

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
Фонда развития промышленности Липецкой области
№ 20 от «18» июня 2018 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
Фонда развития промышленности Липецкой области

г. Липецк
2018 г.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Кодекс корпоративной этики Фонда развития промышленности Липецкой области (далее - Фонд) устанавливает правила служебного поведения работников Фонда, меры по профилактике коррупционных и иных нарушений, а также определяет основополагающие принципы взаимоотношений между работниками Фонда, с контрагентами, правоохранительными и другими органами государственной власти.

1.2. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Фонда, способствует обеспечению транспарентности его деятельности и принимаемых решений.

1.3. Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности Фонда, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

1.4. Кодекс разработан в целях закрепления сложившихся основных принципов корпоративной этики и общих правил делового поведения работников Фонда развития промышленности Липецкой области (далее – Фонд).

1.5. Цели и задачи Фонда в области корпоративной этики:

- определение этических ценностей, принципов и стандартов, способствующих повышению эффективности деятельности и укреплению взаимного доверия заинтересованных лиц;
- формирование и внедрение единой корпоративной культуры, основанной на этических ценностях, принципах, стандартах и способствующей поддержанию в коллективе Фонда атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- профилактика, выявление, пресечение и минимизация рисков деятельности, имеющих этические аспекты.

1.6. Работники Фонда призваны соблюдать основные принципы профессиональной этики и правила поведения, установленные настоящим Кодексом, в целях обеспечения эффективной деятельности Фонда, решения задач и реализации функций Фонда, предусмотренных Федеральным законом от 31.12.2014г. № 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации», Законом Липецкой области от 14.06.2001г. № 144-ОЗ «О промышленной политике в Липецкой области».

1.7. Кодекс направлен на содействие достижению стратегических целей Фонда.

1.8. Кодекс призван повысить эффективность исполнения работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.9. Знание и соблюдение работниками Фонда положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и делового поведения.

1.10. В целях настоящего Кодекса используются следующие термины и определения:

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

Заявитель – российский субъект деятельности в сфере промышленности, зарегистрированный и осуществляющий свою деятельность на территории Липецкой области в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставивший документы в Фонд для участия в отборе на предоставление финансовой поддержки.

Конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Фонда, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей (осуществление полномочий).

Корпоративная этика – ключевые нормы, принципы и требования, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Фонда, правила делового поведения всех без исключения работников Фонда, гарантирующие честные и справедливые отношения между работниками, контрагентам, партнерам, а также соблюдение действующего законодательства Российской Федерации и внутренних документов Фонда.

Коррупция, коррупционные правонарушения, коррупционная деятельность – дача взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и (или) Фонда 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, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Правила делового поведения – правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для работников Фонда в соответствии с законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

Партнеры – компании-партнеры, органы государственной власти, органы местного самоуправления, юридические и физические лица, с которыми Фонд взаимодействует в связи с решением задач и реализацией функций Фонда, предусмотренных Федеральным законом от 31.12.2014г. № 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации», Законом Липецкой области от 14.06.2001г. № 144-ОЗ «О промышленной политике в Липецкой области».

Противодействие коррупции – деятельность органов управления Фонда, руководителей структурных подразделений, работников Фонда в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции), по выявлению, предупреждению, пресечению коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией), по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Работник Фонда – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Фондом.

Руководители Фонда – работники Фонда, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Фонда.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ФОНДА

2.1. Деятельность Фонда, а также его работников основывается на следующих основных принципах корпоративной этики:

- законность: исполнение работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и применимым иностранным законодательством, включая законодательство о противодействии коррупции;
- профессионализм: глубокое знание работниками Фонда специфики своей работы, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;
- инициативность: активность и самостоятельность работников Фонда в оптимизации бизнес-процессов;
- взаимное уважение и командная работа: командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;
- нравственность: исполнение работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности;
- добросовестность: исключение при исполнении работниками Фонда своих трудовых (должностных) обязанностей любых злоупотреблений должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Фонду и его учредителю(ям);
- ответственность: каждый работник Фонда несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников Фонда;
- эффективность: Фонд рассматривает эффективность использования субсидии и выполнение показателей результативности своей деятельности как свой долг перед учредителем и использует все доступные ему законные средства для его выполнения;
- имидж и репутация: управленческие решения и действия работников Фонда должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Фонда;
- неприятие коррупции: осуществление деятельности на основе принципа полного неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях.

2.2. Взаимоотношения с контрагентами и заявителями.

В отношениях с контрагентами и заявителями Фонд считает себя обязанным:

2.1.1. Обращаться с контрагентами и заявителями уважительно, честно и открыто.

