

УТВЕРЖДЕН

приказом ОАО «ЦКБМ»

от 20.02.2015 № 37/116-17

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ОАО «ЦКБМ»

Кодекс корпоративной этики ОАО «ЦКБМ» – локальный нормативный акт Общества, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) работников внутри Общества. Кодекс закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели Кодекса:

- улучшение и защита репутации (имиджа) Общества;
- повышение инвестиционной привлекательности Общества;
- установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
- повышение уровня корпоративной культуры.

1.2. Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и Общества;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями Общества;
- взаимодействие с инвесторами, партнерами и конкурентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных локальных нормативных актов Общества.

Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

Работники Общества обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

Каждый работник Общества принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

Кодекс принимается, изменяется и дополняется приказом Общества.

1.3. Используемые сокращения:

Кодекс – Кодекс корпоративной этики ОАО «ЦКБМ».

Координационный совет – Координационный совет ОАО «ЦКБМ» по комплаенс-рискам и урегулированию конфликта интересов.

Общество – ОАО «ЦКБМ».

2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Корпоративными ценностями Общества являются:

«На шаг впереди»

«Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках. Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера».

«Ответственность за результат»

«Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками. В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования. Оцениваются не затраченные усилия, а достигнутый результат. Успешный результат – основа для наших новых достижений».

«Эффективность»

«Мы всегда находим наилучшие варианты решения задач. Мы эффективны во всем, что мы делаем – при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы. Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения».

«Единая команда»

«Мы все – Росатом. У нас общие цели. Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей. Успехи сотрудников – успехи компании».

«Уважение»

«Мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы. Мы уважаем историю и традиции отрасли. Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы».

«Безопасность»

«Безопасность – наивысший приоритет. В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды. В безопасности нет мелочей – мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения».

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

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

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения

квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

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

При любом изменении внутри Общества должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Координационный совет.

Общество ценит в своих работниках профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Отношения Общества с работниками являются равноправными, строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Общества в первую очередь руководствуются принципом защиты интересов Общества, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в локальных нормативных актах Общества.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующих нормам этики.

Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Сплоченность и соучастие работников Общества, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность Общества и его привлекательность в бизнес-пространстве.

Основой создания, развития и эффективной деятельности Общества является наличие емкой информационной среды, где работники Общества могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому

приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве Общества, присутствие на личных встречах, обмен мнением по значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру Общества и повысить эффективность его деятельности.

Между работниками Общества допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

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

Работники Общества обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства Российской Федерации, в том числе по экологии, охране труда, и соблюдать общепринятые нормы этики.

В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с Генеральным директором Общества. Работники Общества обязаны проинформировать Генерального директора Общества при приеме на работу (в процессе деятельности в Обществе) о своем участии в органах управления других компаний.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Общество заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с инвесторами, партнерами и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств. Деятельность Общества ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами, клиентами и инвесторами.

Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности Общество стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

Для достижения единства экономического пространства, создания условий для своевременного удовлетворения потребностей Общества в продукции с необходимыми показателями цены, качества и надежности, эффективного использования денежных средств, направляемых на закупки продукции, предотвращения коррупции и других злоупотреблений Общество при выборе контрагентов руководствуется Единым отраслевым стандартом закупок (Положением о закупке) Госкорпорации «Росатом» (далее – ЕОСЗ).

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство Российской Федерации, а также общепринятые нормы корпоративной этики.

Общество стремится к содействию соблюдению принципов Кодекса.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Общества спонсорских и благотворительных программ.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность.

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Общество ведет через подразделение, ответственное за проведение информационной политики Общества.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только Генеральный директор Общества и его заместители либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

6. ПОДАРКИ

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Обществе.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в том числе акционера, контрагентов, государства и государственных органов и т.д.), даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Общество ограничивает возможность приема подарков. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки (в соответствии со ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации):

- за совершение каких-либо действий (бездействие), связанных с работой в

Обществе;

- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

В качестве подарков работники Общества должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Общества.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иные близкие отношения личного свойства, имеющие место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Координационного совета.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 9 настоящего Кодекса.

7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

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

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, при необходимости – орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения: – Координационный совет.

Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется Координационным советом, в случае необходимости – Генеральным директором Общества.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (единственный акционер общества АО «Атомэнергомаш»/генеральный директор ОАО «ЦКБМ») как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. 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.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомить своего непосредственного руководителя, Координационный совет, Дирекцию по безопасности.

9. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Координационный совет.

Персональный состав Координационного совета, а также его председатель определяются Положением о Координационном совете по комплаенс-рискам и урегулированию конфликта интересов ОАО «ЦКБМ», утвержденным приказом Общества.

Координационный совет на основании поступающих обращений принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

При невозможности устранения конфликта интересов Координационный совет принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

Обращение в Координационный совет осуществляется посредством сообщений на специальный адрес электронной почты либо в письменной форме в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.

Решения Координационного совета принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения оформляются письменно простым большинством голосов его членов, принимавших участие в заседании, и приводятся в тексте протоколов заседаний Координационного совета.

При наличии у любого из членов Координационного совета существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на рассмотрение Генерального директора Общества.

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.

10. ИСПОЛНЕНИЕ

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

Работники Общества должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника Общества, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА

Соблюдение работником Общества норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

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

За совершение проступка, подрывающего репутацию Общества и самого работника, Генеральный директор Общества может поставить вопрос о несоответствии данного работника занимаемой должности, после чего направить свое заключение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также аттестационной комиссии для рассмотрения, наряду с другими материалами по оценке работника, при проведении его аттестации вопроса о соответствии занимаемой должности.

Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в Обществе, в равной степени.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника Общества.