

**КОДЕКС ЭТИКИ
АО «ЦКБ «ДЕЙТОН»**

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ.....	3
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА	4
4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	4
4.1. Ценность «Команда» (Мы команда профессионалов)	4
4.2. Ценность «Развитие» (Мы выбираем развитие).....	5
4.3. Ценность «Результат» (Для нас важен результат)	6
5. ИНФОРМИРОВАНИЕ И МОНИТОРИНГ	6
6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ.....	6
7. ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОБЩЕСТВА.....	8
7.1. Уважение законных прав и интересов акционеров Общества.....	8
7.2. Предотвращение коррупции	9
7.3. Добросовестная конкуренция	10
7.4. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими..	11
7.5. Выявление и урегулирование конфликтов интересов	12
7.6. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков	15
7.7. Защита конфиденциальной информации	16
7.8. Использование имущества Общества.....	16
7.9. Уважительное общение с клиентами и заказчиками	17
7.10. Осмотрительный выбор контрагентов и поставщиков	17
7.11. Уважительное и открытое общение работников.....	17
7.12. Предоставление только достоверной и проверенной информации.....	18
7.13. Соблюдение правил публичных коммуникаций.....	18
8. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «ЭЛЕМЕНТ».....	19
9. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ	19
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ.	19
11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	20

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ

1.1. Настоящий Кодекс Этики АО «ЦКБ «Дейтон» (далее – «Кодекс Этики») является базовым документом АО «ЦКБ «Дейтон» (далее также – «Общество»), определяющим:

- ключевые нормы, правила, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества и его работников в отношении ключевых бизнес-процессов Общества, а также во взаимоотношениях с государственными служащими, деловыми партнерами, акционерами, средствами массовой информации;
- обязанность членов Совета директоров, Президента, членов Правления и работников Общества независимо от занимаемой должности знать и соблюдать принципы и требования Кодекса Этики;
- порядок ознакомления работников Общества с требованиями Кодекса Этики;
- процедуры мониторинга соблюдения работниками Общества норм, правил, требований и принципов Кодекса Этики (этическая аттестация);
- порядок информирования руководства Общества о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса Этики;
- ответственность работников Общества за несоблюдение Кодекса Этики.

1.2. Кодекс Этики разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и другими внутренними документами Общества.

1.3. Задачи Кодекса Этики:

- довести до сведения каждого работника корпоративные ценности Общества;
- установить этические стандарты деятельности Общества и правила поведения работников;
- предоставить каждому работнику простое и понятное руководство по принятию решений в спорных и конфликтных ситуациях.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Кодекс Этики отражает приверженность Общества и ее руководства этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации Общества и Группы компаний «Элемент».

2.2. Все работники Общества должны руководствоваться настоящим Кодексом Этики и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Общества.

2.3. Документы Общества, в том числе регулирующие отношения с органами власти, деловыми партнерами, акционерами и работниками Общества, разрабатываются и утверждаются с учетом принципов и требований настоящего Кодекса Этики.

2.4. Отдельные положения Кодекса Этики и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних документах Общества, в том числе политиках, кодексах, регламентах, положениях, должностных инструкциях, а также трудовых договорах работников Общества.

2.5. Принципы и требования Кодекса Этики распространяются на все аспекты деятельности и бизнес-процессы Общества.

3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА

3.1. **Доверие:** за время своего существования Обществу удалось завоевать доверие контрагентов и клиентов, построив со своими акционерами и работниками дружественные партнерские отношения, которые Общество твердо намерено сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.

3.2. **Открытость:** прозрачная информационная политика Общества не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Общества, но также является одной из важнейших составляющих корпоративной культуры Общества.

3.3. **Уважение к людям:** кадровая политика Общества выражается в предоставлении равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола и возраста.

3.4. **Профессионализм:** Общество принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и профессионально обоснованных суждений.

3.5. **Беспристрастность и объективность:** все решения Общества, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляются на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных преференций или предубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.

3.6. **Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции:** Общество воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает разумные усилия и меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, работники Общества придерживались таких же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Корпоративные ценности, призванные способствовать достижению стратегических целей Общества:

4.1. Ценность «Команда» (Мы команда профессионалов)

Ключевая ценность Общества – работники. Вовлечение каждого работника в общее дело при комплексной социальной поддержке приводит к успеху и развитию Группы компаний «Элемент», а также обеспечивает достойный уровень жизни каждого работника.