2.1.2. Предоставлять услуги контрагентам и заявителям, деловые отношения с которыми не создают для Фонда юридического и экономического рисков высокой степени, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

2.1.3. Предоставлять контрагентам и заявителям полную и достоверную информацию об условиях и порядке взаимодействия с Фондом в рамках осуществления уставной деятельности.

2.1.4. Осуществлять информативную, объективную, исключаящую возможность обмана и введения в заблуждение потенциальных контрагентов и заявителей рекламу услуг.

2.1.5. Обеспечивать безопасность и защиту полученной от контрагентов и заявителей информации, а также ее конфиденциальность, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.6. Обеспечивать конфиденциальность при проведении переговоров и заключении сделок с контрагентами и заявителями.

2.1.7. Внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в свой адрес.

2.1.8. Не оказывать предпочтения каким-либо контрагентам или заявителям, быть независимым от влияния отдельных физических и (или) юридических лиц.

2.2. Взаимоотношения с деловыми партнерами Фонд при осуществлении взаимодействия с деловыми партнерами считает себя обязанным:

2.2.1. Строить отношения на принципах взаимного уважения, всегда приветствовать и поддерживать взаимовыгодное сотрудничество;

2.2.2. Не допускать любые проявления злоупотребления доминирующим положением, соблюдать антимонопольное законодательство;

2.2.3. Доброжелательно относиться к деловым партнерам, воздерживаться от необоснованной критики их деятельности и иных сознательных действий, способных причинить ущерб их деловой репутации;

2.2.4. Строго руководствоваться принципом соблюдения взятых на себя договорных и других обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими;

2.2.5. Отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров.

2.3. Взаимоотношения с учредителем Фонда.

Фонд в отношениях со своим учредителем считает себя обязанным:

2.3.1. Гарантировать обеспечение законных прав учредителя;

2.3.2. Не допускать какого-либо ущемления прав и законных интересов учредителя;

2.3.3. Добиваться максимально возможной прозрачности в работе органов управления Фонда, создавать условия для беспрепятственного доступа учредителя к информации о деятельности Фонда в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

2.3.4. Обеспечивать выполнение показателей результативности деятельности и эффективное использование имущества Фонда.

2.4. Взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления.

Фонд в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления считает себя обязанным:

2.4.1. Строить свои взаимоотношения с государственными органами как с единомышленниками в работе на благо граждан, общества и государства;

2.4.2. Полно и своевременно исполнять требования государственных органов, основанные на нормах законодательства Российской Федерации;

2.4.3. Исключить попытки использования незаконных способов или средств влияния на решения государственных, в том числе судебных органов.

2.5. Взаимоотношения работников Фонда.

2.5.1. Взаимоотношения работников Фонда строятся на основе уважения личности каждого участника корпоративного взаимодействия и нацеленности на результат для успешного решения профессиональных задач и поддержания конструктивных отношений в коллективе.

2.5.2. Фонд приветствует:

- вежливые и корректные отношения между работниками, создание атмосферы взаимопомощи и сотрудничества, основанных на единых этических ценностях;

- обмен опытом и информацией между работниками в пределах своей компетенции для достижения наилучших результатов практической деятельности;

- точное соблюдение установленных во внутренних документах Фонда сроков исполнения документов и выполнения иных обязательств перед Фондом и коллегами;

- рациональное использование своего рабочего времени и рабочего времени коллег.

2.5.3. Фонд отвечает перед работниками Фонда за выполнение следующих обязательств:

- обеспечение стабильной и достойной заработной платы с учетом реальной ситуации на федеральном и региональном рынках труда и условий труда, соответствующих нормам законодательства Российской Федерации;

- построение долгосрочных отношений на основе взаимного доверия и диалога;

- поддержание в Фонде атмосферы сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

2.5.3. Фонд ожидает от руководителей Фонда уважительного отношения к подчиненным им работникам и их правам. Руководители Фонда не должны допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству подчиненных, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Кроме того, руководители Фонда обязаны:

- заботиться об обеспечении безопасности рабочих мест и охране труда подчиненных;

- обеспечивать подчиненным открытый и постоянный доступ к информации, необходимой им для выполнения своей работы;

- внимательно относиться к служебным нуждам подчиненных, предоставляя им возможность для осуществления обратной связи;

- вести учет индивидуальных результатов труда подчиненных с целью своевременного поощрения за достижения в работе;

- выявлять и использовать новые возможности для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности Фонда.

