запрещены любые формы оказания влияния на проведение тендерных процедур. Выбор нового партнера должен осуществляться на конкурентной основе в соответствии с правилами, предусмотренными локальными нормативными актами Общества.

4.2. Государственные закупки

4.2.1. Контракты на поставку товаров, работ или услуг государственным организациям требуют соответствия жестким и комплексным стандартам. В связи с этим работники Общества должны уделять особое внимание соблюдению законодательства, регулирующего закупки товаров, работ или услуг для государственных нужд.

4.2.2. Общество обязуется в случае получения государственных контрактов выполнять их в строгом соответствии с условиями таких контрактов, придерживаясь правил настоящего Кодекса.

4.2.3. Общество не допускает для себя и требует от своих работников не оказывать влияния на решения органов государственной власти при заключении государственных контрактов, в том числе путем дачи взятки должностным лицам.

4.3. Взаимодействие с обществом, участие в общественных объединениях, политических партиях

4.3.1. Общество не занимается политической и религиозной деятельностью, не принимает участия и не финансирует политическую и религиозную деятельность третьих лиц и организаций.

4.3.2. Общество не запрещает участие работников в политической деятельности, при условии, что такая деятельность законна, не наносит вред Обществу, осуществляется в свободное от работы время и без использования любых ресурсов Общества.

4.3.3. Работники, принимающие участие в политической, религиозной и иной общественной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей Общества.

4.3.4. Занимаясь политической деятельностью, работник Общества должен быть предельно внимательным и четко разделять личные, корпоративные и политические интересы.

4.3.5. Общество уважает право своих работников образовывать и вступать в профсоюзы по их выбору, а также принимать участие в коллективных переговорах. Общество открыто к конструктивному диалогу с профсоюзами, которые являются представителями наших работников при решении задач, связанных с определением политики Общества в сфере корпоративных и социальных программ.

4.3.6. Общество осознает свою социальную ответственность и заинтересовано в развитии регионов своего присутствия, внимательно относясь к нуждам регионов, где

расположены его предприятия, поддерживая школы, детские дома, культурные и медицинские учреждения в регионах своего присутствия в меру имеющихся у Общества ресурсов.

4.4. Конфликт интересов

4.4.1. Конфликт интересов – обстоятельства, при которых личная заинтересованность работника может оказать влияние на его выбор между интересами Общества в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, и нанести ущерб интересам Общества.

4.4.2. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей неправомερных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для:

- 1) самого работника; и (или)
- 2) состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц; и (или)
- 3) граждан или организаций, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4.4.3. Под лицами, состоящими в близком родстве или свойстве с работником, понимаются:

- 1) супруг (супруга), а также лица, состоящие с работником в фактических брачных отношениях без государственной регистрации заключения брака;
- 2) родители, а также усыновители (удочерители), опекуны и попечители;
- 3) дети, в том числе усыновленные (удочеренные);
- 4) полнородные и неполнородные (имеющие только общего отца или общую мать) братья и сестры;
- 5) вышеперечисленные родственники со стороны супруга (супруги) – законных и фактических.

4.4.4. Работники обязаны знать и соблюдать требования настоящего Кодекса и внутренних документов Общества в области управления конфликтом интересов. В случае возникновения конфликта интересов работник обязан немедленно сообщить об этом в порядке, установленном настоящим Кодексом и локальными нормативными актами Общества.

4.4.5. Работнику рекомендуется воздержаться от участия, прямого или косвенного, в принятии решений или совершении действий, связанных с конкретной ситуацией конфликта интересов, до получения соответствующих рекомендаций от ответственных подразделений Общества.

4.4.6. Сведения о конфликте интересов подлежат тщательной проверке и рассмотрению в соответствии с требованиями локальных нормативных актов Общества в целях оценки существенности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования данного конфликта интересов.

4.4.7. Если работник сомневается в существовании конфликта интересов либо в том, каким образом следует оценивать те или иные обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями в Комиссию по урегулированию конфликта интересов Общества.

4.5. Подарки и знаки гостеприимства

4.5.1. Получение, равно как и дарение подарков, оказание знаков гостеприимства являются стандартными практиками делового сотрудничества, однако каждый работник

Общества должен оценивать получаемые и предлагаемые подарки и знаки гостеприимства с точки зрения возможности влияния на принимаемые решения.

4.5.2. В целях оценки влияния подарков и знаков гостеприимства на принимаемые решения, в Обществе предусмотрены процедуры согласования, а также ограничения (лимиты) как на получение, так и на дарение подарков, оказание знаков гостеприимства. Более детальное регулирование обстоятельств, связанных с подарками и знаками гостеприимства, устанавливается локальными нормативными актами Общества.

