



Акционерное общество
«Научно-технический центр Единой энергетической системы»
(АО «НТЦ ЕЭС»)

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «НТЦ ЕЭС»
от 27.12.2023 (протокол № 253)

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «НТЦ ЕЭС»

Введено в действие с:	01.01.2024
Страниц:	24

Содержание

Определения и сокращения.....	4
1. Общие положения	6
Цели и задачи Кодекса:	6
Область применения Кодекса	7
2. основополагающие корпоративные ценности Общества	8
Эффективность	8
Социальная ответственность	8
Человеческий ресурс.....	8
Сотрудничество	8
Нравственность	9
Законность.....	9
Прозрачность	9
Безопасность	9
3. Основные этические принципы корпоративного поведения	9
Профессионализм.....	9
Ответственность	10
Объективность	10
Имидж и репутация.....	10
Взаимное уважение	10
Добросовестность.....	10
Конфиденциальность	10
Целостность	11
Неприятие коррупции.....	11
4. Принципы внутрикорпоративного поведения	11
Основные принципы взаимоотношений Работников и Общества	11
Основные принципы взаимоотношений Работников в коллективе	13
Принципы антикоррупционного поведения Работников.....	14
5. Принципы внешних взаимоотношений Общества.....	15
Противодействие коррупции	15
Добросовестная конкуренция.....	15

Взаимодействие с акционерами.....	16
Взаимодействие с дочерними обществами	16
Взаимоотношения с Контрагентами	17
Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации	18
Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций.....	18
Рассмотрение информации о возможных фактах коррупции.....	18
6. Раскрытие информации.....	19
Конфиденциальность	19
Ответы на запросы	19
Защита персональных данных	20
7. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов	20
8. Обязанности Работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции	22
9. Ответственность за нарушение норм Кодекса	23
10. Порядок вступления в силу, пересмотра и внесения изменений в Кодекс.....	23

Определения и сокращения

Определения и сокращения, принятые в данном разделе, применяются только для целей настоящего Кодекса.

В настоящем Кодексе корпоративной этики используются следующие определения и сокращения:

Антикоррупционная политика – внутренний документ Общества, разработанный с учетом требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, международных договоров Российской Федерации в области противодействия коррупции, позволяющий реализовать комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предотвращение коррупционных проявлений в деятельности Общества.

Внутренние документы Общества - документы, принятые органами управления Общества, локальные нормативные акты Общества.

Должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее руководящие функции либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе.

Дочерние общества – хозяйственные общества, в которых Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале, либо в соответствии с заключенным договором, либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые такими обществами.

Заинтересованные лица – любые лица или группы лиц, интересы которых затрагиваются деятельностью Общества: акционеры, Контрагенты, органы государственной власти, некоммерческие организации и т.п.

Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена неограниченному кругу лиц (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров, и которая относится к информации, включенной в перечень инсайдерской информации, указанный в ст. 3 Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Кодекс – Кодекс корпоративной этики АО «НТЦ ЕЭС» – внутренний документ Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества и определяющий основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения Работников Общества, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества.

Конфиденциальная информация – информация, признаваемая конфиденциальной в соответствии с законодательством Российской Федерации и Внутренними документами Общества, а также иная информация, в отношении которой заявлено требование о соблюдении ее конфиденциальности, в том числе информация, указанная в качестве конфиденциальной, включая информацию, составляющую коммерческую тайну; информацию для служебного пользования; информацию, относящуюся к персональным данным; инсайдерскую информацию.

Корпоративная этика – совокупность установленных в Обществе морально-нравственных принципов, правил и норм поведения Работников Общества при осуществлении ими своих должностных обязанностей.

Корпоративное управление – совокупность деловых процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Общества, определяющих систему взаимоотношений между исполнительными органами Общества, его Советом директоров, акционерами и другими заинтересованными сторонами в интересах акционеров.

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

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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 должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства 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 перечисленных деяний от имени или в интересах Общества.

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) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Общество – Акционерное общество «Научно-технический центр Единой энергетической системы» (АО «НТЦ ЕЭС»).

Персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Подарки – денежные средства, материальные ценности, приглашения на мероприятия, оплата транспортных и иных расходов и услуг, передаваемые непосредственно или косвенно: (а) третьими лицами Работникам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками); или (б) работниками Контрагента, Должностным лицам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками).

