УТВЕРЖДЕН
приказом Генерального директора
АО «Гарнизон»
от «11» марта 2020 г. № 23

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «ГАРНИЗОН»

1. Введение

Кодекс корпоративной этики АО «Гарнизон» (далее – Кодекс) устанавливает корпоративные нормы, предусматривающие этические ценности и правила делового поведения, применяемые в АО «Гарнизон» (далее – Общество), а также определяет основополагающие принципы его взаимоотношений с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти, контрагентами и собственником в лице Министерства обороны Российской Федерации (далее – Акционер).

Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы корпоративного управления, способствует всестороннему развитию Общества, устанавливает основополагающие принципы принятия корпоративных решений в экономической и социально-трудовой сферах.

Настоящий Кодекс разработан с учетом требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, а также мирового опыта и российской практики.

Настоящий Кодекс разработан в целях улучшения деловой репутации Общества, укрепления доверия со стороны Акционера и общества в целом, повышения эффективности деятельности и ответственности работников за результаты деятельности, снижению коррупционных рисков в деятельности Общества.

Задачами настоящего Кодекса являются:

- формирование и развитие единой корпоративной культуры Общества, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия и взаимного уважения, порядочности;
- повышение и сохранение доверия к Обществу со стороны Акционера, работников, деловых партнеров и других заинтересованных сторон;
- профилактика, выявление и оперативное реагирование на случаи неправомерного поведения.

Кодекс является внутренним документом, обязательным для соблюдения всеми работниками Общества независимо от занимаемой должности.

Настоящий Кодекс направлен на то, чтобы управленческие решения и иные действия осуществлялись в строгом соответствии с законодательством

Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

Положения Кодекса должны быть доступны для понимания всех категорий работников Общества, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования ситуаций, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Обществе.

В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к непосредственному руководителю, в юридическое или кадровое подразделение Общества.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для физических и юридических лиц, исполняющих поручения, либо представляющих Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

Кодекс является открытым, общедоступным документом, подлежит размещению на официальном сайте Общества в сети Интернет.

2. Миссия и ценности

Миссия Общества заключается в удовлетворении потребностей Министерства обороны Российской Федерации в части обеспечения жизнедеятельности его хозяйственной инфраструктуры в целях реализации комплекса мероприятий, направленных на укрепление обороноспособности и национальной безопасности государства.

Приоритетными ценностями Общества являются:

Законность

Работники Общества осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества.

Эффективность

Общество на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих активов и расходов, повышая прибыльность своей деятельности в целях совершенствования системы жизнеобеспечения хозяйственной инфраструктуры Министерства обороны Российской Федерации.

Социальная ответственность

При осуществлении деятельности Общество соблюдает интересы окружающей среды и общества в целом.

Кадровый потенциал

Общество создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации.

Надежность

Выстраивая деловые отношения, Общество стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств.

Нравственность

Общество осуществляет свою деятельность на основе принципов профессиональной этики, честности, добросовестности, справедливости, общепринятых норм порядочности.

3. Этические принципы

Этические принципы – свод профессиональных и деловых стандартов, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Общества.

Добросовестность

Работники Общества не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Общества и/или его Акционера.

Профессионализм

Профессиональные стандарты, принятые в Обществе, обеспечивают соответствие квалификации, уровня образования и опыта работы занимаемой должности работников.

Недопустимость нанесения вреда деловой репутации Общества

Управленческие решения и действия работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Общества. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, имиджевый или иной ущерб Обществу, Акционеру и/или его работникам.

Открытость

Деятельность работников Общества строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать в пределах своей компетенции достоверные, полные и оперативные данные с учетом соблюдения конфиденциальности и законности.

Конфиденциальность

Работники Общества должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с

законодательством Российской Федерации, а также сведения о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, имиджевый или иной ущерб Обществу и/или его работникам.

Эффективность и сплоченность

Работники Общества действуют сплоченным коллективом, эффективная работа каждого работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

Уважение

В Обществе строго соблюдаются принципы уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и официальными представителями Акционера. Не допускается дискриминация по гендерному, расовому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

Ответственность

Работник Общества несет ответственность за принятые решения, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников.

4. Правила этичного поведения

4.1. Правила взаимодействия Общества со своими работниками

Работники Общества являются основой его успешной деятельности.

