

**Кодекс этики и служебного поведения  
работников акционерного общества «Государственный научно-  
исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, норм деловой этики, установленных в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и локальных нормативных актов Общества.

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

1.3. Настоящий Кодекс устанавливает нормы и правила поведения работников акционерного общества «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева» (далее – АО «ГосНИИмаш» либо Общество) обязательные для всех работников Общества.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в АО «ГосНИИмаш», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.5. Цель принятия настоящего Кодекса – закрепление единых ценностей, норм и правил поведения работников, направленных на обеспечение осознания работниками своей роли в создании и поддержании положительного имиджа АО «ГосНИИмаш» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», повышении прибыльности, успешности и эффективности деятельности АО «ГосНИИмаш», а также создание условий для достижения стратегических целей и выполнения задач, определенных уставом АО «ГосНИИмаш».

1.6. АО «ГосНИИмаш» привержено современным мировым стандартам корпоративного управления, а также этическим нормам, принятым в современном российском и мировом деловом сообществе.

1.7. Общество исходит из того, что её Работники должны строить свои деловые отношения на условиях партнёрства, взаимного уважения, общности целей и задач, работая как единая команда. При любых условиях и обстоятельствах деятельность и поведение Работников Общества должны соответствовать высоким профессиональным стандартам и общепринятым моральным ценностям.

1.8. Каждый работник Общества должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника АО «ГосНИИмаш» поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

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

1.10. АО «ГосНИИмаш» признает важность деловой этики в процессе деятельности Общества и принимает на себя обязательство следовать в своей деятельности принципам, закрепленным в настоящем Кодексе.

## 2. Основные термины и определения

Деловая этика – совокупность этических норм, которые регулируют поведение работника той или иной организации, с точки зрения морально-нравственных принципов ведения бизнеса и отношений внутри компании и вне ее.

Деловой этикет (служебное поведение) - совокупность норм и правил, регламентирующих профессиональное и должностное поведение в трудовом коллективе и формализующих процесс коммуникаций, как между сотрудниками, так и между сотрудниками и клиентами, деловыми партнерами компании. В отличие от корпоративных и личных принципов, ценностей и норм, которые могут быть, как осознанными для человека, так и не явными для него, деловой этикет регламентирует поведение работника в служебных обстоятельствах, то есть касается тех действий (решений, поступков и высказываний), которые видимы окружающим.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Злоупотребление полномочиями – использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам.

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права

предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию).

Информация конфиденциального характера – информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну, персональные данные, инсайдерскую информацию и т.д.).

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Коррупция - 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Конфликт интересов – любые ситуации, при которых личная заинтересованность руководителей и работников АО «ГосНИИмаш» может повлечь ненадлежащее исполнение ими обязанностей по отношению к АО «ГосНИИмаш», возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителей и работников АО «ГосНИИмаш» и интересами АО «ГосНИИмаш», способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации АО «ГосНИИмаш».

Предупреждение коррупции - деятельность Общества, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с АО «ГосНИИмаш».

Руководители – представители (работники) АО «ГосНИИмаш», которые согласно своим должностным обязанностям выполняют в Обществе управленческие функции.

### **3. Нормы и принципы поведения**

#### **3.1. Корпоративные нормы поведения**

АО «ГосНИИмаш» как часть интегрированной структуры АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» привержено нормам поведения работников Корпорации и считает необходимым привитие данных норм всем Работникам Общества.

### 3.2. Общие принципы поведения работников Общества

3.2.1. Взаимодействие между Работниками в АО «ГосНИИмаш» выстраивается на основе уважения личности и нацеленности на результат, с тем чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

3.2.2. Свою профессиональную деятельность работники Общества осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для работников АО «ГосНИИмаш» на основе:

– профессионализма. Все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

– ответственности. Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

– честности и объективности. Все управленческие решения и действия работников Общества должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

– добросовестности. Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля АО «ГосНИИмаш» могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Обществу и ее участникам и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Общества.

– имиджа и репутации. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации АО «ГосНИИмаш».

– уважении. Общество уважает личные права и интересы работников, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами (контрагентами). Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

– конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую государственную, коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства

Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.

– прозрачности. Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

– приверженности культуре неприятия коррупции.

3.2.3. АО «ГосНИИмаш» поощряет конструктивные инициативы работников и обеспечивает возможности их реализации.

3.2.4. В АО «ГосНИИмаш» не допускается дискриминация по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3.2.5. Религиозные и политические предпочтения и общественная деятельность являются личным делом каждого Работника и не должны препятствовать исполнению им должностных обязанностей и отражаться на его профессиональной деятельности.

3.2.6. Работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей АО «ГосНИИмаш».