Принципы корпоративного управления – основные правила корпоративного управления, которых придерживается Общество с учетом специфики своей деятельности и передовой российской и международной практики корпоративного управления.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом, а также член органов управления и контроля Общества.

1. Общие положения

Кодекс содержит свод принципов, правил поведения и норм деловой этики, принимаемых и соблюдаемых всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности. Кодекс призван сформировать единую систему ценностей Общества, определяющих поведение Работников при осуществлении ими должностных обязанностей, и формирующих репутацию Общества.

Настоящий Кодекс разработан с учетом норм законодательства Российской Федерации, Устава и внутренних документов Общества, а также принципов корпоративного управления и норм деловой этики, используемых в Российской Федерации с учетом требований документов Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР), определяющих лучшую мировую практику корпоративного управления и деловой этики.

Цели и задачи Кодекса:

- обеспечение соответствия законодательству Российской Федерации и общепринятым в деловой практике этическим принципам всех управленческих решений и действий в Обществе;

- обеспечение строгого соблюдения общепринятых в деловой практике стандартов корпоративного поведения;

- создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, основанной на содержащихся в Кодексе этических стандартах;

- содействие эффективному взаимодействию Работников, Общества и Заинтересованных лиц путем применения практики делового поведения, укрепление деловой репутации Общества как открытого, честного и надежного партнера;

- регламентация корпоративного поведения Работников, устанавливающая правила взаимоотношений внутри коллектива Общества, и отношений с Заинтересованными лицами;

- понимание и применение Работниками внутрикорпоративных этических принципов и норм поведения в ежедневной трудовой деятельности;

- осознание Работниками своей персональной ответственности перед Заинтересованными лицами за исполнение своих должностных обязанностей и своей роли в реализации стратегических интересов Общества;

- предотвращение возникновения у Работников конфликта интересов и его эффективное разрешение в случае возникновения, разрешение других проблем, имеющих этические аспекты.

Область применения Кодекса

Принципы и правила поведения, содержащиеся в Кодексе, обязательны к применению для всех Работников. При этом Общество ожидает от своих Контрагентов действий в соответствии с основными принципами данного Кодекса. Общество обязуется стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые Обществом с Контрагентами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

Кодекс должен применяться Работниками как на территории Российской Федерации, так и за рубежом с учетом культурных, социальных, экономических и иных различий, характерных для государств и регионов, где Общество осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Обществе. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних документах Общества. В случае если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий его коллег или правильного понимания положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к непосредственному руководителю либо к Работнику, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе.

Кодекс является общедоступным документом. Общество обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на официальном корпоративном сайте в сети Интернет.

2. Основополагающие корпоративные ценности Общества

В основе деятельности Общества лежат его корпоративные ценности, которые позволяют Обществу осуществлять свои функции в соответствии с этическими стандартами, принятыми в профессиональном и деловом сообществе. Общество осознает, что его успехи и репутация зависят не только от неукоснительного соблюдения требований законодательства, но и в значительной степени базируются на социальной ответственности и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

Эффективность

Основной стратегической целью Общества является достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной компании по оценкам Заинтересованных лиц. Общество стремится к непрерывному повышению качества своей деятельности, поэтому работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности Работников. Общество постоянно оценивает и анализирует риски, связанные со своей деятельностью, и стремится обеспечить их минимизацию.

Социальная ответственность

Общество является социально-ответственной компанией, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда и реализации социальных программ для персонала и бывших Работников Общества. Общество осознает свою роль и ответственность в реализации в отношении Работников политики, направленной на повышение престижа и популярности работы в Обществе.

Человеческий ресурс

Ключевым ресурсом Общества являются его Работники. Одним из приоритетных направлений деятельности Общества является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного трудового коллектива Общества, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда Работников в соответствии с передовыми мировыми стандартами. Общество пропагандирует уважение к труду и опыту старших поколений Работников, поощряет и стимулирует общение начинающих свою трудовую деятельность Работников с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.

Сотрудничество

Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых на себя обязательств. Общество

формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с Контрагентами и общественными организациями, всегда открыто для новых контактов и стремится к сотрудничеству. Общество поддерживает в трудовом коллективе дух партнерства и корпоративного единства.

