

Приложение № 1  
к приказу от 20.05.2022  
№ 34

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**  
**Общества с ограниченной ответственностью**  
**«УК «Транспортное машиностроение»**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	3
2. Корпоративные ценности .....	4
3. Взаимоотношения Группы «ТМ» и работников, охрана труда.....	5
4. Защита окружающей среды .....	6
5. Конфликт интересов .....	7
6. Совместная работа родственников .....	8
7. Подарки.....	8
8. Использование активов и ресурсов компаний Группы «ТМ», обращение с информацией .....	9
9. Отношения с конкурентами и контрагентами.....	9
10. Взаимоотношения с государством и обществом .....	11
11. Противодействие коррупции .....	11
12. Отношения ООО «УК «ТМ» с компаниями Группы «ТМ».....	12
13. Корпоративный имидж.....	12
14. Механизм применения Кодекса .....	16
15. Ответственность .....	17
16. Заключительные положения .....	17
Приложение №1 .....	18

## 1. ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) общества с ограниченной ответственностью «УК «Транспортное машиностроение» (далее – Управляющая компания, ООО «УК «ТМ») определяет корпоративные ценности Управляющей компании, а также устанавливает основанные на них и принятые в ООО «УК «ТМ» наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших международных практик корпоративного управления.

С целью обеспечения принципов прозрачности и непредвзятости управления Управляющей компанией, а также улучшения контроля над ним, в Управляющей компании действует многоуровневая система контроля и согласования документов, решений, определяющая ответственность работников и руководителей при подписании финансово и/или юридически значимых документов и за принятие решений в целом, и исключающая случаи необдуманных, безответственных и неправомерных действий (коррупции, превышения должностных полномочий, использования служебного положения и т.д.).

Кодекс в равной степени распространяется на всех работников ООО «УК «ТМ». Положения Кодекса являются обязательными для обществ (компаний), образующих с ООО «УК «ТМ» одну группу лиц (далее – Группа «ТМ»).

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, распространяет свое действие на физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с компаниями Группы «ТМ», а также на подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими компанию Группы «ТМ» перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени компании Группы «ТМ». В связи с этим, с такими лицами подписываются соответствующие договоры.

В рамках осуществления своей деятельности Группа «ТМ» не работает с контрагентами, не разделяющими принципов настоящего Кодекса и не соответствующими сопоставимым стандартам. В связи с этим, требования соблюдения норм Кодекса в части охраны труда, защиты окружающей среды, противодействия коррупции и иных применимых норм могут включаться в документацию о закупке товаров, работ и услуг и в договоры с контрагентами. Для целей ознакомления с принципами Кодекса и соблюдения его требований, настоящий Кодекс публикуется на официальном сайте ООО «УК «ТМ».

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения в гражданском обществе, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Группы «ТМ»:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями в подразделение Управляющей компании,

ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений;

- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение № 1 к настоящему Кодексу);
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Группы «ТМ»:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью обеспечения реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушения изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

## 2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Цели создания, виды и принципы деятельности Группы «ТМ» определяются в соответствии с уставными документами компаний Группы «ТМ», иными локальными нормативными актами и действующим законодательством.

Корпоративными ценностями Группы «ТМ» являются:

**Профессионализм** - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

**Инициативность** - способность предлагать новые подходы и идеи: стремление к самосовершенствованию; способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации; творческий подход к работе; активность и самостоятельность мышления;

**Бережливость** - ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

**Взаимное уважение** - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

**Открытость к диалогу** - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

**Преемственность** - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

**Ответственное партнерство** - тесное и взаимовыгодное сотрудничество внутри Группы «ТМ» и контрагентами, долгосрочное и доверительное отношение, постоянная работа над качеством продукции, внедрение новых технологий производства;

**Имидж** - использование приемов и стратегии, направленных на создание позитивного мнения об Управляющей компании.

### 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГРУППЫ «ТМ» И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и Группой «ТМ» строятся на основе честности, доверия и взаимопонимания.

