

**Кодекс корпоративной этики
ПАО «КАМАЗ»**

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства Компании.....	4
3. Безопасный труд, жизнь и здоровье работников.....	6
4. Защита окружающей среды.....	7
5. Отношения между работниками и Компанией.....	8
6. Корпоративная этика.....	9
7. Корпоративный имидж и стиль.....	12
8. Конфликт интересов.....	13
9. Совместная работа родственников	15
10. Подарки	16
11. Корпоративная информация	17
12. Взаимоотношения Компании с заинтересованными лицами.....	18
13. Механизм применения Кодекса.....	20
14. Ответственность.....	21

1. Общие положения

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Публичного акционерного общества «КАМАЗ» (далее – ПАО «КАМАЗ», Компания¹) определяет наиболее важные этические нормы, а также создает условия для достижения финансовой устойчивости Компании.

Кодекс распространяется на деятельность Компании и его работников независимо от занимаемой ими должности (далее – Работник). Специфика структурных подразделений ПАО «КАМАЗ» может требовать более строгих правил поведения, чем те, которые приведены в настоящем Кодексе, и должны быть предусмотрены отдельными политиками и локально-нормативными актами.

В рамках корпоративных этических принципов уделяется особое внимание:

- защите прав человека, исключению дискриминации, отказу от детского и принудительного труда;
- недопущению любых форм нарушения законодательства, в том числе законодательства о противодействии коррупции, мошенничеству, легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, антимонопольного законодательства;
- защите окружающей среды;
- социальной ответственности.

Работники должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса не только в рабочее время, но и во время вне рабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Компании или если Работник воспринимается третьими лицами как представитель Компании.

Кодекс объясняет правила, которые работник Компании должен знать и соблюдать.

Кодекс предназначен для повышения согласованности действий всех работников и создает условия финансовой устойчивости Компании.

¹ Группа компаний «КАМАЗ» – это совокупность следующих юридических лиц:

Основное общество – ПАО «КАМАЗ»;

Коммерческие организации – дочерние и зависимые общества ПАО «КАМАЗ», а также дочерние и зависимые общества дочерних и зависимых обществ ПАО «КАМАЗ», в том смысле, в каком данные термины определены законодательством Российской Федерации, включая общества, созданные с участием иностранного партнера (совместные предприятия), и общества, расположенные вне территории Российской Федерации.

2. Обязательства Компании

Компания привержена принципам устойчивого развития и осознанно управляет внутренними факторами, которые оказывают воздействие на окружающую среду, общество, бизнес-сообщество. Во исполнение этических принципов Компания принимает следующие обязательства и ожидает от деловых партнеров аналогичной приверженности:

- производить продукцию высокого качества, максимально полно соответствующую потребностям клиентов, раскрывая все значимые характеристики продукции и прилагая все усилия для обеспечения безопасности продукции; пресекать распространение контрафактной продукции и незаконное использование товарного знака ПАО «КАМАЗ»;
- создавать и выводить на рынок экологичные продукты, заботясь о рациональном использовании природных ресурсов, стремиться минимизировать вредные выбросы в окружающую среду и производить плату за негативное воздействие на окружающую среду при сверхнормативных сбросах и выбросах; снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности;
- обеспечивать Работникам стабильную и достойную заработную плату, социальные льготы, гарантии и поддержку персонала в рамках программ, реализуемых в Компании; ценить и поощрять работников, деятельность которых является залогом её успеха, и ожидать от них высоких результатов работы, делового поведения и профессиональных достижений;
- полностью разделять и соблюдать общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека; не допускать применения детского и принудительного труда, любых форм принуждения и домогательства; гарантировать защиту Работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от преследования и не подвергать их санкциям;
- защищать инвестиции акционеров, соблюдая баланс интересов всех акционеров и в равной степени учитывать их права; использовать лучшие практики корпоративного управления, соблюдая обязательства по раскрытию информации в соответствии с

Качество продукции является главным приоритетом Компании.