Взаимоотношения Общества и его работников строятся на соблюдении норм трудового законодательства Российской Федерации и требований коллективных договоров, внутренних документов Общества, в том числе положений настоящего Кодекса.

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия, уважения и ответственности, добросовестности и соблюдения взаимных интересов.

В Обществе создаются комфортные и безопасные условия труда, предоставляются равные возможности для профессионального и карьерного роста работников, эффективного выполнения трудовых обязанностей и развития творческого потенциала.

В Обществе гарантируется защита от любых форм дискриминации по гендерному, расовому, национальному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормами настоящего Кодекса.

Общество соблюдает принцип справедливого трудоустройства и честной конкуренции при замещении вакантных должностей - исключает любые незаслуженные преференции и предпочтения при принятии кадровых решений, при установлении размеров оплаты труда, а также при ином стимулировании работников.

В Обществе на постоянной основе оценивается эффективность профессиональной деятельности работников.

В Обществе поощряется стремление работников к повышению квалификации, уровня образования и компетенции.

В Обществе не допускается злоупотребление должностным положением для получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц, в том числе заключение договоров в рамках осуществления своих должностных обязанностей с целью получения выгоды в любом ее проявлении.

Работники обязаны бережно относиться к имуществу Общества и не должны использовать его, а также конфиденциальную информацию (включая инсайдерскую) Общества в личных интересах, в том числе в целях незаконного личного обогащения.

Работники Общества участвуют в формировании публичного имиджа и деловой репутации Общества. Распространение заведомо недостоверной и/или непроверенной информации, а также искажение официальной информации не допускается.

В рамках публичных выступлений, в том числе в средствах массовой информации, социальных сетях, форумах и блогах сети Интернет работники должны избегать каких-либо высказываний, заявлений, комментариев, которые могут нанести ущерб Обществу, Акционеру и/или его работникам. Работники, не имеющие соответствующих полномочий, не вправе выдавать свое мнение за официальную позицию Общества и Акционера.

Работникам Общества не запрещается состоять в каких-либо политических, религиозных и общественных организациях. При этом, деятельность работника в данных организациях не должна наносить ущерб Обществу и Акционеру.

4.2. Правила взаимодействия между работниками

Общество поддерживает:

- вежливые и корректные отношения между работниками, создание атмосферы сотрудничества;
- обмен опытом и информацией, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата;
- пунктуальность, четкое и в срок выполнение взятых обязательств;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег.

4.3. Правила взаимодействия Общества с Акционером

Общество осуществляет свою деятельность, руководствуясь интересами Российской Федерации в лице Министерства обороны Российской Федерации.

Основной задачей Общества является эффективное использование имущества, производство и реализация продукции, работ и услуг в интересах Министерства обороны Российской Федерации.

Общество строит взаимоотношение с Акционером с учетом государственных интересов, доверия, открытости и законности.

Общество своевременно предоставляет Акционеру полную и достоверную информацию по различным вопросам, в том числе касающимся финансово-хозяйственной деятельности и корпоративного управления.

В Обществе действует система эффективного внутреннего контроля. Для подтверждения полноты и достоверности бухгалтерской отчетности Общество привлекает независимого внешнего аудитора.

В Обществе неприемлемо осуществление любых форм незаконного вознаграждения и предоставление иной личной выгоды должностным лицам, действующим в качестве представителей Акционера, в том числе в формах: взятки; недопустимых подарков и услуг; трудоустройства близких родственников; благотворительной или спонсорской помощи по запросам от имени должностного лица, действующего в качестве представителя Акционера.

4.4. Правила взаимодействия Общества с деловыми партнерами

Общество взаимодействует с деловыми партнерами (заказчики, поставщики, подрядчики, кредиторы и другие партнеры) на основе взаимовыгодного сотрудничества, доверия, открытости и законности.

Общество осуществляет свою деятельность, в том числе в части разрешения споров, в рамках правового поля Российской Федерации.

Общество стремится к разрешению конфликтных ситуаций путем досудебного урегулирования.

Общество соблюдает сроки, установленные договорами, и все обязательства перед деловыми партнерами в полном объеме, а также ожидает от них добросовестного выполнениях всех обязательств.

Отношения Общества с деловыми партнерами носят характер открытости, законного и взаимовыгодного сотрудничества, строятся на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, полноты раскрытия необходимой информации и прозрачности.

Общество заинтересовано в установлении долгосрочных и взаимовыгодных отношений со своими деловыми партнерами и старается способствовать их развитию.