Группа «ТМ» обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Группа «ТМ» соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

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

Группа «ТМ» реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Группе «ТМ» и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Группа «ТМ» предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Группа «ТМ» создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Группа «ТМ» стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Группа «ТМ» разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда.

Каждый из работников Группы «ТМ» несет ответственность за соблюдение условий безопасности труда и технических стандартов.

В целях предотвращения травматизма и заболеваний Группа «ТМ» обеспечивает безопасные для жизни и здоровья условия на рабочих местах, которые предоставляются работникам, подрядчикам и иным лицам. В компаниях Группы «ТМ» обеспечивается внедрение мер, направленных на предотвращение или сокращение рисков травматизма и заболеваний, ознакомление, инструктирование и обучение, а также расследование всех происшествий.

Группа «ТМ» в рамках обеспечения охраны здоровья, труда требует от своих работников, консультантов и третьих лиц, действующих от имени Группы «ТМ»:

- соблюдения требований законодательств Российской Федерации, общепризнанных международных стандартов в отношении охраны труда и здоровья, а также действующих локальных нормативных актов;
- оказания активного содействия в устранении рисков причинения вреда при выполнении любых видов деятельности;
- содействия всем, кто выступает против небезопасных методов работы;
- призыва к ответственности всех, кто нарушает законы Российской Федерации, нормативные акты, принципы, политики, процедуры и руководящие указания Группы «ТМ»;
- сообщения в Управляющую компанию обо всех происшествиях, представляющих опасность, и травмах в установленном локально-нормативными актами ООО «УК «ТМ» порядке и сроках, чтобы провести по ним расследование и принять меры для исключения их в будущем;
- появления на работе в состоянии, соответствующем корпоративному имиджу Группы «ТМ».

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

Работник Группы «ТМ», считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений.

Группа «ТМ» ценит в своих работниках:

**Компетентность** - глубокие и всесторонние знания по специальности: высокий профессионализм; умение строить отношения с партнерами и коллегами; владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

**Инициативность** - способность предлагать новые подходы и идеи: стремление к самосовершенствованию; способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации; творческий подход к работе; активность и самостоятельность мышления; готовность и способность брать на себя ответственность;

**Ответственность** - наличие высококлассных и индивидуальных качеств работника, которые в своей совокупности дают положительный результат и по возможности прибыль компании;

**Личностные качества** - честность, порядочность, искренность; доброжелательность в отношениях с коллегами; высокая внутренняя культура и самодисциплина; понимание специфики работы в Группе «ТМ» и умение сохранять конфиденциальность информации;

**Корпоративное поведение** - преданность и лояльность Группе «ТМ»; содействие формированию духа сплоченной команды; готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

#### 4. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Группа «ТМ» осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за влияние, которое оказывает деятельность компаний Группы «ТМ» на окружающую среду.

В своей деятельности Группа «ТМ» придерживается принципа динамического экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Группа «ТМ» соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся ее деятельности. Политика Группы «ТМ» направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в своей деятельности, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Группа «ТМ» стремится:

- гарантировать соблюдение всех норм, установленных действующим законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;

- принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде; обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;

- учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;
- непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников.

Группа «ТМ» в рамках обеспечения охраны окружающей среды, требует от своих работников, консультантов и третьих лиц, действующих от имени компании Группы «ТМ»:

- соблюдения требований национального и международного законодательства, общепризнанных международных стандартов в отношении охраны окружающей среды, а также действующих локальных нормативных актов;
- оказания активного содействия в устранении рисков причинения вреда при выполнении любых видов деятельности;
- призыва к ответственности всех, кто нарушает законы Российской Федерации, нормативные акты, принципы, политики, процедуры и руководящие указания Группы «ТМ»;
- сообщения в Управляющую компанию обо всех происшествиях, представляющих опасность окружающей среде, в установленном локально-нормативными актами ООО «УК «ТМ» порядке и сроках, чтобы провести по ним расследование и принять меры для исключения их в будущем.