В рамках деятельности Компании достигается гармония в получении прибыли, защите прав человека и окружающей среды.

Компания уважает права человека и соблюдает применимые нормы

действующим законодательством о рынке ценных бумаг;

- выстраивать долгосрочное сотрудничество с клиентами и деловыми партнерами, опираясь на взаимную выгоду, уважение и доверие;

- ответственно подходить к выбору поставщиков, подрядчиков, дилерских и сервисных центров, уделяя особое внимание их деловой этике и репутации, соблюдая антимонопольные нормы - свободная конкуренция способствует экономическому росту Компании;

- обеспечивать неукоснительное соблюдение применимого законодательства; своевременно и полно оплачивать налоги и иные обязательные платежи.

- соблюдать национальные и международные экономические санкции, ратифицированные страной, в которой осуществляется деятельность, и поддерживает международное сообщество в его борьбе против отмывания денег и финансирования терроризма. Компания не терпит коррупционное поведение от своих сотрудников, деловых партнеров и клиентов, избегая даже видимости неподобающего воздействия и поведения. В целях недопущения нарушений применимого законодательства Компания реализует мероприятия, включая комплаенс-меры;

- содействовать социально-экономическому и культурному развитию регионов деятельности, заботиться о повышении качества жизни и городской среды, развивая индустриальные парки, поддерживая детское образование и дополнительное образование детей и молодежи, волонтерское и спортивное движение, культурные и оздоровительные мероприятия.

Соблюдение антимонопольных норм и честная конкуренция защищают Компанию от незаконных договоренностей и необоснованных цен.

Компания поддерживает борьбу по противодействию коррупции и отмыванию денег и финансирования терроризма.

3. Безопасный труд, жизнь и здоровье Работников

Жизнь и здоровье Работников, а также безопасность их труда являются одним из ключевых приоритетов деятельности Компании.

Компания прилагает максимум усилий для сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности путем постоянной модернизации производства, улучшения условий труда, снижения профессиональных рисков, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Компания осознает необходимость обеспечения реализации программ корпоративной социальной ответственности с точки зрения охраны окружающей среды, развития общества, экономики и стабильности кадров, а также взаимодействия с сообществом и поставщиками в период неблагоприятной эпидемиологической обстановки в мире.

Компания осознает социальную ответственность в профилактике распространения пандемии и необходимости введения новых норм поведения для Работников Компании.

Руководители всех уровней управления обязаны обеспечивать безопасные условия труда Работникам. Работники Компании несут личную ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

Каждый Работник Компании обязан:

- неукоснительно соблюдать требования правил и инструкций по охране труда;
- соблюдать технологии и последовательность безопасного выполнения работ;
- выполнять должностные обязанности, руководствуясь правилами безопасности, в том числе применять средства индивидуальной защиты;
- предпринимать меры, необходимые для охраны своего здоровья, здоровья окружающих и соблюдать санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, а также изданные в их развитие локальные и локальные нормативные акты Компании.

Несем личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих.

Поддерживаем корпоративную культуру безопасности труда.

Стремимся гармонично связать такие аспекты, как получение прибыли, защита человека.

4. Защита окружающей среды

Политика Компании направлена на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Компания последовательно внедряет новые безотходные и малоотходные технологии в производство, снижающие в максимально возможной степени уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов. Рациональное использование природных ресурсов, сохранение биологического разнообразия и снижение негативных воздействий на окружающую среду позволяют Компании придерживаться принципам динамичного экономического роста в своей деятельности.

Компания соблюдает законодательство, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся ее деятельности и производимой продукции и осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за влияние, которое оказывает деятельность Компании.

При разработке и производстве в Компании основной целью является обеспечение экологичными и энергоэффективными продуктами.

Работники Компании соблюдают законы, внутрикорпоративные правила и осознают свою ответственность.

5. Отношения между Работниками и Компанией

Компания строит отношения с Работниками на основе взаимопонимания и доверия.