Для выполнения стратегических целей Общества мы выстраиваем нашу повседневную работу на принципах сотрудничества и партнерства. Только став командой, договариваясь и находя совместные решения, мы сможем выполнить цели, поставленные перед нами Обществом.

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

4.1.2. *Мы придерживаемся в работе принципов открытости и гибкости.* Мы уважительно относимся к позиции каждой из сторон при переговорах и решении рабочих

вопросов. Мы выстраиваем конструктивный диалог с нашими коллегами и деловыми партнёрами, открыто высказываем свою позицию, умеем слушать и уступать, если это требуется для общего дела и достижения общих целей. Мы предоставляем только достоверную и проверенную информацию. Не критикуем, а предлагаем варианты решения.

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

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

4.1.5. *Мы поддерживаем приверженность отрасли и Обществу.* Мы поддерживаем профессионалов, которые готовы к долгосрочному трудовому пути в Обществе. Для нас важно вовлечение работников в общее дело, создание среды, ориентированной на командную работу.

4.2. Ценность «Развитие» (Мы выбираем развитие)

Для достижения нашего видения и стратегических целей мы создаем среду, способствующую развитию работников Группы компаний «Элемент», новых продуктов и технологий.

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

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

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

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

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

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

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

4.3.2. *Мы стремимся к эффективности в работе.* Мы постоянно стремимся повышать эффективность своей работы, достигать улучшения результатов. Для этого мы четко определяем приоритеты в своей работе, рационально используем ресурсы.

5. ИНФОРМИРОВАНИЕ И МОНИТОРИНГ

5.1. Требования настоящего Кодекса Этики доводятся до сведения всех работников Общества при приеме на работу под роспись, а также размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества для свободного ознакомления.

5.2. В Обществе внедрена обязательная ежегодная этическая аттестация, включающая заполнение и анализ Декларации по этике и конфликту интересов для работников Общества (далее – Декларация). Форма Декларации и перечень подлежащих этической декларации работников ежегодно утверждается Директором по внутреннему аудиту АО «Элемент».

5.3. При приеме на работу, ежегодно или по мере возникновения конфликтов интересов в течение отчетного года работники Общества обязаны заполнять Декларации и передавать их в Департамент по управлению персоналом.

5.4. Общество соблюдает применимые требования законодательства в отношении конфиденциальности информации, указываемой работниками Общества в Декларации.

5.5. Директор по безопасности и режиму Общества периодически проводит проверки соблюдения требований применимого законодательства и внутренних документов Общества, в том числе принципов и требований, установленных настоящим Кодексом Этики.

5.6. Общество обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений и защищает тех, кто надлежащим образом и добросовестно сообщил о проблемах и нарушениях, содействовал в проведении расследований и отказался участвовать в деятельности, противоречащей принципам или требованиям Кодекса Этики.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

6.1. Руководство Общества несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых работники и контрагенты Общества имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса Этики и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении работников Общества.

6.2. Общество строит отношения с работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов,

добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед работниками Общества:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров;
- уважать права человека и свободу личности;
- поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности;
- не допускать любые формы дискриминации или притеснения;
- обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда;
- создавать условия для безопасной и продуктивной работы;
- поощрять за успехи и высокие трудовые достижения;
- принимать объективные кадровые решения исходя из результатов работы;
- предоставлять возможности профессионального и личностного роста;
- учитывать мнение работников Общества и организовывать каналы обратной связи;
- поддерживать инициативы по повышению эффективности бизнес-процессов;
- развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации;
- реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы;
- предотвращать несанкционированное распространение персональных данных.

6.3. Все работники Общества обязаны соблюдать следующие этические принципы и нормы:

- выполнять требования применимого законодательства и внутренних документов Общества;
- заботиться о репутации Общества и руководствоваться его интересами в своей профессиональной деятельности;
- воздерживаться от недобросовестных методов конкурентной борьбы и ведения дел;
- придерживаться принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- демонстрировать личный пример этичного поведения;
- быть честными и порядочными в деловых и личных отношениях;
- относиться к коллегам и контрагентам Общества уважительно и вежливо;
- не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег;
- не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
- пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения;
- воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- не допускать угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы Общества;
- не вводить коллег и деловых партнеров Общества в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
- принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед Обществом и государством;
- своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на запросы коллег, контрагентов;

- заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации;
- выполнять свои должностные обязанности максимально эффективным образом;
- учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;
- делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными;
- выполнять поручения руководителей и просьбы коллег добросовестно и в срок;
- воздерживаться от действий или бездействия, вызывающих конфликт интересов;
- стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров;
- сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках Общества;
- избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в Обществе;
- использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально в интересах Общества.

