



**КОРПОРАЦИЯ
РАЗВИТИЯ
ДАГЕСТАНА**

Утвержден
Приказом Генерального директора
АО «Корпорация развития Дагестана»
№ _____ от _____

**Кодекс корпоративной этики
АО «Корпорация развития Дагестана»**

АО «Корпорация развития Дагестана»

АО «Корпорация развития Дагестана» (далее – Корпорация) является государственным институтом регионального развития Республики Дагестан с функциями инвестиционно-консалтинговой компании.

1. Миссия Корпорации

Содействие устойчивому развитию Республики Дагестан путем привлечения инвестиций, сопровождения реализации инвестиционных проектов, а также поддержке развития промышленности и инноваций.

2. Цели Корпорации:

- поддержка высокого темпа социально-экономического развития Республики Дагестан;
- содействие устойчивому развитию;
- создание инвестиционных площадок для реализации инвестиционных проектов и привлечения инвестиций, а также технологий для развития потенциала региона;
- сопровождение реализации масштабных инвестиционных проектов на территории Республики Дагестан;
- создание благоприятного инвестиционного климата в Республике Дагестан;
- развитие принципов государственно-частного партнерства.

3. Ценности Корпорации:

- 3.1. **Развитие Дагестана.** Созидательная и самоотверженная работа на развитие Республики Дагестан для формирования современных, и комфортных условий проживания жителей и гостей региона;
- 3.2. **Устойчивое развитие.** Обеспечение вклада в достижение глобальных целей устойчивого развития;
- 3.3. **Профессионализм.** Постоянное повышение личной эффективности каждого сотрудника. Проактивный, инициативный, ответственный и профессиональный подход к решению рабочих задач;
- 3.4. **Командный дух.** Осознание себя частью профессиональной команды, нацеленной на достижение общих целей. Взаимопомощь и взаимовыручка, уважение к каждому сотруднику. Готовность брать на себя ответственность и демонстрировать личный пример достижения результатов;
- 3.5. **Уважение и равенство.** Равные возможности для всех сотрудников. Карьерный рост, зависящий только от вклада каждого работника в работу Корпорации и развитие Республики Дагестан. Уважение к традициям, взглядам и особенностям каждого;
- 3.6. **Инновации и технологии.** Ориентир на внедрение, привлечение и применение современных технологий. Поощрение духа инноваторства

и инициативности. Поддержка современных технологий и стремление их применения в Республике Дагестан;

3.7. **Защита природы.** Стремление к ресурсосбережению и рациональному природопользованию при сохранении природного потенциала Республики Дагестан, его экосистем, видов и биологического разнообразия;

3.8. **Законность и честность.** Неукоснительное соблюдение требований действующего законодательства. Принципиальная честность и порядочность. Честное имя как ключевое достоинство сотрудника.

4. Назначение Кодекса корпоративной этики.

Кодекс корпоративной этики Корпорации (далее – Кодекс) отражает принятые в организации стандарты поведения, основанные на миссии и ценностях, гарантирующие честные и справедливые отношения к членам команды и партнерам Корпорации, а также соблюдение законов.

Кодекс корпоративной этики предназначен для всех работников Корпорации вне зависимости от занимаемой должности, а также рекомендован для руководства членам Совета директоров и сотрудникам дочерних (зависимых) обществ.

4.1. Основные положения:

- ✓ сотрудникам ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в ежедневной работе;
- ✓ руководствоваться ценностями Корпорации и настоящим Кодексом в профессиональной работе и транслировать во внешнем пространстве;
- ✓ с уважением относиться к коллегам по работе, с готовностью оказывать помощь и поддержку друг другу, работая на общий результат, не проходить мимо проблем и не откладывать решение задач;
- ✓ выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- ✓ уметь признавать свои ошибки, сообщать о них руководителям и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;
- ✓ соблюдать положения о корпоративной тайне и осмотрительно обращаться с информацией для недопущения разглашения конфиденциальной информации;
- ✓ в случае возникновения затруднений в решении рабочих вопросов обращаться за помощью к коллегам и непосредственному руководителю;
- ✓ проявлять инициативу, выражать идеи и стремиться применять новые, неординарные решения для достижения общих результатов;
- ✓ проявлять открытость, доверие и дружелюбность по отношению к своим коллегам, и партнерам, помогать им расти, и развиваться;
- ✓ не допускать личной заинтересованности, предвзятости, влияния третьих лиц на объективность наших профессиональных суждений;

- ✓ избегать конфликта интересов в работе и при наличии вероятности возникновения данной ситуации сообщать руководству;
- ✓ не допускать никаких форм использования служебного положения в личных целях, в том числе представления сотрудником Корпорации для повышения общественного статуса и решения личных вопросов, или ведения несанкционированных переговоров;
- ✓ внутренние вопросы должны решаться внутри коллектива и при необходимости, с участием руководства Корпорации;
- ✓ избегать конфликтных ситуаций, все проблемы взаимоотношений должны решаться путем открытого дружелюбного диалога;
- ✓ готовность нести ответственность за дисциплинарные нарушения, невыполнение служебных обязанностей и нарушения настоящего Кодекса.

4.2. Дополнительные обязанности руководителей

На руководителей Корпорации, а также членов Совета директоров возложена дополнительная ответственность за интеграцию ценностей Корпорации в работу каждого сотрудника, партнёров и внешнего окружения, а также за формирование и поддержание соответствующей корпоративной культуры поведения.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность к принципам и ценностям Кодекса;
- разъяснять положения Кодекса подчиненным работникам, понимание и соблюдение ими принципов и ценностей Кодекса;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно и имеет возможности для самореализации;
- принимать меры по устранению нарушений принципов Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия.