Компания выполняет свои обязательства перед Работниками, Работники соблюдают свои обязательства перед Компанией и друг перед другом.

Компания гарантирует Работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения в Компании запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, совершенствуя методы управления, обеспечивая Работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

Компания соблюдает конфиденциальность персональных данных работников. Допускается получение и хранение только той информации, которая необходима для эффективной работы Компании и требуется в соответствии с законодательством на территории деятельности Компании.

Компания гарантирует, что никакие меры наказания не будут применены к Работникам, отказавшимся совершить действие, которое в соответствии с законодательством может быть расценено как коррупционное действие, даже если в результате такого отказа Компания не получила дополнительные материальные или нематериальные выгоды и/или понесла убытки, избежать которые было возможно исключительно с нарушением требований законодательства или настоящего Кодекса.

Компания стремится своевременно выявлять и пресекать незаконные ответные меры внутри Компании к Работникам, добросовестно сообщившим о предполагаемом факте коррупционных действий.

Компания соблюдает законодательство о профсоюзах, поддерживает объединения работников в профсоюзные движения и не препятствует их деятельности.

Профессиональная честность является краеугольным камнем в деятельности Компании.

Конструктивное сотрудничество независимо от уровня управления.

Обеспечение защиты информации имеет большую ценность.

6. Корпоративная этика

Каждый Работник Компании обязан соблюдать требования российского законодательства и корпоративных правил Компании, а также нормативно-правовых актов тех стран, в которых Компания осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, и корпоративные правила Компании.

В Компании не допускается:

- физическое насилие;
- сексуальное домогательство;
- курение в местах, не предназначенных для курения;
- нахождение на рабочем месте, а также на территории Компании, в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- использование ненормативной лексики в письменной (электронной) и в устной форме. Взаимодействие между работниками базируется на уважении личности, соблюдении прав человека;
- осуществление предпринимательской или иной коммерческой деятельности работниками, ставшей доступной им с учетом положения в Компании, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Компании. Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Компанией Работнику в установленном локальными нормативными актами порядке;
- использование Работниками активов и ресурсов Компании в личных целях.

Работники Компании придерживаются следующих принципов и правил внутрикорпоративного поведения:

- добросовестно соблюдают условия заключённого трудового договора (контракта), выполняя свои должностные обязанности, совершенствуя свои профессиональные знания и умения, проявляя ответственность и инициативу, стремясь к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты;
- информируют непосредственного руководителя о реализации существующих рисков Компании и возникновении новых, в том числе рисков коррупции. Предлагают на рассмотрение непосредственному

Подбор и назначение работников осуществляться с учетом профессиональных компетенций

Бережливое и ответственное обращение с ресурсами Компании осуществляется исключительно в деловых целях.

Этические принципы:

- *работать на совесть;*
- *воспринимать себя частью целого;*
- *гордиться званием работник Компании;*
- *стремиться к новому.*

руководителю проработанные и взвешенные решения, а принятые решения исполняют неукоснительно. При этом неисполнение заведомо незаконных решений исключает какую-либо ответственность Работника;

- используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы² Компании максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Не осуществляют действий, направленных на нанесение ущерба активам, ресурсам, деловой репутации Компании. Бережно относятся к окружающей среде;

- поддерживают здоровую, эффективную, открытую для творчества и изменений, рабочую обстановку, обмениваются опытом и накопленными знаниями, обеспечивая командную работу. Проявляют вежливость, доброжелательность, корректность, внимательность и терпимость в обращении со своими коллегами, контрагентами и другими заинтересованными лицами Компании;

- не проявляют предубеждения и дискриминации (словесно или действиями) по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, возрастной, либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств;

- соблюдают требования действующего применимого законодательства и внутрикорпоративные правила Компании, принимают все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Руководители всех уровней управления:

- являются образцом этического поведения и личным примером поддерживают высокий уровень корпоративной культуры Компании. Проводят в коллективах необходимую ознакомительную и разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- проявляют объективность, внимательность, доброжелательность и беспристрастность в отношениях

Работникам запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Компании.