## 5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) Группы «ТМ» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью такого работника (представителя организации) и правами и законными интересами компании Группы «ТМ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации компании Группы «ТМ», работником (представителем организации) которой он является.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Группы «ТМ» в глазах работников и иных лиц.

Работники Группы «ТМ» должны избегать ситуации, при которых у них возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, и в случаях, указанных в разделе 14 настоящего Кодекса, подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений, в порядке и сроки, установленные локально-нормативными актами Управляющей компании.

Работникам запрещается представлять Группу «ТМ» в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет личный интерес, отличный от интересов Группы «ТМ», включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена уполномоченными органами Группы «ТМ» как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с действующим законодательством.

Ниже, в разделах 6-9, 11 Кодекса приведены примеры ситуации, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

## **6. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ**

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Решения родственников - руководителей по отношению к родственникам - подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Группы «ТМ» и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг и пр. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника - родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника - родственника.

Наличие родственных связей между руководителями компании Группы «ТМ» создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Группе «ТМ».

Группа «ТМ» ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Группе «ТМ» приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один работник Группы «ТМ» не является руководителем, специалистом или служащим), характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В компании Группы «ТМ» не допускаются ситуации, когда родственник - руководитель является непосредственным руководителем родственника - подчиненного.

Совместная работа родственников в компании Группы «ТМ» допускается по согласованию заместителя генерального директора – директора по корпоративной деятельности и управлению рисками.

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников - родственников.

## **7. ПОДАРКИ**

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги, средства виртуальных платежей и иное имущество, выгоды и услуги

имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Группе «ТМ».

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг и пр.) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Группа «ТМ» ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Группы «ТМ» не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Группе «ТМ»;
- стоимостью свыше суммы, эквивалентной 50 ЕВРО, или 4500 руб.;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

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

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение генерального директора ООО «УК «ТМ» или заместителя генерального директора – директора по корпоративной деятельности и управлению рисками.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном разделом 14 настоящего Кодекса.

## **8. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИЙ ГРУППЫ «ТМ», ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ**

Активы и ресурсы Группы «ТМ» в контексте настоящего Кодекса включают в себя: движимое и недвижимое имущество; денежные средства и ценные бумаги; информация, информационные ресурсы и объекты интеллектуальной собственности; рабочее время работников (трудовые ресурсы) и иные нематериальные активы.

Активы и ресурсы Группы «ТМ» являются ее собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Группы «ТМ» максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам Группы «ТМ».

Использование активов и ресурсов Группы «ТМ» работниками в личных целях не допускается.

Занятие предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участие в уставном капитале или управлении компаниями), ставшей доступной

с учетом достигнутого положения в Группе «ТМ», в том числе с использованием деловых связей и возможностей Группы «ТМ», не допускается.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Группой «ТМ» работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Группе «ТМ».

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс и предотвращения возможной утечки конфиденциальной информации, сведений, составляющих коммерческую тайну работникам Группы «ТМ» запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Группы «ТМ», если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Группы «ТМ» соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Группе «ТМ», в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, конфиденциальной информацией, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники не используют информацию, полученную в процессе работы в Группе «ТМ», в личных целях или в интересах третьих лиц.

Раскрытие Группой «ТМ» информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

## **9. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ**

Работникам не рекомендуется без письменного уведомления руководителя компании Группы «ТМ» участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления организаций - конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления организаций - конкурентов Группы «ТМ», а также о поступлении предложений о таком участии работники Группы «ТМ» сообщают заместителю генерального директора – директору по корпоративной деятельности и управлению рисками (см. раздел 14).

Взаимоотношения с контрагентами Группа «ТМ» строит на принципах ответственного партнерства.