Общество стремится строить деловые отношения только с заслуживающими доверия деловыми партнерами, имеющими положительную репутацию.

Информация в отношении деятельности деловых партнеров подлежит постоянному и должному мониторингу в целях обеспечения гарантий того,

что они всегда действуют с соблюдением законов, в том числе направленных на противодействие коррупции.

Общество осуществляет выбор поставщиков на справедливой конкурентной основе, в соответствии с внутренними документами Общества, основанными на требованиях законодательства Российской Федерации. Работник Общества, принимающий участие в отборе поставщиков, обязан уведомить своего непосредственного руководителя и кадровое подразделение Общества о его личной заинтересованности, в случае ее наличия, которая в итоге может повлиять на проведение конкурсной процедуры.

В Обществе в соответствии с внутренними документами Общества осуществляется проверка деловых партнеров на предмет их благонадежности, а также аффилированности с работниками и акционерами субхолдингов и дочерними хозяйственными обществами (далее - ДХО) Холдинга «Гарнизон».

Общество не разглашает информацию об отношениях с деловыми партнерами, а также иные сведения, которые могут нанести ущерб репутации его деловых партнеров, если предоставление такой информации не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Работники Общества прилагают все необходимые усилия для профилактики, предупреждения и минимизации коррупционных рисков Общества и деловых партнеров, которые могут возникнуть при взаимодействии. При этом минимизация рисков деловых партнеров не должна приводить к повышению рисков Общества.

Работники Общества оказывают помощь и консультирование деловых партнеров в рамках своих должностных обязанностей и полномочий.

Работники Общества должны стремиться оперативно обрабатывать информацию, полученную от деловых партнеров.

4.5. Правила взаимодействия Общества с органами государственной власти, местного самоуправления и институтами развития

Общество осуществляет взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления и институтами развития в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Общество не оказывает влияния на решения органов государственной власти, местного самоуправления и институтов развития и их официальных представителей. При этом неприемлемы любые формы такого влияния:

- дача взятки;
- предложение недопустимых подарков;
- трудоустройство близких родственников, заинтересованных государственных и муниципальных служащих;

Общество не осуществляет финансирование и не участвует в деятельности политических партий.

Общество осуществляет свою деятельность с учетом государственных интересов, своевременно осуществляет уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей.

4.6. Правила взаимодействия Общества с организациями Холдинга «Гарнизон»

Общество является Управляющей компанией Холдинга «Гарнизон» (далее – Холдинг) и взаимодействует с субхолдингами и ДХО в целях обеспечения надежного функционирования и развития системы жизнеобеспечения Министерства обороны Российской Федерации, а также эффективного использования накопленного потенциала и активов Холдинга для обеспечения жизнедеятельности его хозяйственной инфраструктуры.

Взаимоотношения между Обществом и организациями Холдинга строятся на основе соблюдения требований законодательства Российской Федерации, Уставов организаций Холдинга, а также прочих внутренних документов Холдинга.

Должностные лица Общества не оказывают давления на работников организаций Холдинга в целях получения незаконного вознаграждения или иной личной выгоды, в том числе неприемлемы любые формы такого влияния:

- взяточничество;
- недопустимые подарки и услуги;
- трудоустройство близких родственников заинтересованных лиц;
- благотворительная или спонсорская помощь по запросам должностных лиц любого уровня.

Организации Холдинга при формировании собственной системы корпоративного управления руководствуются требованиями законодательства Российской Федерации, внутренними документами Холдинга и Общества. Организации Холдинга при разработке своих кодексов деловой этики руководствуются положениями настоящего Кодекса.

Взаимоотношения Общества с организациями Холдинга строятся на принципах:

- построения эффективной управленческой структуры, разработки и внедрения единых стандартов корпоративного управления;
- оптимизации финансовых потоков;
- обеспечения эффективного использования имущества, других ресурсов и возможностей Общества;
- профилактики и противодействия коррупции и возникновению конфликта интересов.

4.7. Правило конфиденциальности

Общество обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдерскую и иную информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений работнику необходимо проинформировать своего непосредственного руководителя или обратиться в кадровое подразделение Общества.

Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, разглашение которой может нанести ущерб Обществу и Холдингу в целом.

Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Общества и Холдинга в целом.

Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, составляющей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени Общества в отношении нарушителей требований Кодекса применения мер уголовной, административной или дисциплинарной ответственности, в том числе увольнению.