² Под ресурсами и активами Компании для целей применения Кодекса понимаются: движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги, объекты интеллектуальной собственности, рабочее время работников, деловая репутация.

с подчиненными и оценке результатов их деятельности, поддерживают культуру неприятия коррупции; - обеспечивают рациональное делегирование полномочий, поддерживают в коллективе благоприятный климат, направленный на обеспечение открытого обмена мнениями и выработке эффективного решения;

- обеспечивают подбор и продвижение компетентных, перспективных Работников, содействующих Компании в достижении стратегических целей, создают условия для обучения и повышения профессиональной квалификации работников;

- проявляют должную осмотрительность, в том числе не допускают участие Компании в сомнительных сделках, которые могут нанести материальный или репутационный ущерб.

Руководители всех уровней управления являются образцом этического поведения и личным пример поддерживают высокий уровень корпоративной культуры Компании.

7. Корпоративный имидж и стиль

ПАО «КАМАЗ» является крупнейшим производителем тяжелых грузовых автомобилей в мире и самым крупным производителем большегрузных автомобилей в РФ и СНГ. Широкая продуктовая линейка производимого продукта по всему миру определяет тон правил ведения бизнеса. Товарный знак ПАО «КАМАЗ» является общеизвестным на мировом рынке производителей тяжелых грузовых автомобилей.

Работники Компании, представители дилерской и сервисной сети обязаны:

- следовать регламентированным брендбуком способам использования товарного знака Компании;
- незамедлительно информировать Компанию о возможном незаконном использовании товарного знака Компании.

Компания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, элементами которого являются деловое поведение и внешний облик работников. Традиционный деловой стиль в выборе одежды является обязательным для всех работников. Исключение составляют только те категории работников, стандарты работы которых предполагают ношение специальной одежды.

В Компании традиционный деловой стиль в одежде работников.

Компания уделяет большое внимание своему корпоративному стилю.

8. Конфликт интересов

Компания уважает личные интересы и частную жизнь работников, но личные, социальные, имущественные, финансовые или политические интересы работника не должны противоречить интересам Компании.

Работник должен воздерживаться от возможного конфликта интересов в случае наличия ситуации, при которой интересы или действия работника противоречат интересам Компании, или потенциально могут вступить в противоречие с ними и, тем самым, оказывают или могут оказать влияние на объективность решений или действий работника.

Возникновение конфликта интересов возможно в следующих случаях:

- работник либо его близкие родственники выступают лицом, связанным с государством;
- работник либо его близкие родственники являются единоличным исполнительным органом, либо членом коллегиального исполнительного органа организации, созданной с участием ПАО «КАМАЗ», стороной/ работником/ выгодоприобретателем, посредником или представителем контрагента по сделке, совершаемой с участием Компании;
- работник либо его близкие родственники владеют, либо владели акциями (долями, паями) в коммерческих организациях Компании или сторонних коммерческих организациях;
- близкие родственники работника занимают такие должности в ПАО «КАМАЗ» либо в коммерческих организациях Компании, которые способны повлиять на исполнение должностных обязанностей работника, либо на оценку его работы.

Работа работника Компании по совместительству или договору гражданско-правового характера не должна приводить к конфликту интересов и снижать производительность труда работника.

Работникам запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Компании, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких

Конфликт интересов – ситуация, когда личные интересы одного или нескольких работников независимо от занимаемой ими должности или членов их семей вступают в противоречие с интересами Компании.

организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи³.

При наличии возможного конфликта интересов, а также фактов собственного долевого участия или об участии близких родственников или членов семьи в уставных капиталах и (или) органах управления сторонних коммерческих организаций-контрагентов Компании, работник Компании обязан направить уведомление о наличии возможного конфликта интересов в Службу комплаенс ПАО «КАМАЗ».