6.4. Для развития корпоративной культуры и содействия соблюдению принципов, изложенных в настоящем Кодексе Этики, руководство Общества должно:

- быть примером в соблюдении применимого законодательства и норм деловой этики в ежедневной деятельности Общества и при принятии решений;
- следить за тем, чтобы работники понимали и выполняли требования настоящего Кодекса Этики;
- сообщать о несоблюдении или потенциально возможном несоблюдении применимого законодательства и этических норм.

6.5. Каждый работник Общества обязан ознакомиться с настоящим Кодексом Этики, а также информировать о любом факте несоблюдения принципов Кодекса Этики другими работниками или контрагентами Общества.

6.6. Работник Общества не может подвергаться каким-либо наказаниям или преследованиям, если он инициирует или обсуждает вопросы этики со своими коллегами и руководителями, и должен быть уверен в гарантиях конфиденциальности.

7. ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОБЩЕСТВА

7.1. Уважение законных прав и интересов акционеров Общества

7.1.1. При принятии решений органы управления Общества должны в равной степени учитывать права и стремиться соблюдать баланс интересов акционеров Общества, отношения с которыми строятся на основе доверия и взаимного уважения.

7.1.2. Ключевыми принципами взаимодействия с акционерами являются соблюдение высоких стандартов корпоративного управления, информационная открытость и достоверность отчетности Общества, подразумевающие предоставление акционерам равных возможностей, включая защиту их прав и своевременный доступ к информации.

7.1.3. В целях поддержания в Обществе высоких стандартов корпоративного управления органами управления Общества утверждены документы, определяющие порядок принятия решений и полномочия органов управления и контроля Общества.

7.1.4. Работники Общества при принятии управленческих решений и участии в работе органов управления Общества должны соблюдать нормы и требования применимого законодательства, а также внутренних нормативных документов Общества.

7.1.5. Работники Общества, владельцы бизнес-процессов, обязаны сообщать директору по безопасности и режиму Общества обо всех известных фактах и событиях, которые подлежат раскрытию.

7.2. Предотвращение коррупции

7.2.1. Общество строго придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»), в том числе во взаимодействии с акционерами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий и другими лицами, при осуществлении повседневной деятельности и реализации проектов в любой из сфер деятельности и областей бизнес-присутствия Общества.

7.2.2. Антикоррупционная политика Общества базируется на следующих основных принципах:

- (а) формирование руководством Общества стандартов этичного поведения на личном примере;
- (б) проведение периодической оценки коррупционных рисков;
- (в) внедрение, соблюдение и совершенствование антикоррупционных процедур;
- (г) осуществление проверки благонадежности контрагентов;
- (д) информирование и обучение работников Общества;
- (е) реализация мониторинга и контроля.

7.2.3. За несоблюдение норм применимого законодательства о противодействии коррупции и/или Антикоррупционной политики Общества к любому работнику Общества могут быть применены меры ответственности, предусмотренные применимым законодательством, настоящим Кодексом Этики и другими внутренними документами Общества.

7.2.4. В соответствии с Антикоррупционной политикой Общества и иными внутренними нормативными документами Общества:

- (а) Общество не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества;
- (б) Общество не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества;
- (в) Общество воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счёт Общества иной выгоды;
- (г) Общество прилагает разумные усилия и принимает меры, чтобы минимизировать риски деловых отношений с неблагонадежными контрагентами и вовлечения Общества и (или) ее работников и (или) членов органов управления в коррупционные действия. Для этих целей Общество проводит изучение деловой репутации и благонадежности контрагентов; включает антикоррупционные оговорки в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе, отношения с деловыми партнерами Общества;
- (д) Общество проводит изучение деловой репутации и благонадежности кандидатов на вакантные должности Общества. При приеме на работу каждый работник Общества обязан ознакомиться (под роспись) с внутренними нормативными документами Общества, в том числе Кодексом Этики и Антикоррупционной политикой Общества;
- (е) Общество организует периодическое обучение всех работников по вопросам этики, принятым в Обществе антикоррупционным процедурам и применимому

антикоррупционному законодательству, кроме того, проводит ежегодную этическую аттестацию работников;

(ж) В Общества функционирует Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «Элемент».