3.3. Общие принципы поведения руководителей

3.3.1. Каждый руководитель должен быть образцом этичного поведения и личным примером поддерживать высокий уровень деловой этики АО «ГосНИИмаш».

3.3.2. Руководители должны:

– исходить из интересов АО «ГосНИИмаш», работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

– проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил;

– уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных или незаконных решений;

– в своей профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж АО «ГосНИИмаш» в деловых кругах, при взаимодействии с клиентами и контрагентами;

– действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления АО «ГосНИИмаш»;

– не допускать участия Общества в сомнительных сделках, участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб АО «ГосНИИмаш»;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции), а также нормативных документов АО «ГосНИИмаш»;

– поддерживать среди работников культуру неприятия коррупции, а также внедрять в практику работы своих подразделений процедуры по противодействию коррупции и организовывать обучение работников основам противодействия вовлечению в коррупционную деятельность;

3.3.3. Подбор и назначение работников должны осуществляться с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств, уровня развития корпоративных компетенций. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к работнику.

3.3.4. При взаимодействии с подчиненными руководители обязаны:

– проявлять объективность и беспристрастность, поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;

– поддерживать у своих подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;

– обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей;

– рационально делегировать полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;

– создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими профессиональной квалификации.

#### **4. Акционеры**

Общество гарантирует своим акционерам обеспечение всех прав, установленных действующим законодательством Российской Федерации. Как коммерческая организация, одной из основных целей которой является получение прибыли, Общество стремится к повышению рентабельности своей хозяйственной деятельности в рамках задач и ограничений, определяемых акционерами и законодательством Российской Федерации.

#### **5. Получение, дарение деловых подарков**

5.1. Получение или дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законодательство

Российской Федерации, принципы деловой этики и требования нормативных документов АО «ГосНИИмаш».

5.2. Получение делового подарка, участие в представительском мероприятии не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятия и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя или организатора мероприятия.

5.3. Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание АО «ГосНИИмаш» каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий.

5.4. В Обществе допускаются обмен подарками и представительские мероприятия, только если они соответствуют следующим критериям:

- бизнес-завтраки, обеды, ужины и представительские мероприятия стоимостью, не превышающей установленные в Обществе лимиты на подобные расходы, при условии, что цель встречи или посещения мероприятия является деловой;

- корпоративные подарки, имеющие логотип дарителя (дневники, календари и т. п.)

- подарки, преподносимые во время ежегодных, профессиональных и иных отмечаемых праздников (например, в Новый год, Рождество, юбилей и т. п.);

- рекламные материалы могут приниматься в том случае, если они предоставляются добровольно, и при этом исключается возможность оказания влияния на решение Работника;

- подарки и награды за достижения или вклады в развитие от общественных, благотворительных или религиозных организаций в пределах стоимости, установленной нормативными документами Общества.

5.5. В случае если деловой подарок является объектом налогообложения, работники, получившие такой подарок, обязаны своевременно уплатить подоходный налог в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. При наличии сомнений относительно допустимости подарка и возникновении ситуации двусмысленности подарка, работник должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

## **6. Внешний вид и деловой стиль Работников**

6.1. Введение рекомендаций к внешнему виду работника - важный этап создания деловой атмосферы в коллективе и поддержания имиджа Общества. Достойный внешний вид, вежливое отношение и профессиональная компетентность вызывают уважение и интерес партнеров к Обществу.

6.2. Для руководителей и специалистов Общества рекомендуется деловой стиль одежды. Деловой стиль одежды - это строгий, консервативный, выдержанный стиль.

6.3. Для работников Общества в случае использования спецодежды необходимо следить за ее чистотой и аккуратным видом.

6.4. Для всех работников не допускается при исполнении трудовых обязанностей ношение спортивной, пляжной, домашней одежды и обуви (шорты, футболки, майки, топики, сланцы и т.п.).

## **7. Соблюдение требований Кодекса и ответственность за их нарушение**

7.1. Соблюдение работниками АО «ГосНИИмаш» положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и значимым критерием для оценки трудовой деятельности работников при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

7.2. В своей профессиональной деятельности все работники должны соблюдать нормы и правила, установленные Кодексом. Нарушение норм Кодекса может привести к наложению на Общество санкций, предусмотренных действующим законодательством, а также снижению эффективности деятельности Общества и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех его Работников.

7.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Общества и ее сотрудников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

7.4. Общество гарантирует, что меры ответственности будут применяться только на основе результатов объективного рассмотрения, с учетом тяжести и действий лица по устранению его последствий.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Кодекс содержит набор стандартов и требований Общества в области соблюдения этических и деловых принципов и норм, и не является исчерпывающим. В тех случаях, когда применимо действующее законодательство, законодательные принципы являются приоритетными.

8.2. 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 подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

---