Потенциально значимые конфликты интересов рассматриваются Координационным советом по комплаенс ПАО «КАМАЗ» с целью нивелирования влияния риска.

В ситуации конфликта интересов работника и Компании, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритетом являются интересы Компании.

Информация о потенциальном конфликте интересов направляется работниками Компании независимо от занимаемой ими должности в виде уведомления в Службу комплаенс.

³ Под близкими родственниками работника для целей применения Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника для целей применения Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

9. Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Компании.

Компания ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Компании приветствуются трудовые династии, но их представителям не предоставляются дополнительные права или возможности.

*В Компании
приветствуются
трудовые династии.*

10. Подарки

Получение/дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой практике, не нарушает законодательство страны, в которой осуществляется деятельность, требованиям локальных нормативных актов Компании и не создает впечатления осуществления неправомерных действий.

Работникам Компании недопустимо просить/получать подарки, вознаграждения, услуги и иные выгоды для себя лично и других лиц в обмен на выполнение обязательств либо неосуществление действий.

Подарки в виде денежных средств, денежных ваучеров, лотерейных билетов, которые могут быть обменены на деньги или другие финансовые услуги, не допускаются. Подарки, полученные работником Компании от деловых партнеров и лиц, связанных с государством, стоимость которых заведомо превышает 3000 (три тысячи) рублей, или у него есть сомнение относительно стоимости подарка, либо возвращаются дарителю, с указанием деловому партнеру на необходимость соблюдения работником Компании требований настоящего Кодекса, либо информация передается в Службу комплаенс для исключения реализации комплаенс-рисков.

Под подарком для целей настоящего Кодекса понимается безвозмездная передача третьим лицам или получение любого имущества от третьих лиц, включая денежные средства, осуществление работ, оказание услуг, а также безвозмездное предоставление права получить имущество, работы, услуги. Подарки членам семьи, родственникам или иным близким работнику лицам для целей применения настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

В случае возникновения вопросов возможности получения/дарения подарков направить запрос в Службу комплаенс.

Недопустимо:

- брать, предлагать, обещать или давать взятки;*
- злоупотреблять полномочиями;*
- осуществлять коммерческий подкуп;*
- принимать подарки в виде денежных средств, денежных ваучеров, лотерейных билетов, которые могут быть обменены на деньги или другие финансовые услуги.*

11. Корпоративная информация

Информация является главной имущественной ценностью Компании, и ее защита имеет важное значение для стабильного развития Компании.

Работники Компании обязаны соблюдать установленные действующим законодательством, а также регламентированные Компанией правила обращения с информацией, полученной в процессе работы, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну и персональные данные. Каждый работник Компании несет ответственность за защиту информации, находящейся в его распоряжении в рамках исполнения трудовых обязанностей.

В условиях цифровой трансформации Компания гарантирует работникам и деловым партнерам сохранность и защиту информации, полученной в процессе деятельности Компании, от несанкционированного доступа. С помощью автоматизации процессов и управления цифровизацией данных Компания стремится сделать процессы эффективными, используя инструменты искусственного интеллекта.

Любые взаимодействия с представителями СМИ по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Компании осуществляются либо координируются исключительно Пресс-службой ПАО «КАМАЗ». Все запросы от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством Компании, направляются в Пресс-службу ПАО «КАМАЗ».

Информацию и комментарии относительно деятельности Компании могут давать только уполномоченные на это работники.

В случае обращения представителей СМИ к любому работнику Компании, ему надлежит незамедлительно сообщить об этом руководителю Пресс-службы ПАО «КАМАЗ».

При общении в интернет-ресурсах распространять информацию, связанную с деятельностью Компании только по согласованию с Пресс-службой ПАО «КАМАЗ».

12. Взаимоотношения Компании с заинтересованными лицами

Все работники, в особенности руководители, осознают, что они представляют Компанию, и их поведение по отношению к внешним партнёрам и третьим лицам оказывает влияние на репутацию Компании.