7.2.5. Общество проводит регулярный мониторинг выполнения требований антикоррупционных процедур всеми работниками Общества, в том числе путем проведения периодических проверок директором по безопасности и режиму Общества. При выявлении нарушений подразделение безопасности Общества инициирует служебное расследование и разрабатывает меры по предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

7.2.6. Работники Общества должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции. Работники Общества также обязаны соблюдать антикоррупционное законодательство стран присутствия, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

7.2.7. Работники Общества должны соблюдать общепринятые этические нормы в общении с использованием интернета (включая социальные сети, форумы и т.п.), в том числе не делать каких-либо компрометирующих заявлений в отношении Общества.

7.2.8. Работники Общества должны соблюдать нормы, содержащиеся во внутренних документах Общества, направленные на предотвращение и минимизацию коррупционных рисков.

7.2.9. Работники Общества должны сообщать обо всех рисках и фактах коррупции своему непосредственному руководителю или по информационным каналам Программы оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «Элемент».

7.3. Добросовестная конкуренция

7.3.1. Общество строит отношения с конкурентами на принципах обоюдного уважения, воздерживается от недобросовестной конкуренции, неэтичных методов получения конкурентных преимуществ и злоупотребления положением, стараясь урегулировать возможные разногласия путем добросовестных переговоров и обоюдовыгодных решений.

7.3.2. При заключении договоров Общество стремится справедливо распределять риски между сторонами и воздерживается от включения в договоры положений, необоснованно ограничивающих конкуренцию.

7.3.3. Общество не предоставляет СМИ и инвестиционному сообществу:

- (а) необоснованные негативные комментарии о деятельности конкурентов Общества и деловых партнеров;
- (б) недостоверные данные о деятельности Общества.

7.3.4. В соответствии с внутренними нормативными документами Общества, регулирующими закупочную деятельность, принципами Общества в области закупок являются:

- (а) Принцип конкуренции – реализуется через выполнение процедур, направленных на создание разумного уровня конкуренции среди потенциальных поставщиков;
- (б) Принцип экономической целесообразности – реализуется через оценку необходимости закупки с точки зрения экономической целесообразности на любом этапе закупочной деятельности;
- (в) Принцип открытости в отношениях с поставщиками – реализуется через использование открытых конкурентных процедур, как приоритетной формы закупок;
- (г) Принцип прозрачности процедуры закупки – реализуется через возможность мониторинга и контроля закупочной деятельности на любом ее этапе;
- (д) Принцип соблюдения основополагающих положений и требований Антикоррупционной политики Общества – реализуется через включение антикоррупционных оговорок в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе, отношения с деловыми партнерами Общества.

7.3.5. Работники Общества обязаны избегать заявлений, порочащих деловую репутацию компаний-конкурентов и деловых партнеров – не должны необоснованно критиковать их действия, продукцию и услуги.

7.3.6. При осуществлении закупочной деятельности работники Общества должны руководствоваться Кодексом «Порядок осуществления закупочной деятельности АО «Элемент» либо иным документом, утвержденным в определенном Уставом порядке.

7.4. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими

7.4.1. Общество и его работники стремятся строить и поддерживать конструктивные, открытые и максимально прозрачные отношения с органами государственной власти и государственными служащими в формате, не допускающем конфликтов интересов.

7.4.2. Общество воздерживается от подарков и оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества, в том числе расходов на транспорт, проживание, развлечения, PR-кампании и т.п.

7.4.3. Координация работы с органами государственной власти, кроме ситуаций, когда внутренними нормативными документами Общества предусмотрено иное, является компетенцией работников Общества, уполномоченных внутренними нормативными документами Общества, которые несут ответственность за формирование механизмов и реализацию взаимодействия с органами государственной власти для эффективного продвижения позиции и защиты интересов Общества.

7.4.4. При общении с государственными и муниципальными служащими работники Общества должны избегать поведения, действий и высказываний, которые могут быть расценены собеседником как предложение дачи взятки.

7.4.5. Основные принципы, порядок оплаты и лимиты представительских расходов, включая порядок отчетности по представительским расходам в пользу государственных служащих, а также порядок предоставления им деловых подарков закреплены соответствующим внутренним документом Общества.