Группа «ТМ» нацелена на поддержание с контрагентами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Группе «ТМ» постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Группа «ТМ» выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурентной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Группы «ТМ» не должны иметь скрытых предпочтений и не создавать преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Группа «ТМ» стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство Российской Федерации, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Группа «ТМ» не допускает и способствует пресечению фактов нарушения антимонопольного законодательства Российской Федерации, в т.ч. недобросовестной конкуренции.

## **10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ**

Группа «ТМ» осуществляет взаимодействие с государством и обществом.

Группа «ТМ» уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

Спонсорская и благотворительная деятельность Группой «ТМ» осуществляется в соответствии с решениями уполномоченных органов Группы «ТМ» и применимым законодательством Российской Федерации.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Группа «ТМ» соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Группа «ТМ» не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках, утвержденных уполномоченными органами Группы «ТМ», спонсорских и благотворительных программ.

Работники Группы «ТМ» вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако, в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Группы «ТМ», а также в случае участия в выборных органах государственной власти, на соответствующую деятельность необходимо получить одобрение генерального директора ООО «УК «ТМ» или руководителя компании Группы «ТМ».

Группа «ТМ» осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации (далее – СМИ). Взаимодействие со СМИ Группа «ТМ» ведет через подразделение, ответственное за проведение информационной политики Группы «ТМ».

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

## **11. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Группы «ТМ» или ее отдельных юридических лиц, государства в целях получения выгоды в виде денежных средств, средств виртуальных платежей, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Группе «ТМ» создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Группы «ТМ» соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с применимым законодательством о противодействии коррупции.

В Группе «ТМ» неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересована Группа «ТМ») государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений, в порядке и сроки, установленные локально-нормативными актами Группы «ТМ».

## **12. ОТНОШЕНИЯ ООО «УК «ТМ» С КОМПАНИЯМИ ГРУППЫ «ТМ»**

Приоритетными целями взаимоотношения ООО «УК «ТМ» с компаниями Группы «ТМ» являются обеспечение целей деятельности, определенных уполномоченными органами ООО «УК «ТМ» в соответствии с локальными нормативными актами ООО «УК «ТМ» и действующим законодательством Российской Федерации, а также эффективное использование потенциала Группы «ТМ» и активов в общекорпоративных интересах.

ООО «УК «ТМ» строит свои отношения с компаниями Группы «ТМ» на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

Отношения ООО «УК «ТМ» с компаниями Группы «ТМ» основываются на принципах:

- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства Российской Федерации;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;
- предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других рентабельных активов, а также прекращение иных прав.

Взаимодействие с компаниями Группы «ТМ» осуществляется в формах:

- участия представителей ООО «УК «ТМ» в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных компаний;
- реализации в соответствии с законодательством Российской Федерации права давать обязательные для исполнения указания;
- иного взаимодействия, определенного локальными нормативными актами ООО «УК «ТМ», компании Группы «ТМ», и (или) не запрещенного действующим законодательством Российской Федерации.

## **13. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ**

Группа «ТМ» уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как корпоративная культура, стиль делового общения, поведение и внешний облик работников.

Каждый работник Группы «ТМ» участвует в создании положительного имиджа Группы «ТМ» и укрепляет её репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Формирование положительного корпоративного имиджа Группы «ТМ» является долговременной задачей.

Основными факторами положительного корпоративного имиджа Группы «ТМ» являются:

- распространение положительной информации о деятельности Группы «ТМ»;
- организация внешних и внутренних коммуникаций, формирующих постоянный информационный поток по вопросам деятельности Группы «ТМ»;
- соблюдение принципов информационной открытости при работе с заинтересованными группами;
- формирование и развитие корпоративной культуры, поддержание корпоративных культурных ценностей внутри Группы «ТМ»;
- социальная политика и обеспечение мотивации работников.

### **13.1. Корпоративная культура**

Корпоративная культура – это существующая в Группе «ТМ» система представлений, убеждений, ценностей, норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых членами коллектива.