Нравственность

В своей деятельности Общество стремится обеспечить достижение намеченных целей на основе принципов честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Общества неприемлемы пренебрежительность и достижение результата любой ценой.

Законность

Вся деятельность Общества основана на строгом соблюдении требований законодательства Российской Федерации и Внутренних документов Общества. Общество осуществляет постоянный мониторинг и обеспечивает своевременный учет изменений законодательства во всех областях своей деятельности.

Прозрачность

Общество обеспечивает своевременное раскрытие в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации достоверной информации обо всех существенных фактах, касающихся его деятельности, в том числе о его финансовом положении, социальных и экологических показателях, результатах деятельности, структуре собственности и управления Обществом, а также свободный доступ к такой информации всех Заинтересованных лиц.

Безопасность

Общество осуществляет свою деятельность с соблюдением требований безопасности труда, физической, информационной, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды. Общество руководствуется приоритетом сохранения жизни и здоровья Работников при осуществлении ими трудовой деятельности.

3. Основные этические принципы корпоративного поведения

Свою профессиональную деятельность Работники должны осуществлять в соответствии со следующими ценностями, принятыми в Обществе:

Профессионализм

Работники в процессе выполнения своих должностных обязанностей должны демонстрировать глубокое владение своей специальностью, обеспечивать своевременное и качественное выполнение поставленных задач, стремиться к постоянному совершенствованию профессиональных знаний и умений. Все взаимоотношения Работников с Контрагентами должны

соответствовать принятой в Обществе деловой практике и не противоречить законодательству Российской Федерации.

Ответственность

Каждый Работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других Работников. Вместе с тем, все Работники совместно несут ответственность перед потребителями, федеральными и региональными органами власти за научные исследования и разработки в области естественных и технических наук.

Объективность

Работники обязаны выполнять свои должностные обязанности честно и добросовестно, демонстрировать равное беспристрастное отношение к своим коллегам и (или) Контрагентами, не оказывать кому-либо из них предпочтения, быть независимыми от их влияния.

Имидж и репутация

Трудовая деятельность Работников должна соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества как в глазах всех Заинтересованных лиц, так и широкой общественности. Работники должны предпринимать все необходимые меры во избежание ситуаций, когда их поведение может негативно отразиться на деловой репутации Общества.

Взаимное уважение

Общество уважает личные права и интересы Работников, требования и условия взаимодействия, выдвигаемые Контрагентами. Уважение и доверие позволяют Работникам повысить эффективность работы, снизить бюрократические и административные барьеры. Каждый Работник, независимо от занимаемой должности, должен с пониманием и уважением относиться к своим коллегам.

Добросовестность

Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций возникновения конфликта интересов Работника и Общества. Общество стремится к исключению любых злоупотреблений Работников должностными полномочиями для личной выгоды, выгоды третьих лиц или в ущерб Обществу и его акционерам.

Конфиденциальность

Работники должны обеспечивать сохранность любой конфиденциальной информации, включая инсайдерскую информацию, неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб, с учетом требований законодательства Российской Федерации.

Целостность

Коллектив Общества является единой командой, объединяющей свои усилия для достижения стратегических целей Общества и преумножения его экономического, кадрового, инновационного и иного потенциала. Достижения Общества являются заслугой каждого из его Работников. Неудачи Общества также разделяет каждый его Работник.

Неприятие коррупции

В Обществе закреплён принцип неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях, в том числе действует полный запрет для Работников, а также иных лиц, действующих от имени Общества и (или) в его интересах, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях. Недопустимость коррупционных действий является обязательным требованием при взаимодействии с Контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, Работниками и иными лицами.

4. Принципы внутрикорпоративного поведения

Основные принципы взаимоотношений Работников и Общества

Общество рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс и наиболее ценный актив, развитие и поддержание которого является решающим фактором успешной деятельности Общества. Всем Работникам предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Общество стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации личного творческого потенциала каждого из Работников.

В свою очередь, Работники должны стремиться к постоянному повышению результативности собственной деятельности, а также высокой эффективности производственной деятельности Общества в целом. Каждый Работник обязан стремиться развивать в себе профессионализм, ответственность, инициативность, демонстрировать стремление к развитию, овладению смежными специальностями и (или) знаниями в смежных областях, честность, открытость, справедливость и соблюдение корпоративной культуры.