7.4.6. Основные принципы и порядок организации корпоративных мероприятий, в том числе с участием государственных служащих, описаны в Антикоррупционной политике Общества и иных внутренних нормативных документах Общества.

7.4.7. При взаимодействии с органами государственной власти и государственными служащими работникам Общества необходимо следовать требованиям Кодекса Этики, Антикоррупционной политики Общества и иным внутренним нормативным документам Общества.

7.5. Выявление и урегулирование конфликтов интересов

7.5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами Общества и трудовыми договорами работников Общества, работники Общества обязаны при выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей действовать в интересах Общества добросовестно и разумно. Одним из ключевых условий добросовестного выполнения работниками Общества своих трудовых функций и должностных обязанностей является отсутствие у них конфликта интересов.

7.5.2. Конфликт интересов возникает или может возникать, когда личные интересы какого-либо работника Общества, включая финансовые, родственные, дружеские или иные, влияют или могут повлиять на добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей и/или привести к использованию своего служебного положения в Общества в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц в связи с несовпадением интересов с интересами Общества. Например, когда работники Общества:

- (а) могут использовать свое должностное положение в Общества для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, иных благ или услуг (включая путешествия, отдых, лечение, посещение развлекательных мероприятий и т.п. или выгоды, выражающейся в достижении личных целей, даже если такая выгода не влечет получение материальной выгоды) для себя, своих близких родственников¹, друзей и/или иных лиц;
- (б) могут использовать в личных целях деловые возможности, активы, имущество и/или информацию Общества;
- (в) конкурируют с Обществом, включая конкуренцию по сделкам и проектам, в личных интересах или интересах близких родственников, друзей или третьих лиц;
- (г) имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся конкурентом Общества или стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом;
- (д) имеют значительное участие² (в форме собственности или на ином праве в отношении долей, акций, или т.п.) в организации, являющейся контрагентом Общества, если в силу своего должностного положения работники Общества имеют возможность принимать решения или оказывать влияние на принятие решений в отношении такого контрагента;
- (е) являются работником, консультантом, агентом, представителем, услугодателем, руководителем, в т.ч. единоличным исполнительным органом, членом органов управления или комитета организации-контрагента и/или конкурента и/или стороны в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом, либо иной организации, интересы которой с существенной вероятностью могут вступить в конфликт с интересами Общества;

¹ Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.

² Под Значительным участием для целей настоящего Кодекса понимается, в том числе (i) владение более 2% акций или (ii) инвестиция в капитал в размере более 5% от общей стоимости имущества работников.

- (ж) получают кредиты или гарантии по личным обязательствам на нерыночных условиях от какой-либо организации или заключают какие-либо финансовые сделки с какой-либо организацией, являющейся контрагентом или конкурентом Общества, либо стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом³;
- (з) получают заемные средства от Общества на нерыночных условиях, а также осуществляют любые другие действия, нарушающие действующую в Обществе систему мотивации, без получения предварительного одобрения органов управления Общества;
- (и) получают заемные средства от Общества на рыночных условиях, если целью такого займа является поддержка или развитие работником Общества собственного бизнеса, не входящего в периметр и не связанного с Обществом какими-либо деловыми отношениями;
- (к) являются или являлись в течение 2-х предшествующих лет государственным/муниципальным служащим, должностным лицом органа государственной власти или работником организации с превалирующими государственным/муниципальным участием или работником организации, в которой государство или муниципальное образование обладает правом золотой акции;
- (л) участвуют в коммерческой и/или хозяйственной деятельности, которая может негативно повлиять на выполнение работником своих должностных обязанностей, или которая влечет использование, к выгоде стороннего лица, активов и ресурсов Общества, инсайдерской информации и конфиденциальной информации, полученной при работе в Обществе;
- (м) имеют в подчинении в Обществе близких родственников и/или сами находятся у них в подчинении;
- (н) принимают решения либо могут оказать влияние на принятие решений по сделкам с контрагентами, с которыми работника Общества связывают личные, деловые или иные интересы и отношения (включая работу в организации-контрагенте в предшествующие годы);
- (о) осуществляют собственные операции с ценными бумагами, финансовыми инструментами, валютой или товарами с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при работе в Обществе;
- (п) совмещают исполнительные и контрольные функции в Обществе, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;
- (р) иницируют, согласуют или участвуют в процедуре приема на работу в Общество, определения должностных обязанностей, премирования, повышения заработной платы, предоставления льгот, материальной помощи и т.п. для своих близких родственников.