4.5.3. При возникновении сомнений в правильности своих действий в отношении подарков, необходимо обратиться к непосредственному руководителю или работнику подразделения, отвечающему за предупреждение и противодействие коррупции. В исключительных обстоятельствах, предусмотренных локальными нормативными актами Общества, и при получении письменного согласия заместителя генерального директора (по безопасности) Общества, установленные Обществом правила на получение и дарение подарков, могут пересмотрены в индивидуальном порядке. Данное исключение в любом случае не должно влиять на принимаемые решения и противоречить деловой практике.

4.5.4. В Обществе запрещено предлагать или получать подарки в виде денежных средств в любых ситуациях и случаях.

4.5.5. Работникам Общества запрещено принимать денежные вознаграждения от юридических и (или) физических лиц, которые имеют или намереваются иметь деловые отношения с Обществом.

4.5.6. Бизнес-сувениры являются допустимыми, но их стоимость не должна превышать разумных пределов.

4.5.7. При получении любого подарка необходимо оценивать следующее:

1) получение подарков от определенных категорий дарителей (например, конкурентов, поставщиков, организаций, являющихся стороной судебного разбирательства с Обществом);

2) стоимость получаемого подарка (как разового, так и на общую стоимость подарков, получаемых от одного дарителя в течение определенного периода, например, года).

4.5.8. Представительские расходы, используемые для оплаты деловых поездок, проведения конференций, иных мероприятий, оплаты питания, проживания, развлечения деловых партнеров подлежат согласованию с заместителем генерального директора (по безопасности) Общества. Работники обязаны контролировать использование таких расходов в соответствии с заявленными целями и разумной стоимостью. Более детальное регулирование обстоятельств, связанных с представительскими расходами, устанавливается локальными нормативными актами Общества.

5. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Охрана окружающей среды

5.1.1. Политика Общества в области охраны окружающей среды основана на комплексном подходе к решению социально-экономических задач, направленных на соблюдение требований законодательства и других применимых к осуществляемой деятельности требований в области охраны окружающей среды, включая нормы международного права.

5.1.2. В целях предотвращения возможного негативного воздействия на окружающую среду Общество предпринимает все необходимые меры по обеспечению охраны окружающей среды, сохранению и восстановлению природных ресурсов, в том числе постоянно совершенствуя технологии и процессы.

5.1.3. Общество при осуществлении своей производственной деятельности придерживается следующих принципов:

1) приоритетность предупреждающих природоохранных мер перед мерами по локализации и ликвидации последствий экологических чрезвычайных ситуаций и происшествий;

2) вовлечение всех работников в деятельность по предотвращению негативного воздействия на окружающую среду;

3) лидирующая роль руководителей всех уровней в вопросах обеспечения безопасности производственной деятельности.

5.1.4. Вопросы воздействия на окружающую среду играют важную роль при принятии решений и регулируются в соответствии с правилами, определенными политикой Общества в области охраны окружающей среды.

5.2. Бережливое производство

5.2.1. Общество стремится к охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования природных ресурсов, разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля, постоянного развития и улучшения своих природоохранных программ.

5.2.2. Общество разрабатывает процессы производства оборудования, его установки и обслуживания таким образом, чтобы они потребляли как можно меньше энергии, минимизирует (насколько это возможно с учётом технологического процесса) использование вредных веществ и отдаёт предпочтение материалам, которые могут быть переработаны.

5.3. Соблюдение требований безопасности и охрана труда

5.3.1. Жизнь и здоровье людей, а также охрана их труда являются безусловным приоритетом деятельности Общества.

5.3.2. Политика Общества в области охраны труда основана на комплексном подходе к решению социально-экономических задач, направленных на обеспечение безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников при реализации всех направлений деятельности.

5.3.3. Деятельность Общества в области охраны труда осуществляется на основе следующих принципов:

1) приоритетность предупреждающих мер перед мерами, направленными на локализацию и ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций и происшествий;

2) приоритет сохранения жизни и здоровья людей по отношению к результату производственной деятельности;

3) лидирующая роль руководителей всех уровней в вопросах обеспечения безопасных условий труда;

4) вовлечение всех работников в деятельность по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.3.4. Каждый работник должен адекватно оценивать риски до начала работ. Если работу нельзя выполнить безопасным способом, работник обязан обратиться к непосредственному руководителю, а также работнику, ответственному за безопасность и охрану труда в Обществе.

5.3.5. В Обществе запрещено нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, под воздействием психотропных препаратов.