Публичный имидж Общества во многом определяется поведением его Работников. Работник должен воздерживаться от публичного выражения личного мнения, иных суждений и оценок в отношении деятельности Общества, которые могут нанести вред Обществу, противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему Кодексу, иным Внутренним документам Общества, а также в случае отсутствия у него необходимых для этого полномочий.

В Обществе исключена возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим

признакам. Общество должно обеспечить Работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении своих трудовых обязанностей.

Недопустимыми являются требования или угрозы с целью принуждения Работника к совершению действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, Уставу Общества, настоящему Кодексу либо иным Внутренним документам Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

Отношения между Обществом и Работниками строятся на основе долгосрочного взаимодействия, уважения и учета личных интересов Работников и четкого исполнения взаимных обязательств. Эффективное функционирование Общества строится путем четкого определения круга обязанностей и разграничения ответственности Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры в Обществе. Общество поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Общества в целом. В Обществе регулярно проводятся мероприятия по оценке и развитию персонала, включая оценку деятельности, тестирование профессиональных знаний, внутреннее и внешнее обучение, проведение внутренних семинаров, участие Работников в конференциях и круглых столах и т.д.

Общество стремится обеспечить наличие и развитие современных информационных средств, позволяющих организовать комфортное общение Работников по производственным вопросам с учетом обеспечения оперативности, качества и полноты обмена информацией.

Общество обязано уделять постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников и безопасности условий их труда, и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

В Обществе запрещается протекционизм. Запрет на осуществление совместной трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) распространяется на генерального директора, исполнительного директора, директоров прямого подчинения генеральному директору, главного бухгалтера, директоров департаментов, начальников отделов, начальников лабораторий, начальников секторов, начальников служб, с Работниками, если осуществление их трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Работники обязаны проинформировать Общество о своем участии в органах управления и контроля других организаций.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, Работники должны руководствоваться законодательством Российской Федерации, Уставом Общества, настоящим Кодексом и иными Внутренним документам Общества, действовать с учетом интересов Общества, его деловой репутации и принципов добросовестности и справедливости.

Основные принципы взаимоотношений Работников в коллективе

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.

Недопустимы нарушения Работниками дисциплины, ставящие под угрозу деловые процессы в Обществе, включая:

- принятие спонтанных и (или) несогласованных решений, осуществление действий, ущемляющих права и интересы других Работников, Контрагентов или Заинтересованных лиц;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной, в том числе инсайдерской, информации об Обществе;

- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда и пожарной безопасности;
- любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам, Заинтересованным лицам, Контрагентам и (или) их представителям;
- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Общества и его Работникам;
- причинение ущерба репутации Общества и (или) репутации ее Работников.

Принципы антикоррупционного поведения Работников

Работники при выполнении должностных обязанностей обязаны руководствоваться следующими принципами:

- соблюдать требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, иных правовых норм, положений настоящего Кодекса и Антикоррупционной политики в полном объеме;
- не принимать участие в формировании условий, способствующих возникновению предпосылок к совершению или совершению в Обществе коррупционных правонарушений;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, а также от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- незамедлительно сообщать в структурное подразделение, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе:
- о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставших им известными случаях подготовки и (или) совершения другими Работниками, иными лицами коррупционных правонарушений в Обществе;
- о возникшем конфликте интересов, а также принимать меры по недопущению и урегулированию конфликта интересов;
- о получении подарка в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

В случае возникновения у Работников сомнений в отношении правильности своих действий или сомнений по любым другим этическим вопросам они могут обратиться за разъяснениями и консультацией к

непосредственному руководителю и (или) Работнику, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе.

5. Принципы внешних взаимоотношений Общества

Противодействие коррупции

Общество отрицает коррупцию во всех ее прямых или косвенных формах и проявлениях.

Общество не допускает денежные выплаты или получение Работниками денежных средств либо Подарков в эквивалентной денежной форме в отношениях с Контрагентами.

Работники никогда и ни при каких обстоятельствах не имеют права требовать или прямо, или косвенно принимать от Контрагентов вознаграждение, комиссионные от сделки или иные Подарки от своего имени или в пользу третьих лиц за выполнение своих должностных обязанностей, или в обмен на предоставление преимуществ при приобретении товаров, работ или услуг. Нарушение законодательства Российской Федерации в данной области может повлечь привлечение виновных Работников к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

При взаимодействии с Контрагентами Работники имеют право принимать или передавать Подарки только в случаях, когда подобные действия удовлетворяют всем критериям, установленным соответствующими Внутренними документами Общества.