Корпоративная культура определяет социально-психологический климат Группы «ТМ», влияет на уровень мотивации работников и степень их лояльности по отношению к Группе «ТМ».

Работник, разделяющий корпоративные убеждения и ценности, считает себя членом сплоченной команды, успех которой для него необычайно важен. Принимая внутренние обязательства перед Группой «ТМ», работники творчески подходят к поставленным задачам, становятся более инициативными, качественно выполняют свою работу.

Устойчивые стандарты (устойчивое развитие) корпоративной культуры являются неотъемлемой частью деятельности Группы «ТМ». Стандарты корпоративной культуры формируют положительный имидж Общества среди работников и деловых партнеров Группы «ТМ».

Для развития корпоративной культуры подразделение Управляющей компании, ответственное за организационное развитие и управление персоналом:

- проводит диагностику корпоративной культуры Группы «ТМ», осуществляет разработку и внедрение программ по ее развитию;
- описывает корпоративные ценности Группы «ТМ»;
- определяет цели корпоративной культуры Группы «ТМ»;
- проводит изменения кадровой политики Группы «ТМ»;
- документально закрепляет разработанные правила и нормы поведения, корпоративные ценности;
- разрабатывает и реализовывает план мероприятий по внедрению новых ценностей и норм в Группе «ТМ»;
- оценивает успешность реализации мероприятий и разрабатывает план дальнейшего развития корпоративной культуры Группы «ТМ».

### 13.2. Внешний облик работника

Внешний облик работника является одной из составляющих имиджа Группы «ТМ» и должен способствовать созданию деловой атмосферы. В Группе «ТМ» общепринятым в офисных помещениях является деловой стиль одежды.

Основой делового стиля во внешнем облике работников являются следующие принципы:

- сдержанность, опрятность, элегантность;
- чувство меры, вкус и целесообразность;
- чистота, аккуратность, соответствие стандартам делового стиля одежды.

Работникам Группы «ТМ» в офисных помещениях, на рабочем месте запрещается:

- носить спортивную и пляжную одежду;
- носить шорты, бриджи, одежду из прозрачных и кружевных тканей;
- использование в деловой одежде ярких, вызывающих цветовых сочетаний;
- носить броские украшения и одежду, открывающую спину, живот, плечи, с глубоким декольте;
- открытая демонстрация татуировок и пирсинга на частях тела.

Исключение составляют нерабочие дни.

В дни отъезда в служебную командировку и/или возвращения из командировки при нахождении работников Группы «ТМ» на рабочем месте допускаются отклонения от настоящих рекомендаций по внешнему виду.

Допускается свободный стиль одежды в последний день рабочей недели в том случае, если у работника в этот день не запланированы переговоры и деловые встречи.

Работники рабочих профессий структурных подразделений и инженерно-технические работники Группы «ТМ», которым согласно нормам предусмотрена выдача спецодежды, обязаны в течение рабочего времени носить спецодежду в местах производства работ.

Работники рабочих профессий структурных подразделений обязаны носить спецодежду в течение рабочего времени, дополняя или уменьшая ее комплект в зависимости от времени года и температуры внешней среды, при использовании спецодежды необходимо следить за ее чистотой и аккуратным видом.

### 13.3. Стиль деловых отношений

Стиль деловых отношений формируется из следующих элементов:

#### 1. Проведение встреч и переговоров.

В ходе переговоров с представителями внешних организаций следует последовательно отстаивать интересы Группы «ТМ», проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность. Использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, а также информации, не относящейся прямо или косвенно к переговорам, в том числе в целях достижения успеха, не допускается.

#### 2. Проведение собраний и совещаний.

Собрания и совещания – важнейшая составляющая деятельности Группы «ТМ». При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное

время с максимальной эффективностью. Для этого работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- приходить на собрания вовремя;
- заранее знакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, подготовленные вопросы или комментарии;
- перед началом собрания или совещания отключать мобильный телефон либо устанавливать беззвучный режим;
- обсуждать только те вопросы, которые заявлены в повестке собрания или совещания;
- всегда заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление, не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов.