7.5.3. Общество, используя законные способы, осуществляет мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов, и вправе требовать от работников Общества урегулирования таких ситуаций, если они создают угрозу интересам и/или репутации Общества, влиять на надлежащее и

³ Этот пример не распространяется на сделки работников с кредитными организациями, брокерскими фирмами или другими финансовыми учреждениями, осуществляемыми на рыночных условиях в процессе обычной хозяйственной деятельности.

добросовестное исполнение трудовых обязанностей работниками, могут быть причиной коррупционных рисков.

7.5.4. Для всех работников Общества при приеме на работу проводится этическая аттестация путем заполнения ими Деклараций для сбора и анализа сведений о признаках отсутствия или наличия у них конфликта интересов и соблюдению положений настоящего Кодекса Этики в течение отчетного периода.

7.5.5. Во всех случаях урегулирование конфликта интересов осуществляется Обществом с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации с учетом баланса интересов Общества и его работников.

7.5.6. Работники Общества обязаны минимизировать риски конфликта интересов, в том числе, избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть:

- (а) противоречие между личными интересами работника и интересами Общества;
- (б) использование работниками своего служебного положения в Обществе в целях получения выгоды или преимуществ для себя, своих родственников, друзей или иных лиц;
- (в) обстоятельства, влияющие на добросовестное и беспристрастное исполнение работниками своих должностных обязанностей в Обществе.

7.5.7. Работники Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Обществе, обязаны:

- (а) руководствоваться интересами Общества;
- (б) избегать любых ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов;
- (в) действовать таким образом, чтобы личные интересы, родственные связи, дружеские отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на объективность и беспристрастность принимаемых в связи с работой в Обществе управленческих и бизнес решений;
- (г) незамедлительно письменно информировать своего непосредственного руководителя о возникновении у них потенциального или действительного конфликта интересов с Обществом и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;
- (д) нести ответственность за:
 - несоблюдение или ненадлежащее соблюдение интересов Общества в ситуации конфликта интересов;
 - сокрытие от Общества наличия конфликта интересов;
 - непринятие мер или отказ от осуществления действий по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.

7.5.8. Все работники Общества обязаны ежегодно заполнять и подписывать Декларацию по этике и конфликту интересов.

7.5.9. Если в любой момент времени работник Общества обосновано полагает, что у него есть или может возникнуть конфликт интересов, то такой работник обязан незамедлительно заполнить Декларацию по этике и конфликту интересов и в дальнейшем оказывать содействие для оперативного урегулирования конфликта интересов в соответствии с рекомендациями и требованиями Общества и законодательством Российской Федерации.

7.5.10. Если какой-либо работник Общества сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия у него конфликта интересов, либо в том, каким образом

следует осуществлять такую оценку, то он обязан незамедлительно обратиться за разъяснениями к директору по безопасности и режиму Общества.

7.6. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков

7.6.1. В соответствии с Антикоррупционной политикой Общества подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени Общества могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Обществе, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности всех указанных ниже критериев:

- (а) быть прямо связаны с законными целями деятельности Общества, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Рождество и Новый год, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;
- (б) быть разумно обоснованными, не превышать по стоимости 3 000 рублей;
- (в) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- (г) не создавать репутационного риска для Общества, работников Общества и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- (д) не противоречить принципам и требованиям настоящего Кодекса Этики, другим внутренним документам Общества и нормам применимого законодательства.

7.6.2. Служба по развитию и управлению персоналом Общества доводит до сведения (под роспись) всех работников Общества положения Кодекса Этики и Антикоррупционной политики Общества, в том числе определение того, что является приемлемым и неприемлемым в части деловых подарков и оказания делового гостеприимства, а также способы информирования о нарушениях ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

7.6.3. Не допускается получение подарков, а также дарение подарков от имени Общества, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

7.6.4. Деловые подарки от Общества или его руководителей и/или работников за счет Общества для представителей органов государственной власти и государственных служащих любых стран мира, а также представительские и иные связанные расходы при взаимодействии с представителями органов государственной власти и государственными служащими любых стран мира, допускаются только в случаях и в пределах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, применимыми нормами иностранного законодательства и внутренними нормативными документами Общества (в частности, Антикоррупционной политикой Общества).