Подарки, передаваемые Работниками Контрагентам, передаются исключительно от имени Общества в целом. В качестве передаваемых Подарков Работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, имеющие символику Общества. Подарки не должны ставить под сомнение деловую репутацию Общества или его Работника.

В сомнительных случаях перед получением или передачей Подарков Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя.

Работники обязаны руководствоваться положениями Антикоррупционной политики Общества, а также уведомлять Работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе, о фактах обращений в целях склонения Работников к совершению коррупционных правонарушений.

Добросовестная конкуренция

Осуществляя исключительный вид деятельности в неконкурентном секторе экономики, Общество осознает необходимость содействия развитию добросовестной конкуренции и ответственность за соблюдение норм антимонопольного законодательства. Злоупотребление своим доминирующим

положением на рынке представляется для Общества неприемлемым поведением, не соответствующим его корпоративным этическим принципам.

Отбор поставщиков товаров, работ, услуг для нужд Общества выполняется с использованием закупочных процедур, порядок проведения которых установлен законодательством и Внутренними документами Общества.

Осуществляя закупочную деятельность, Общество руководствуется принципами открытости рынка и добросовестной конкуренции. Работникам Общества запрещается вступать в сговор с потенциальными поставщиками товаров, работ, услуг или осуществлять иные согласованные действия, ограничивающие добросовестную конкуренцию.

При взаимодействии с участниками закупочных процедур Работники обязаны не допускать распространения информации, которая может стать основанием для оценочного суждения о текущем или будущем решении Общества по выбору поставщика. При взаимодействии с участниками закупочных процедур Работники обязаны выполнять правила и предписания, установленные Внутренними документами Общества, регламентирующими закупочную деятельность.

Каждый Работник, который участвует в отборе поставщиков и имеет личную заинтересованность, которая способна оказать влияние на процесс отбора, обязан уведомить устно своего непосредственного руководителя и направить уведомление Работнику, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе.

Взаимодействие с акционерами

Общество осуществляет свою деятельность с учетом интересов акционеров, и стремится к поддержанию эффективного диалога с акционерами.

Акционеры Общества обладают совокупностью прав в отношении Общества, соблюдение и защиту которых обязаны обеспечить Совет директоров и исполнительные органы Общества. При этом Общество стремится сделать процесс реализации прав максимально простым и эффективным.

В целях обеспечения реальной возможности осуществления акционерами Общества своих прав Общество регулярно и своевременно предоставляет акционерам полную и достоверную информацию по различным вопросам деятельности Общества.

Взаимодействие с дочерними обществами

Общество в качестве акционера осуществляет взаимодействие с дочерними обществами в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Устава и Внутренних документов Общества, уставов дочерних обществ.

Основными целями взаимодействия Общества с дочерними обществами являются:

- обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации в процессе деятельности дочерних обществ, защиты прав и охраняемых законом интересов акционера Общества;
- разработка и реализация скоординированной и эффективной финансово-хозяйственной, инвестиционной, производственной и закупочной политики Общества и дочерних обществ для обеспечения стабильного развития, прибыльности функционирования дочерних обществ;
- повышения эффективности взаимодействия Общества и дочерних обществ по всем направлениям их деятельности;
- гармонизация отношений, предупреждение возникновения конфликтов между должностными лицами и трудовыми коллективами Общества и дочерних обществ.

Взаимоотношения с 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 Российской Федерации, 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.

Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации

С представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности Общество выстраивает и поддерживает уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключая конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации. Общество осуществляет свою деятельность на основе конструктивного и открытого диалога с органами государственной власти, общественностью и средствами массовой информации, что способствует укреплению положительного имиджа и деловой репутации Общества.

Взаимодействие Общества с органами власти, общественностью и средствами массовой информации организовано в соответствии со следующими нормами:

- направление информации в средства массовой информации только уполномоченными Работниками в соответствии с требованиями Внутренних документов Общества;
- предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество;
- недопущение намеренного искажения информации или предоставления ее не в полном объеме;
- регулярное предоставление максимально полной и объективной информации обо всех аспектах деятельности Общества.

Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

Общество придерживается принципа нейтральности в отношении политических партий и объединений, религиозных и общественных организаций. При этом Общество не ограничивает участие Работников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций во внерабочее время.

Религиозные и политические предпочтения являются личным делом Работников. Участие в деятельности политических партий и общественных объединений не должно препятствовать надлежащему исполнению Работниками своих непосредственных должностных обязанностей и взаимодействию с коллегами.

Работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, при совершении связанных с таким участием действий должны выступать исключительно как частные лица.

Работники не вправе использовать ресурсы, имидж и репутацию Общества при осуществлении политической, религиозной и общественной деятельности.

Рассмотрение информации о возможных фактах коррупции

Общество с использованием интерактивного канала приема сообщений о возможных фактах коррупции осуществляет прием обращений Работников, Контрагентов и иных физических и юридических лиц о возможных фактах коррупции, нарушений настоящего Кодекса любым его Работником, а также обращений с предложениями по улучшению антикоррупционных процедур и иных процедур управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции.

Общество проводит мероприятия по защите лиц, представивших информацию о возможных фактах коррупции, от любых форм давления.

Общество стремится к созданию комплекса эффективных мер по проверке информации о возможных фактах коррупции, а в случае их подтверждения, к устранению (минимизации) их последствий и причин, им способствующих.

6. Раскрытие информации

Раскрытие информации является важным элементом формирования имиджа Общества, обеспечивающим возможность акционерам Общества и Заинтересованным лицам получить объективное представление о результатах деятельности Общества, его планах и направлениях развития.

Главной целью, реализуемой Обществом политики раскрытия информации, является обеспечение максимально высокой степени доверия акционеров и Заинтересованных лиц путем предоставления им информации о себе и своей деятельности в объеме, достаточном для принятия указанными лицами обоснованных и взвешенных решений в отношении Общества.

Общество строго выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом и Внутренними документами Общества.

Основными принципами раскрытия информации об Обществе и осуществляемой им деятельности являются:

- регулярность и оперативность предоставления информации;
- актуальность и доступность информации;
- полнота и достоверность раскрываемой информации;
- соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и соблюдением коммерческих интересов Общества, его акционеров, а также Контрагентов.

Конфиденциальность

Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации, в том числе инсайдерской информации, лежит на всех Работниках, а также на

акционерах Общества. Работники обязаны принимать все возможные меры для обеспечения сохранности конфиденциальной информации.

В период работы в Обществе, так и после завершения трудовой деятельности в нем Работникам запрещено:

- разглашать третьим лицам конфиденциальную, в том числе инсайдерскую информацию;
- непосредственно или косвенно использовать конфиденциальную, в том числе инсайдерскую информацию для получения собственной выгоды либо выгоды третьих лиц, или в ущерб Обществу.

Срок действия режима конфиденциальности информации устанавливается законодательством Российской Федерации для всех Работников. Если такой срок не установлен, то режим конфиденциальности информации применяется в течение действия трудового договора и пяти лет после его прекращения для Работников, связанных трудовыми договорами с Обществом. Для Работников, не связанных трудовыми договорами с Обществом, - в течение пяти лет после прекращения исполнения обязанностей членов органов управления и контроля Общества.

Ответы на запросы

В целях формирования и реализации единой информационной политики Общества Работники обязаны немедленно сообщать в административно-правовой отдел о любых запросах, полученных ими от представителей средств массовой информации. При получении таких запросов Работники должны рекомендовать обратившемуся лицу связаться с административно-правовым отделом.

При этом Работники вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию об Обществе и его деятельности, но не вправе самостоятельно раскрывать информацию, которая не является публичной, либо информацию, в отношении которой Работник не располагает достоверными сведениями о том, что она публично раскрыта.

Защита персональных данных

Общество обеспечивает защиту персональных данных Работников, а также других физических лиц и Контрагентов.

Все Работники обязаны соблюдать требования законодательства Российской Федерации и Внутренних документов Общества в отношении организации работы с персональными данными.

7. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов

Общество признает и уважает многообразие внеслужебных интересов Работников. При этом и Общество, и Работники должны предпринимать усилия для предотвращения возникновения ситуаций, при которых Работнику

представляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ними лиц в ущерб коммерческим, корпоративным или иным интересам Общества.