Акционеры

Компания гарантирует своим акционерам обеспечение всех прав, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Как коммерческая организация, одной из основных целей которой является получение прибыли, Компания стремится к повышению рентабельности своей хозяйственной деятельности в рамках задач и ограничений, определяемых акционерами и законодательством Российской Федерации.

Инвесторы

Компания стремится минимизировать риски инвесторов, приобретающих ценные бумаги Компании или осуществляющих инвестиции в Компанию в иной форме, путем организации и непрерывного совершенствования системы корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля.

Компания в интересах инвесторов обеспечивает в объеме, установленном законодательством Российской Федерации, своевременное раскрытие достоверной информации о своем состоянии и деятельности.

Компания обеспечивает равный доступ всех представителей инвестиционного сообщества к информации о ней.

Клиенты, контрагенты, потребители

Компания строит свои взаимоотношения на основе:

- взаимного доверия и уважения;
- соблюдения общепринятых норм поведения и деловой этики;
- отказа от участия в сделках, способных нанести ущерб репутации Компании;
- неприемлемости взяточничества и коммерческого подкупа;
- добросовестного выполнения договорных

Честность, открытость и прозрачность являются фундаментом нашей деятельности с акционерами, внешними партнёрами и иными физическими и юридическими лицами.

Компания соблюдает законы и правила, осознавая свою ответственность.

Компания добросовестно выполняет свои обязательства перед контрагентами и ожидает того же от контрагентов.

обязательств;

- своевременного предупреждения конфликтных ситуаций и максимального использования конструктивных переговоров с целью урегулирования возникших противоречий;

- отказа от любых действий, способных нанести ущерб интересам другой стороны, взаимному уважению и доверию.

Компания стремится обеспечивать высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность своей продукции.

Дочерние и зависимые общества

Принимая решения в отношении коммерческих организаций Компании, ПАО «КАМАЗ» руководствуется интересами своих акционеров, при этом учитывает интересы других акционеров (участников) этих обществ, а также требования законодательства Российской Федерации, устава и локальных нормативных актов Компании.

Государство и общество

Компания осуществляет взаимодействие с лицами, связанными с государством, в соответствии с требованиями применимого законодательства.

Компания активно развивает проекты индустриальных парков в отдельных регионах, что способствует их социально-экономическому развитию, росту промышленного производства и улучшению условий труда населения.

Компания не финансирует и не поддерживает любым другим способом политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность. А также не допускает осуществление спонсорской/благотворительной деятельности с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи.

При осуществлении спонсорской/благотворительной деятельности Компания уделяет особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, образованию, науке, культуре, искусства, просвещения, улучшению морально-психологического состояния граждан. Компания поддерживает волонтерскую деятельность работников Компании.

*Честная конкуренция
залог эффективной
финансово-
хозяйственной
деятельности.*

*В отношениях с
представителями
государств избегаем
даже видимости
неподобающего
воздействия*

*Компания не
финансирует
политические партии и
некоммерческие
организации,
осуществляющие
политическую
деятельность.*

13. Механизм применения Кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса в части противодействия коррупции возлагается на Службу комплаенс.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие:

- с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства;
- с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Если у работника возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или в Службу комплаенс.

Компания 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.

Настоящий Кодекс размещен на официальном сайте ПАО «КАМАЗ» <https://kamaz.ru>.

По вопросам применения норм настоящего Кодекса можно направить вопрос на электронный адрес sk@kamaz.ru.

*Горячая линия комплаенс о нарушениях антикоррупционного законодательства
+7 (8552) 37-18-37
+7 (960) 070-61-11
compliance@kamaz.org.*

14. Ответственность

Соблюдение работниками Компании положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценкой личностных и профессионально-деловых качеств самого работника. К работникам Компании, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Соблюдение Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценкой личностных и профессионально-деловых качеств самого работника