4.8. Правило предоставления информации

Общество заботится о защите информации, содержащей сведения конфиденциального характера и строго соблюдает правила использования, хранения и раскрытия данной информации. Общество уважительно относится к сведениям, составляющим как собственность Общества, так и наших деловых партнеров, в том числе к интеллектуальной собственности, авторским и смежным правам.

Информацию и комментарии относительно деятельности Общества в средствах массовой информации (далее - СМИ), а также на мероприятиях с участием СМИ, вправе давать только руководство Общества, а именно Генеральный директор, заместители генерального директора, либо уполномоченные ими представители. Работники Общества, не имеющие таких полномочий, не делают заявлений и не дают комментариев для СМИ, а также в общедоступных ресурсах сети Интернет, так как подобные выступления могут быть ошибочно восприняты как официальная позиция Общества.

Запрещается размещать какую-либо информацию об Обществе, в том числе комментарии о продукции, операционных стратегиях, финансовых результатах, клиентах и конкурентах Общества, на форумах, в социальных сетях, также в ответ на ложное утверждение или вопрос. Данное правило применяется независимо от того, находится работник дома или в офисе на рабочем месте либо за его пределами.

Общество сохраняет конфиденциальность всей полученной в ходе работы информации в части сведений, составляющих коммерческую тайну.

4.9. Правило противодействия коррупции

Коррупция представляет собой злоупотребление работником своими должностными полномочиями в целях получения им незаконного вознаграждения и/или использования имущества Общества и/или Холдинга в целях незаконного личного обогащения или освобождения от имущественных обязанностей.

Общество в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В Обществе строго запрещается прямое или косвенное участие работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов.

Работники Общества обязаны в установленном в Обществе порядке уведомлять Общество о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставших известными им случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

При подозрении или обнаружении действий (бездействия) работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, Общество направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

Основы и принципы деятельности Общества по противодействию коррупции определяются Антикоррупционной политикой Общества и настоящим Кодексом.

4.10. Правило управления конфликтами интересов

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может влиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной

заинтересованностью работника и законными интересами Общества и Холдинга в целом.

Работники Общества обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. При возникновении конфликта интересов работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Общества, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также сообщить о конфликте интересов/возможности его возникновения своему непосредственному руководителю и в установленном порядке в кадровое подразделение Общества.

Работники Общества осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах Общества и Холдинга в целом.

Общество не приветствует заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы работников вступают в конфликт с интересами Общества и Холдинга в целом.

Работники Общества не оказывают влияние на решение руководителей организаций Холдинга и их структурных подразделений с целью приема на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы.

Общество не приемлет участия работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности и конфликта интересов.

4.10. Правило деловых подарков

Общество не приветствует получение или дарение подарков (услуг) между его работниками, представителями Акционера и деловыми партнерами. Получение и дарение подарков (услуг) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии со следующими критериями:

- подарки не должны являться предметами роскоши;
- подарки не должны являться вознаграждением за действия или бездействие при осуществлении профессиональной деятельности;
- поводом для подарка должно быть событие, напрямую связанное с государственными или профессиональными праздниками, а также с проведением официальных мероприятий Общества и/или Холдинга.

Работник в течение 3-х дней со дня получения или дарения подарка (услуги) должностному лицу сообщает об этом факте в установленном порядке в Комиссию по рассмотрению сообщений о получении подарков работниками Общества.

При возникновении вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с получением или дарением подарков (услуг), работникам необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю, в юридическое или кадровое подразделение Общества.

5. Ответственность

Несоблюдение работниками требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Общества в отношении нарушителей требований Кодекса применения мер административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Работникам Общества следует сообщать в кадровое подразделение Общества обо всех ставших им известными нарушениях в Обществе законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса. При этом Общество гарантирует конфиденциальность, непредвзятое и справедливое отношение ко всем работникам.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться Обществом как смягчающий фактор при применении дисциплинарных и иных мер воздействия.

В случае установления факта причинения убытков Обществу по вине работника, Общество вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

6. Заключительные положения

Единоличный исполнительный орган Общества обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

Общество оставляет за собой право вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс с учетом изменений действующего законодательства Российской Федерации, внутренних документов Общества.

Руководящие работники Общества должны выступать личным примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных нарушений.

При возникновении вопросов по правилам поведения, работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в кадровое подразделение Общества.