2.5.5. Руководители Фонда должны быть для подчиненных им работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Фонде благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.5.6. Руководители Фонда должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно-опасного поведения, коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. Обеспечение сохранности имущества Фонда.

Имущество и ресурсы (материальные, информационные, человеческие и пр.) Фонда образуют основу его долгосрочного развития и процветания, поэтому они могут использоваться только в рабочих целях. В этой связи Фонд ожидает от своих работников:

- эффективного использования, переданного им во временное пользование имущества, оборудования, техники и ресурсов Фонда, бережного обращения с ними и обеспечения защиты конфиденциальной информации и сведений, составляющих коммерческую тайну;

- соблюдения прав интеллектуальной собственности;

- исключения случаев злоупотребления имуществом и ресурсами Фонда.

3. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ДЕЛОВОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ ФОНДА

3.1. Работники Фонда должны соблюдать следующие требования к деловому поведению во время исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей:

- 1) добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, соблюдая требования законодательства Российской Федерации и внутренних документов Фонда;

- 2) при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;
- 3) не допускать поведения, которое может вызвать сомнение в объективности работника Фонда, нанести ущерб деловой репутации Фонда;
- 4) противодействовать проявлениям коррупции, в том числе уведомлять Фонд, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в порядке, установленном Антикоррупционной политикой Фонда;
- 5) быть корректными, внимательными, доброжелательными и вежливыми;
- 6) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Фонда, так и ее работников;
- 7) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Фонда, установленных Федеральным законом от 31.12.2014 № 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации», Законом Липецкой области от 14.06.2001г. № 144-ОЗ «О промышленной политике в Липецкой области» и учредительными документами Фонда;
- 8) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- 9) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на исполнение трудовых (должностных) обязанностей решений политических партий и общественных объединений;
- 10) не использовать должностное положение для оказания влияния на государственные органы, органы местного самоуправления, организации, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- 11) придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить свое и чужое время;
- 12) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Фонда;
- 13) соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в Фонде, в случае установления их для работников Фонда федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 14) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- 15) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Фонда меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

3.2. Работники Фонда не должны:

- 1) злоупотреблять своими полномочиями, склонять кого-либо к совершению правонарушений, в том числе коррупционных;
- 2) во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, нарушать общепринятые правила делового поведения;
- 3) допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность и исполнении трудовых

(должностных) обязанностей работнику Фонда рекомендуется заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, в соответствии с внутренними документами Фонда.

3.3. В целях противодействия коррупции работникам Фонда следует воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки (коммерческого подкупа) либо как согласие принять взятку (коммерческий подкуп) или как просьба о даче взятки (коммерческого подкупа).

3.4. Работник Фонда обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала ему известна в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Фонда.

4. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ФОНДА

4.1. В деловом поведении работнику Фонда необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В деловом поведении работнику Фонда рекомендуется воздерживаться от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, использования пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3. Работники Фонда своим поведением призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

4.4. Работники Фонда должны проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.5. Работники Фонда должны придерживаться делового стиля одежды в соответствии с требованиями Правил внутреннего трудового распорядка Фонда развития промышленности Липецкой области.

5. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ФОНДА

5.1. Работники Фонда независимо от занимаемой должности должны руководствоваться основными принципами и нормами корпоративной этики, правилами делового поведения, установленными настоящим Кодексом.

5.2. Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками Фонда является ключевым условием для успешной реализации стратегии развития Фонда, защиты интересов его работников и иных категорий заинтересованных лиц.

5.3. Несоблюдение положений настоящего Кодекса может привести к нарушению норм законодательства Российской Федерации и обычаев делового оборота, что способно

оказать негативное влияние на имидж и репутацию Фонда, привести к снижению эффективности деятельности Фонда и возникновению убытков.

5.4. Руководители Фонда обязаны контролировать соблюдение подчиненными им работниками основных принципов и норм корпоративной этики и правил делового поведения, установленных настоящим Кодексом.

5.5. За несоблюдение требований, установленных настоящим Кодексом, работники Фонда несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Фонда.

5.6. Соблюдение работником Фонда настоящего Кодекса учитывается при оценке его деловых качеств, в том числе при решении вопроса о назначении его на вышестоящую должность, иных кадровых вопросов.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Работник Фонда может обращаться к директору Фонда по вопросам, касающимся применения настоящего Кодекса, а также иных внутренних документов Фонда в сфере соблюдения требований корпоративной этики, правил делового поведения и норм антикоррупционного законодательства.

6.2. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения директором Фонда и действует в течение неопределенного времени.

6.3. Изменения в настоящий Кодекс утверждаются директором Фонда и вступают в силу с момента их утверждения.