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ

6.1. Уважение работников и их прав

6.1.1. Общество является социально-ориентированной компанией, которая уделяет большое внимание развитию человеческого потенциала на своих предприятиях и в городах, где трудятся ее работники. Целью Общества и его руководителей является создание атмосферы большого и дружного коллектива, членами которого являются не только сегодняшние машиностроители, но и члены их семей, дети и ветераны.

6.1.2. Общество реализует программы, направленные на развитие корпоративной солидарности работников, повышение уровня их социальной защищенности, создания условий для всестороннего развития работников. Общество исходит из того, что затраты на социальную сферу в большинстве случаев компенсируются за счет роста производительности труда, связанного с осознанием работниками своей ответственности перед коллективом, приобретением новых трудовых навыков, ростом уверенности в завтрашнем дне.

6.1.3. Кадровая политика Общества направлена на обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования человеческих ресурсов. В соответствии с этим Общество применяет кадровую политику, направленную на:

- 1) привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач;
- 2) создание условий для закрепления и оптимального использования высококвалифицированного персонала;
- 3) обеспечение постоянного роста профессиональной подготовки работников и высокого качественного уровня персонала;
- 4) создание и совершенствование кадрового резерва для наиболее эффективного использования кадрового потенциала Общества.

6.1.4. Общество приветствует конструктивные инициативы работников, которые будут способствовать достижению указанных задач. Со своей стороны, Общество приложит все возможные усилия для создания возможностей для реализации инициатив своих работников.

6.2. Запрет дискриминации и принудительного труда

6.2.1. Общество строго придерживается принципов недопущения любых форм дискриминации и принудительного труда, предоставляя каждому работнику равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Обо всех случаях дискриминации необходимо сообщать в соответствии с процедурой, установленной настоящим Кодексом.

6.2.2. Общество обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

6.3. Защита персональных данных

6.3.1. Общество и каждый его работник должны уделять особое внимание соблюдению законодательства в области защиты персональных данных, а также строго соблюдать установленные требования.

6.3.2. Все работники Общества должны знать и понимать требования локальных нормативных актов Общества в части защиты персональных данных и при необходимости консультироваться с непосредственным руководителем и работниками дирекции по информационной безопасности.

6.3.3. Общество не раскрывает персональные данные третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных применимым законодательством. Доступ к персональным данным должны иметь только те работники, в должностные обязанности которых непосредственно входит работа с персональными данными. Право доступа ограничивается в соответствии с родом и рамками деятельности и обязанностей конкретного лица.

7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА ОБЩЕСТВА И ЕГО СОХРАННОСТЬ

7.1. Недопустимость использования имущества Общества в личных целях

7.1.1. Имущество Общества должно использоваться только в целях обеспечения деятельности Общества и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству.

7.1.2. Работники должны бережно относиться к имуществу Общества, использовать его эффективно и по назначению, защищать от утраты, кражи, использования не по назначению, а также не допускать его незаконного использования. Работники должны знать и руководствоваться инструкциями по применению используемого оборудования.

7.1.3. Работники не должны использовать имущество Общества для личной выгоды, а также позволять другим лицам, не являющимся работниками Общества или не имеющим разрешения Общества, использовать его. Присвоение или хищение имущества Общества не допускается и, в случаях, предусмотренных законодательством, является основанием для привлечения к ответственности.

7.1.4. Общество рассматривает рабочее время своих работников в качестве своего производственного ресурса. Соответственно, работники Общества должны рационально использовать свое рабочее время и время других работников Общества. Также работники Общества не должны заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением своих должностных обязанностей.

7.2. Интеллектуальная собственность Общества

7.2.1. Интеллектуальная собственность является таким же активом Общества, как и иные ресурсы, которые используются в производственной деятельности. В связи с этим, интеллектуальная собственность имеет высокую ценность для Общества, и ее защита чрезвычайно важна.

7.2.2. Общество рассматривает нарушение своих прав в части принадлежащей ему интеллектуальной собственности наравне с попыткой хищения принадлежащего Обществу имущества и оставляет за собой право реагировать на такие нарушения соответствующим образом.

7.2.3. Работники должны должным образом относиться к коммерческой и технической информации, являющейся интеллектуальной собственностью Общества.

7.2.4. Работники не должны разглашать сведения, предоставленные в распоряжение Общества третьими лицами, должны неукоснительно соблюдать российское законодательство и нормы применимого международного права в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав.

8. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

8.1. Конфиденциальность информации

8.1.1. Информация конфиденциального характера – информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну, персональные данные, инсайдерскую информацию и т.д.), которая не может быть передана лицом, получившим доступ к ней, третьим лицам без согласия ее правообладателя.