7.6.5. Своевременно сообщать по каналам Программы оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «Элемент» о несоблюдении ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

7.6.6. В случае возникновения сомнений в уместности делового подарка, проведения/посещения развлекательного/представительского мероприятия или делового

гостеприимства работники Общества должны обращаться за консультацией к своему непосредственному руководителю или к директору по безопасности и режиму Общества.

7.7. Защита конфиденциальной информации

7.7.1. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной и/или к инсайдерской информации Общества, персональным данным работников, должны использовать такую информацию только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и вправе сообщать ее другим работникам Общества, контрагентам или иным лицам только по принципу служебной необходимости и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах Общества.

7.7.2. Все работники Общества обязаны не разглашать, не комментировать в СМИ, и не передавать такую информацию (в том числе, после прекращения трудовых отношений с Обществом) каким-либо организациям и лицам (включая родственников), кроме случаев, когда ее раскрытие, комментирование или передача санкционированы органами управления и внутренними документами Общества или требуются в силу закона.

7.7.3. Подробная информация о политике Общества в области защиты информации приведена в Положении «О защите персональных данных работников АО «ЦКБ «Дейтон», других внутренних нормативных документах Общества.

7.7.4. Работники Общества обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать ее содержание, как на протяжении всего срока работы в Компании, так и после увольнения. Работники имеют право раскрывать конфиденциальную информацию только с предварительного разрешения руководства или в установленном внутренними документами Общества порядке.

7.8. Использование имущества Общества

7.8.1. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам Общества и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение, применение в незаконных или неэтичных целях, минимизируя риск возможных убытков и ущерба деловой репутации Общества.

7.8.2. К имуществу и активам Общества относятся, в том числе материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», данные о бизнес-процессах, сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи Общества или хранящиеся в них.

7.8.3. В Обществе внутренними нормативными документами описаны требования к использованию и обеспечению сохранности имущества, в том числе:

- (а) личная ответственность работников Общества за обеспечение сохранности имущества Общества, которое они получили в пользование, и необходимость информирования обо всех случаях ненадлежащего обращения с имуществом Общества со стороны других лиц (Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «Элемент»);
- (б) защита денежных средств Общества от неправомерного использования, утраты, мошенничества и кражи.

7.8.4. Директор по безопасности и режиму Общества проводит периодические проверки использования имущества и активов Общества на предмет соответствия

заявленным целям и нормам настоящего Кодекса Этики и других внутренних документов Общества.

7.8.5. Каждый работник Общества несет ответственность за сохранность и надлежащее использование имущества и активов Общества.

7.9. Уважительное общение с клиентами и заказчиками

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

- выстраивать сотрудничество на основе высокого качества продукции и своевременного выполнения заказов;
- предоставлять правдивую и полную информацию о продукции и услугах;
- избегать коррупционных, мошеннических и иных противоправных действий;
- соблюдать данные обещания и договоренности;
- уважительно и корректно общаться с представителями клиента и заказчика.

7.10. Осмотрительный выбор контрагентов и поставщиков

7.10.1. Каждый работник Общества призван стремиться к объективности в оценке контрагентов, деловых партнеров, поставщиков, их товаров (работ, услуг).

7.10.2. При взаимодействии с третьими лицами каждый работник Общества должен проявлять внимание и осмотрительность, а также удостовериться в отсутствии угроз для репутации Общества.

7.10.3. В ходе переговоров с представителями внешних организаций, в том числе зарубежных, работникам Общества необходимо последовательно отстаивать интересы Общества, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность.

7.10.4. Не допускается использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха.

7.10.5. Не допускается несанкционированное тиражирование и передача информации, составляющей коммерческую тайну, а также иной конфиденциальной информации в любом виде (твердая копия, аудио, видео, фото, вербальное, устное и прочее).

7.11. Уважительное и открытое общение работников

7.11.1. При взаимодействии с другими работниками Общества независимо от их пола, возраста, стажа работы, уровня должности и других регалий все работники должны придерживаться следующих принципов и правил поведения:

- относиться ко всем работникам одинаково уважительно, не позволять пренебрежительного отношения к людям;
- поддерживать доброжелательные и уважительные отношения в коллективе;
- решать рабочие вопросы на основе доверия и взаимовыгодного сотрудничества, совместно искать обоюдно выгодные решения, охотно помогать своим коллегам в решении возникающих вопросов;
- не критиковать своих коллег, а предлагать свои варианты решения вопроса;
- все разногласия по рабочим вопросам конструктивно обсуждать, давать друг другу обратную связь, если с чем-то не согласны;
- открыто говорить о проблемах и способах их решения;

- не давать обещаний, если нет возможности их выполнить;
- соблюдать договоренности, достигнутые в ходе рабочих встреч;
- заранее информировать коллег и руководителя о возможных изменениях договоренностей.