4.3. Взаимодействие с государственными органами

Отношения Корпорации с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах неукоснительного соблюдения требований действующего законодательства, прозрачности и сотрудничества. Работники Корпорации должны быть вежливыми и профессиональными во всех внешних коммуникациях, выражать исключительно официальную позицию Корпорации в соответствии с ценностями настоящего Кодекса.

5. Принципы Кодекса

5.1. Рабочая атмосфера

Мы стремимся создавать и поддерживать такую рабочую атмосферу, которая позволяет каждому члену нашей команды раскрыть свой потенциал. Наши работники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах и высказывать свои идеи. Мы признаем ошибки, извлекаем уроки и предпринимаем действия по их недопущению в будущем. Мы ценим командную работу и понимаем, что «целое – больше суммы его составляющих». Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды - наша общая обязанность.

Мы ценим разнообразие в нашей команды. Никакие формы дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой, национальной принадлежности и других характеристик, не имеют право на существование в Корпорации ни при каких условиях.

5.2. Стандарт внешнего вида («дресс-код»)

Руководство Корпорации не является сторонником жестких и консервативных правил внешнего вида и строго деловой одежды. Мы поддерживаем возможность соблюдения национальных и региональных норм внешнего вида и поощряем определенное самовыражение сотрудников. При этом, необходимо приходить на работу в чистой и опрятной одежде, стремиться придерживаться сдержанного классического стиля внешнего вида. При проведении встреч с внешними стейкхолдерами, включая инициаторов/девелоперов проектов, партнеров или госорганов рекомендуется использовать деловой стиль внешнего вида.

5.3. Защита имущества Корпорации

Все сотрудники Корпорации обязаны действовать добросовестно и не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества Корпорации, служебной информации и средств, выделенных на командировочные и представительские расходы. В первую очередь, наши работники руководствуются интересами Корпорации, её миссией, целями, задачами и ценностями, стремясь сохранить, защитить и преумножить имущество Корпорации.

5.4. Конфликт интересов

Мы не должны допускать, чтобы личная заинтересованность, предвзятость, другие лица влияли на объективность наших профессиональных суждений. Также ни в коем случае нельзя допускать никаких форм использования служебного положения в личных целях, в том числе представления сотрудником Корпорации для повышения общественного статуса и решения личных вопросов, или ведения несанкционированных переговоров. Следует избегать ситуаций, когда личные интересы противоречат интересам Корпорации, её партнеров и контрагентов, и при которых может возникнуть конфликт интересов. В

случае возникновения вероятности конфликта интересов необходимо сразу сообщить руководству и постараться дистанцироваться от системы принятия решений по данному вопросу.

6. Раскрытие информации

Мы хотим, чтобы наши контрагенты, работники, партнеры, акционеры и инвесторы имели полную и сбалансированную информацию о нашей деятельности. Мы стремимся быть открытыми и активными в наших коммуникациях. При этом, мы защищаем конфиденциальную информацию о партнерах, их инвестиционных проектах, контрагентах, иную охраняемую законом информацию, а также сведения, способные оказать влияние на наше конкурентное преимущество.

6.1. Прозрачность ведения деятельности

Мы обеспечиваем прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя с различными заинтересованными сторонами и публикуя достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера. При раскрытии информации мы руководствуемся принципами соответствия требованиям законодательства, регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных.

6.2. Достоверность отчетности

Финансовая и нефинансовая отчетность Корпорации составляется в соответствии с принятыми стандартами и полностью отражает во всех существенных аспектах финансовое положение и результаты деятельности Корпорации. Работники Корпорации в рамках своих компетенций и в соответствии с регламентами рабочих процессов должны честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме составлять отчетность о показателях своей деятельности и деятельности Корпорации. Предоставление неточной, неполной, противоречивой и несвоевременной отчетности является недопустимым и наказывается по закону.

6.3. Публичные коммуникации

В Корпорации определен круг лиц, представляющих организацию в публичном пространстве. Любой комментарий, который дается представителю СМИ, должен исходить либо от ответственного сотрудника, либо от уполномоченных представителей Корпорации по согласованию с руководством. Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ, инвесторами, аналитиками или при осуществлении иных публичных коммуникаций ответственны за соблюдение требований Корпорации, законодательства, настоящего Кодекса, а также за обеспечение достоверности, конфиденциальности и целостности передаваемой информации.

6.4. Защита конфиденциальной информации

Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся Корпорации, партнеров, клиентов или контрагентов.

В связи с этим работники обязаны соблюдать информационные барьеры между подразделениями, когда непубличная информация надежно защищена. В частности, передача конфиденциальной информации должна осуществляться по защищенным каналам связи.

Мы обеспечиваем конфиденциальность информации, полученной в ходе нашей профессиональной деятельности и понимаем разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими.

7. Заключительные положения

7.1. Ответственность за нарушение Кодекса

Соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при проведении оценки персонала и принятии решений о карьерном продвижении. При наличии правовых оснований к работникам, которые не выполняют своих обязанностей по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. При несоблюдении требований законодательства, предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.

Вопросы отнесенные к предмету ведения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» отображаются в отдельных внутренних документах Корпорации.

7.2. Внесение изменений в Кодекс

Кодекс может быть изменен путем утверждения новой редакции с целью соответствия новым законодательным требованиям и этическим стандартам, принятым в мировой и российской практике. Новая редакция Кодекса утверждается Генеральным директором Корпорации.