Кодекс не содержит описания всех возможных примеров конфликта интересов, потенциально возникающего в процессе производственной деятельности Общества. Сферы потенциального возникновения конфликта интересов должны непрерывно выявляться Обществом и ставиться под строгий контроль.

Предупреждение возникновения конфликта интересов обеспечивается Обществом в том числе строгим определением Внутренними документами Общества зон функциональной ответственности и должностных обязанностей каждого из Работников.

Во избежание возникновения конфликта интересов Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои функции и должностные обязанности строго в пределах своих полномочий и только исходя из интересов Общества;
- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут войти в противоречие с интересами Общества;
- не оказывать влияния на решения должностных лиц Общества с целью приема на работу, перемещения Работников и получения ими новых должностей;
- не участвовать в принятии решений, касающихся возникновения (изменения, прекращения) деловых отношений с поставщиками товаров, работ или услуг для нужд Общества, если близкие родственники Работника состоят в трудовых отношениях или являются членом органа управления или контроля таких организаций.

Каждый Работник обязан немедленно уведомить устно своего непосредственного руководителя и Работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе, о любых потенциальных признаках возникновения конфликтов интересов.

При разрешении выявленного конфликта интересов в Обществе соблюдаются принципы открытости, справедливости и честности. По желанию Работника или по требованию его непосредственного руководителя расследование условий и обстоятельств возникновения конфликта интересов может проводиться конфиденциально.

Каждый Работник в случае выявленного нарушения им положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить подробную информацию о результатах проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Оказание давления, оскорбление, преследование и другие подобные действия в отношении Работника, заявившего о нарушении положений Кодекса, будут рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

Все Работники должны всемерно содействовать расследованию нарушений положений Кодекса, предоставлять информацию, материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств совершенных нарушений.

Разрешение конфликта интересов в максимально возможной степени должно производиться с минимизацией ущерба для деятельности Общества и в наиболее короткие сроки.

Никто из Работников не имеет права использовать свое должностное положение для разрешения выявленной конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Работником третьих лиц.

Обязанность по обеспечению исполнения Работниками требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Внутренними документами Общества возлагается на Работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе.

В случае выявления информации о нарушении положений настоящего Кодекса Работники должны сообщить Работнику, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе. Полученная информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной, и Работник, ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе, должен обеспечить недопущение несанкционированного доступа к ней третьих лиц. Лицо, сообщившее о выявленном нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения своего сообщения.

Анонимные сообщения о нарушениях положений Кодекса не рассматриваются Работником, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе.

Урегулирование конфликта интересов осуществляется руководителями структурных подразделений Общества, а при необходимости – руководством Общества.

8. Обязанности Работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Работники обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах, в интересах или от имени Общества;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах, в интересах или от имени Общества;

- незамедлительно информировать Работника, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Обществе:

- о ставших известными случаях совершения коррупционных правонарушений другими Работниками, Контрагентами или иными лицами;

- о случаях склонения Работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о ставших им известными случаях подготовки и (или) совершения другими Работниками, иными лицами коррупционных правонарушений в Обществе;

- о получении подарка в случаях, предусмотренных Внутренними документами Общества;

- о возникшем конфликте интересов, а также принимать меры по недопущению и урегулированию конфликта интересов.

- направлять уведомление о возникновении личной заинтересованности Работников, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

9. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Все Работники при их приеме на работу в соответствии с Внутренними документами Общества должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом.

Нарушение положений Кодекса может рассматриваться как действие, несовместимое со статусом Работника. К Работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, вина которых доказана в установленном порядке, может быть применено дисциплинарное взыскание, а также меры административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Порядок вступления в силу, пересмотра и внесения изменений в Кодекс.

Кодекс вступает в силу со дня его утверждения Советом директоров Общества.

После утверждения Кодекс подлежит непосредственному применению в деятельности Общества, доводится до сведения всех Работников и размещается в свободном доступе на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Если Кодекс либо его отдельные положения вступают в противоречие с законодательством Российской Федерации, то Кодекс либо его отдельные положения не подлежат применению. До внесения изменений в Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

Внесение изменений в Кодекс осуществляется в следующих случаях:

- необходимости приведения Кодекса в соответствие с изменениями в законодательстве Российской Федерации, в том числе применимом международном праве;
- совершенствования мер по реализации положений Кодекса.

Общество открыто для обсуждения вопросов практического применения положений Кодекса.