7.12. Предоставление только достоверной и проверенной информации

7.12.1. Работники Общества обязаны обеспечивать надлежащее оформление документации и отчетности, за которые они несут ответственность; оформлять и отражать финансовые операции согласно правилам бухгалтерского учета и внутренним нормативным документам.

7.12.2. Запрещено не включать в отчетность какие-либо суммы или активы, а также фальсифицировать, уничтожать или скрывать какие-либо документы или записи в целях искажения отчетности.

7.12.3. Документы Общества должны храниться, представляться и уничтожаться в соответствии с действующим законодательством и внутренними регламентами.

7.13. Соблюдение правил публичных коммуникаций

7.13.1. Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации (СМИ) и строит его на принципах открытости и прозрачности.

7.13.2. Взаимодействие со СМИ осуществляется в соответствии с Регламентом о внешних коммуникациях и работе со СМИ АО «Элемент» и организаций, входящих в контур управления АО «Элемент» и внутренними нормативными документами Общества, касающимися работы с информацией и ее раскрытием, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну.

7.13.3. Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Общества, либо уполномоченные ими представители.

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

7.13.5. Запрещено передавать информацию и документы в СМИ неуполномоченными лицами.

7.13.6. Необходимо воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Общества, предприятий, входящих в Группу компаний «Элемент» и их продукции, Государственной корпорации «Ростех», АФК «Система», в том числе на своих личных страницах в социальных сетях при публикации фото/видео материалов, связанных с Группой компаний «Элемент» и ее продукцией (в том числе с корпоративных мероприятий), на личных страницах работников в социальных сетях, необходимо согласовать планируемый к публикации контент с ответственным работником по связям с общественностью АО «Элемент».

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «ЭЛЕМЕНТ»

8.1. Для борьбы с возможными злоупотреблениями, мошенничеством, коррупционными действиями, упушениями и недостатками в Общества организована Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» АО «Элемент».

8.2. При появлении у кого-либо из работников Общества сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Обществом, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) на «ЕДИНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ» Общества в т.ч.:

8.2.1. отправив эл. письмо на электронный почтовый ящик: hotline@elementec.ru;

8.2.2. оставив сообщение на автоответчик по телефону ЕГЛ;

8.2.3. отправив письмо по почте или курьером по адресу: 123012, Российская Федерация, г. Москва, Пресненская наб., 12, адресованное Директору по внутреннему аудиту АО «Элемент» с пометкой «Лично – «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ».

8.3. Ни один работник не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса Этики или иных нарушениях.

9. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

9.1. При изменении (а) требований российского законодательства или (б) применимых норм международного права, (в) лучших практик, (г) интересов Общества или его акционеров, партнеров, кредиторов, а также (д) при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса Этики и в иных случаях, органы управления Общества могут вносить в Кодекс Этики изменения и дополнения, которые не должны исказить высокие стандарты ведения бизнеса Общества.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ

10.1. Работники, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса Этики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома либо попустительства.

10.2. Вопрос о нарушении работником Общества настоящего Кодекса Этики и его ответственности может быть вынесен на рассмотрение Комитета по дисциплине при Президенте Общества.

10.3. Лица, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса Этики могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к ответственности в соответствии с применимым законодательством, в том числе, по инициативе Общества.

11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

11.1. Кодекс Этики не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса Общества.

11.2. При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом Этики, каждый работник обязан задать себе следующие вопросы:

- Это законно?
- Это честно и справедливо?
- Отвечает ли это интересам Общества?
- Соответствует ли это этическим принципам и ценностям Общества?
- Отсутствуют ли при этом риски негативного влияния на репутацию Общества как компании с высоким уровнем деловой этики?
- Имею ли я полномочия?
- Будут ли мои действия хорошим примером для других работников Общества?
- Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнают акционеры и руководство Общества или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?

11.3. Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или у работника возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением Кодекса Этики, то следует без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем или директору по безопасности и режиму Общества.