8.1.2. Соблюдение принципов работы с информацией конфиденциального характера является одним из необходимых условий поддержания стабильности деятельности Общества.

8.1.3. Все работники должны знать и понимать требования локальных нормативных актов Общества в части защиты конфиденциальной информации и при необходимости консультироваться с непосредственным руководителем и специалистами Департамента информационной безопасности.

8.2. Запрет на использование конфиденциальной информации

8.2.1. Работники не имеют права разглашать информацию конфиденциального характера или использовать такую информацию в личных целях или в интересах третьих лиц (включая совершение сделок с ценными бумагами). Использование такой информации в личных целях или ее разглашение третьему лицу до официальной публикации может привести к нарушению законодательства, а также действующих в Обществе правил.

8.2.2. В случае разглашения работником информации конфиденциального характера, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, Общество оставляет за собой право применять к нему меры, предусмотренные законодательством.

8.2.3. Правило, указанное в п. 8.2.2., также распространяется на конфиденциальную информацию о поставщиках и любых иных партнерах Общества.

8.3. Использование социальных сетей и общение со СМИ

8.3.1. Недопустимы любые публичные выступления работников от имени Общества без согласования с руководством. Информацию и комментарии относительно деятельности Общества вправе обнародовать только уполномоченные на это работники Общества.

8.3.2. Работники должны сознательно использовать социальные сети, даже в частном порядке. Следует помнить, что разглашать информацию конфиденциального характера запрещено. Необходимо избегать передачи информации, которая может быть воспринята как оскорбительная, обидная или унижающая достоинство людей или Общества. Кроме того, следует всегда соблюдать положения о конфиденциальности данных при публикации фотографий отдельных лиц или групп людей, зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, продукции и т. д.

8.3.3. Работники Общества, не обладающие соответствующими полномочиями, не должны разглашать внутреннюю информацию Общества, так как эти сведения могут быть неверно истолкованы или искажены. Публичные комментарии работников об Обществе на любых общедоступных ресурсах не должны наносить вред репутации Общества и репутации его работников.

9. ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ КОДЕКСА И МЕРЫ ПО ЕГО СОБЛЮДЕНИЮ

9.1. Обязательность Кодекса

9.1.1. Кодекс является локальным нормативным актом Общества и важнейшей составляющей его системы корпоративного управления, инструментом, призванным способствовать реализации стоящих перед Обществом задач посредством установления единых принципов и ценностей, которые должны разделяться всеми работниками Общества вне зависимости от занимаемой должности. Нарушение положений Кодекса может нанести урон репутации и имиджу Общества, а также привести к нарушению законодательства. Все работники Общества (вне зависимости от занимаемой должности) в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение предусмотренных им этических норм.

9.1.2. Общество ожидает, что поставщики, деловые партнеры Общества и их дочерние предприятия ознакомятся с Кодексом и будут придерживаться его положений при сотрудничестве с Обществом.

9.1.3. Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Общества: <http://ao-zdrm.ru/>

9.2. Соблюдение Кодекса работниками Общества

9.2.1. Каждый работник Общества должен занимать активную позицию относительно соблюдения положений Кодекса другими работниками Общества. В случае получения сведений о том, что поведение другого работника Общества противоречит положениям Кодекса или иным образом является неэтичным, работник не должен оставлять такие сведения без внимания, обязан действовать в соответствии процедурой, которая установлена Кодексом.

9.2.2. От Руководителей Общества ожидается особая внимательность в соблюдении требований Кодекса, так как они обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером подтверждать приверженность Общества требованиям Кодекса. Руководители являются ответственными за внедрение положений Кодекса в повседневную деятельность своих подчинённых и разъяснение им положений Кодекса.

9.2.3. Каждый работник, подвергшийся критике своих коллег по поводу нарушения положений Кодекса, вправе потребовать объективного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса. По желанию работника или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

9.3. Ответственность за нарушение Кодекса

9.3.1. Работники обязаны незамедлительно сообщать о любых нарушениях или потенциальных нарушениях настоящего Кодекса, о которых им становится известно, в порядке, установленном настоящим Кодексом и внутренними документами Общества.

9.3.2. Сокрытие, а равно намеренное несвоевременное раскрытие сведений о нарушениях настоящего Кодекса по любым причинам, недопустимо, и рассматривается как нарушение настоящего Кодекса.

9.3.3. Нарушения Кодекса подлежат расследованию в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Общества. Работники, допустившие нарушения правил и положений настоящего Кодекса, в зависимости от обстоятельств, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Общества. При наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка к нему может быть

применено соответствующее дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение по соответствующим основаниям.