### 3. Общение по телефону и коммуникативным средствам связи.

Умение работников говорить по телефону с коллегами и деловыми партнерами способствует созданию благоприятного впечатления о Группе «ТМ» в целом.

В процессе телефонного общения работникам рекомендуется руководствоваться следующими правилами делового этикета:

- отвечать на звонок не позднее 3-го звукового сигнала;
- при собственном звонке ждать ответа в течение отрезка времени по длительности не превышающего 6-ти гудков;
- в начале разговора с деловым партнером следует представляться (наименование компании, его структурное подразделение, свое имя или имя и отчество);
- в начале разговора интересоваться, удобно ли сейчас разговаривать;
- оставляя сообщение на автоответчике, называть дату, время звонка, наименование компании, свое имя, а затем кратко излагать цель звонка;
- не застав на месте нужного человека, интересоваться, когда удобнее перезвонить или оставлять свое имя и номер телефона;
- при завершении телефонного разговора необходимо следовать правилу: кто первым начал разговор (позвонил), тот и должен его закончить;
- передавая значительный объем информации, необходимо пользоваться электронной почтой или факсом;
- при поступлении звонка коллеге, который отсутствует на рабочем месте, необходимо принять для него сообщение;
- при обрыве связи перезванивать следует позвонившему участнику переговоров;
- если звонивший набрал неправильный номер, необходимо вежливо попросить его перезвонить;
- по отношению к позвонившему человеку следует проявлять доброжелательность, внимание, вежливость, тактичность, готовность помочь советом и делом.

При общении по мобильному телефону:

- ведение разговоров по мобильному телефону в приемной генерального директора, приемных заместителей генерального директора и рабочих кабинетах руководителей Группы «ТМ» запрещено;
- во время деловых встреч и переговоров работник Группы «ТМ» должен отключать звуковой сигнал мобильного телефона. Если работник ожидает важный звонок во время деловой встречи, он заранее предупреждает об этом собеседника, а при поступлении звонка старается говорить кратко;

- при ведении разговоров по мобильному телефону работник должен говорить доброжелательно, четко, негромко.

#### **13.4. Требования к личному поведению**

Работники Группы «ТМ» не должны допускать:

- публичных высказываний, которые представляют работу Группы «ТМ» или работу в Группе «ТМ» в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Группы «ТМ» осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Группы «ТМ» или в месте проведения работ Группой «ТМ», за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков;
- действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Группы «ТМ».

### **14. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА**

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководство Группы «ТМ» и подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений.

Подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений, на основании поступающих к нему обращений принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений, принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Группы «ТМ» в ситуации такого конфликта.

Решения оформляются письменно и отражаются в тексте служебных записок на имя генерального директора и/или заместителя генерального директора – директора по корпоративной деятельности и управлению рисками ООО «УК «ТМ».

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться в подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом.

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо

принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник Группы «ТМ» информирует об этом подразделение Управляющей компании, ответственное за профилактику (предупреждение) коррупционных и иных правонарушений.

Группа «ТМ» гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

## **15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Генеральный директор ООО «УК «ТМ» по собственной инициативе либо по предложению заместителя генерального директора – директора по корпоративной деятельности и управлению рисками, или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Группы «ТМ» (на внутреннем информационном портале, в корпоративной газете, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с локальными нормативными актами Группы «ТМ», а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

## **16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Группы «ТМ».

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающей связь между поколениями работников машиностроительной отрасли.

**Приложение № 1**  
К Кодексу корпоративной  
этики

Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики  
ООО «УК «ТМ»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
указывается полностью

Должность \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

Как работник \_\_\_\_\_  
(указывается наименование компании Группы «ТМ»)

я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики ООО «УК «ТМ».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушения мною требований Кодексом корпоративной этики ООО «УК «ТМ».

---

дата дачи  
обязательства

подпись

Фамилия И.О.