

УТВЕРЖДЕН
Общим собранием акционеров АО «Атлант»
«06» июня 2024 года

КОДЕКС
корпоративной этики
АО «Атлант»

ОРЕЛ
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Цель и корпоративные ценности	3
3. Взаимоотношения Общества и работников, охрана труда	4
4. Защита окружающей среды	5
5. Использование активов и ресурсов Общества. Обращение с информацией	5
6. Отношения с конкурентами и контрагентами	6
7. Отношения с акционерами и инвесторами	6
8. Взаимоотношения с государством и обществом	7
9. Корпоративный имидж и стиль	7
10. Требования к личному поведению	8
11. Механизм применения кодекса	8
12. Ответственность	9
13. Заключительные положения	9

1. ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Акционерного общества «Атлант» (далее – «Общество») закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

Кодекс распространяется на всех работников 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 подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства РФ.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

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

2. ЦЕЛЬ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Цель Общества – обеспечить своих клиентов надежной и долговечной сельскохозяйственной, дорожно-строительной и другой техникой, которая поможет достичь успеха и процветания в бизнесе.

Компания исповедует комплексный подход к поставкам оборудования для сельхозпроизводителей, то есть занимается не только продажей техники, но и поддерживает гарантию, предоставленную заводом-производителем, обеспечивает ее сервисное обслуживание и поставляет запасные части, комплектующие и расходные материалы, необходимые для эксплуатации и содержания машин.

Компания следит за развитием технологий в аграрной сфере, сотрудничает с ведущими институтами и научными центрами, участвует в тематических выставках и конференциях, что позволяет держать руку на пульсе отрасли.

Корпоративными ценностями Общества являются:

профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

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;

имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Общество 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 Общество 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 Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество 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.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством РФ и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Общество 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;

личностные качества

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение

- преданность и лояльность Обществу;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

4. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Общество соблюдает федеральные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности. Политика Общества направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе осуществления деятельности, должное обращение с производственными отходами.

Общество стремится:

- гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством РФ в области охраны окружающей среды;
- обеспечивать бережное использование природных ресурсов; - принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;
- обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;
- непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников Общества;
- обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Общества.

5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;
- объекты интеллектуальной собственности;
- рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

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

Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

- сети Интернет, средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;
- иных активов Общества в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Общества запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Общества, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов.

Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Общество уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с Контрагентами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

Общество во взаимоотношениях с Контрагентами руководствуется следующими положениями:

- добросовестное соблюдение законодательства РФ, внутренних документов Общества, норм и правил деловой этики, недопущение злоупотреблений правом;
- нераспространение (предоставление) напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и (или) непроверенной информации;
- противодействие и искоренение коррупции;
- поддержание добросовестной конкуренции, соблюдение принципов справедливого ценообразования и недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- уважение прав собственности, результатов интеллектуальной деятельности, авторских и иных охраняемых законом прав.

Общество строго соблюдает свои договорные обязательства и ожидает аналогичного поведения от Контрагентов Общества. При возникновении разногласий и споров с Контрагентами приоритетным инструментом их решения являются переговоры, направленные на поиск и выработку компромиссного решения.

Общество стремится работать с Контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в том числе фактов недобросовестной конкуренции.

7. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Основополагающим принципом Общества в отношении со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

При этом Общество обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность.

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

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

9. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Введение правил и рекомендаций к внешнему виду сотрудников Общества – 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.

Для руководителей и менеджеров Общества рекомендуется деловой стиль одежды – строгий, сдержанный, консервативный. В деловом костюме предпочтение отдается классическим моделям одежды сдержанных цветовых сочетаний.

Для женщин рекомендованы в первую очередь юбочные и брючные костюмы в сочетании с блузами и жилетами. Также рекомендованы закрытые платья классического стиля, которые можно носить с жакетами. Для работы в офисе подойдут юбка или платье средней длины, не выше чем на ладонь от колена.

Ключевыми элементами одежды мужчин, сфера деятельности которых связана с работой с клиентами, подрядчиками, государственными и прочими организациями, являются деловой костюм, рубашка и галстук. В жаркое время года допускается ношение рубашки с короткими рукавами без галстука.

Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение в сервисной зоне, на складе, получают специальную одежду.

Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви, умеренное использование декоративной косметики. Свободный стиль в

одежде допускается только по нерабочим дням и в предпраздничные дни («дни без галстука»).

Не допускается:

- ношение спортивной, пляжной, домашней одежды и обуви (шорты, футболки, майки, топики, леггинсы, сланцы и т.п.);
- одежда из прозрачных тканей;
- яркий макияж и «агрессивная» бижутерия.

Внешний вид сотрудников должен соответствовать требованиям настоящего Кодекса. Руководитель ориентирует своих подчиненных на безусловное соблюдение установленных Кодексом требований.

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

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

10. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Отношения между всеми работниками являются равноправными. Трудовой коллектив Общества стремится сохранять и развивать доброжелательную атмосферу сотрудничества среди работников, способствующую эффективному взаимодействию и повышению производительности работы.

Работники обязуются не допускать унижения личности и профессионального достоинства своих коллег. При общении по рабочим вопросам работники стремятся не допускать влияния личных эмоций и мотивов на производственные процессы Общества, а также совершения действий и поступков, несоответствующих общепринятым нормам этики. Работники обязаны проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия и поступки не причиняли вред другим работникам.

Общество приветствует и развивает различные формы взаимодействия и общения работников – совместное выполнение проектов, коллективное обсуждение и решение рабочих вопросов, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий. Общество поощряет общение работников в корпоративном информационном пространстве Общества, а также конструктивный обмен мнениями в любой форме в целях достижения взаимоприемлемых решений, направленных на решение производственных задач Общества.

Запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, отчетов и иных документов, предоставляемых и передаваемых работниками друг другу в любой форме.

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, 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.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

11. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

В случае возникновения вопросов по применению Кодекса или наличия информации о его нарушении, работнику рекомендуется обращаться к своему непосредственному руководителю.

Если сотрудник считает, что такое обращение нецелесообразно или неэффективно, то задать вопрос/сообщить о нарушении можно начальнику службы безопасности на электронный адрес: alekseychursin@atlant.ag.

Общество 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 (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Сотрудники Общества вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Общества и его сотрудников, сотрудник 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.

Каждый сотрудник Общества в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс корпоративной этики, а также изменения и (или) дополнения к нему подлежат утверждению общим собранием акционеров АО «Атлант».