9.4. Информационные материалы и тренинги по соблюдению Кодекса

9.4.1. Общество старается обеспечить, чтобы каждый работник Общества проходил адекватное и надлежащее обучение Кодексу на регулярной основе и был осведомлен о любых изменениях в Кодексе. Тренинги, проводимые с целью ознакомления работников с положениями Кодекса, иных локальных нормативных актов Общества, детализирующих положения Кодекса, могут проводиться в очной или заочной форме и предусматривают проверку знаний о действующих в Обществе нормах этики.

9.4.2. Общество разрабатывает план проведения обучающих мероприятий по тематике этичного ведения бизнеса ежегодно с учетом целей и задач обучения, функций, выполняемых сотрудником, и тематики, определенной Обществом в качестве приоритетной на соответствующий период времени.

9.4.3. В Обществе используются следующие виды обучения:

- 1) первичный тренинг для любого нового сотрудника Общества, который проводится в течение трех месяцев с даты приема нового сотрудника на работу;
- 2) периодические тренинги, которые проводятся как минимум один раз в год для всех работников Общества;
- 3) дополнительные тренинги в случае выявления нарушений сотрудниками Общества требований Кодекса;
- 4) индивидуальные консультации по любым вопросам соблюдения требований, которые проводятся для работников, обратившихся за соответствующими разъяснениями к лицу, ответственному за реализацию в Обществе настоящего Кодекса.

9.5. Подразделения (уполномоченные лица), отвечающие за соблюдение Кодекса

9.5.1. За контроль соблюдения настоящего Кодекса отвечает заместитель генерального директора (по безопасности).

9.5.2. Указанное в п. 9.5.1. должностное лицо, на основании поступающих обращений принимает решения, направленные на:

- 1) разъяснение работникам Общества положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- 2) принятие мер по предотвращению или устранению нарушений.

9.6. Сообщение о нарушении Кодекса. Порядок рассмотрения сообщений и защита заявителей

9.6.1. Любое преследование работника Общества, который заявил о нарушении положений Кодекса, недопустимо и рассматривается как нарушение положений Кодекса.

9.6.2. Своевременное сообщение работником о допущенной им ошибке не только позволит устранить ее последствия с минимальными потерями, но также будет рассматриваться как смягчающее обстоятельство при определении дисциплинарных мер воздействия к работнику, ее допустившему.

9.6.3. Общество приветствует взаимную поддержку среди работников, которая позволяет им принимать правильные решения. При необходимости работник может обратиться к следующим лицам:

- 1) непосредственному руководителю;
- 2) заместителю генерального директора (по безопасности) Общества и (или) заместителю директора (по безопасности) завода;
- 3) начальнику управления проведения служебных проверок.

9.6.4. Процедура сообщения о нарушениях должна быть задействована только в том случае, если у работника есть основания полагать, что обращение к непосредственному руководителю может оказаться затруднительным или предполагаемое нарушение не будет рассмотрено должным образом.

9.6.5. Если работнику стало известно о фактах нарушения положений Кодекса, то он должен сообщить об этом посредством, в том числе анонимно (при желании):

1) электронной почты: security@ao-zdrm.ru;

2) почтового отправления на адрес: 127018, Россия, г. Москва, ул. Октябрьская, д. 5, стр. 8, с пометкой «Горячая линия»,

а также действовать в соответствии с положениями Политики о противодействии коррупции.

9.6.6. При желании работника сохранить конфиденциальность (анонимность), будут предприняты все необходимые для этого меры. Общество обязуется оградить работника от любых репрессивных мер в результате использования процедуры сообщения о нарушениях или добросовестной передачи информации, таких как: понижение в должности, преследования или любые другие формы давления или дискриминации. Заявители, сообщившие о нарушениях, защищены от любых форм преследования со стороны Общества на период проведения такого расследования.

9.6.7. Если по итогам проведенного расследования будет выявлено, что работник, по заявлению которого было инициировано такое расследование, действовал недобросовестно и (или) сообщил заведомо недостоверную информацию, то его действия будут рассматриваться как нарушение настоящего Кодекса, и к такому работнику будут применены соответствующие меры воздействия.

9.6.8. Если проведенное служебное расследование выявляет факт, свидетельствующий о нарушении законодательства, то ответственные лица обязаны принять соответствующие решения согласно установленным в Обществе правилам.

10. ИЗМЕНЕНИЯ

Настоящий Кодекс может быть изменен и доработан, в том числе с учетом новых тенденций в практике корпоративного поведения, а также в случае изменения применимого законодательства.