

УТВЕРЖДАЮ



Генеральный директор
ООО «СЗ «ННДК Бекетова»

Приказ № 1 от 06.12.2023 г.

М.С. Иванов

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников

1. Определения

1.1. Этика – это правила и нормы поведения физических лиц, работников Общества с ограниченной ответственностью «Специализированный застройщик «ННДК Бекетова» (далее – ОБЩЕСТВО).

1.2. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников – свод правил для Работников Общества, сформированный в соответствии с Законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника Общества может нанести ущерб интересам Общества.

1.4. Коррупция – включает в себя следующие действия физического лица:

- злоупотребление служебным положением;
- дача взятки;
- получение взятки;
- злоупотребление полномочиями;
- коммерческий подкуп;
- иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам Общества и государства.

Эти действия выполняются 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 другими физическими лицами.

1.5. Взятка – получение физическим лицом, включая работников Общества, лично или через посредника любых материальных ценностей (денежных средств, ценных бумаг, предметов услуг и иных имущественных выгод) за действие или бездействие в интересах взяткодателя, которое это физическое лицо не могло или не должно было совершить в силу своего служебного положения.

1.6. Предупреждение коррупции – деятельность Общества, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупции.

1.7. Инсайдерская информация – служебная информация Общества, не доступная публично, раскрытие которой способно повлиять на рыночную стоимость ценных бумаг.

1.8. Деловая репутация (имидж) - нематериальное благо, которое представляет собой оценку деятельности Общества с точки зрения их деловых качеств.

1.9. Риск – влияние неопределенности на цели Общества (ГОСТ Р ИСО 31000:2010).

- Неопределенность – недостаточность информации, понимания или знания относительно события, его последствий или его возможности.
- Цель Общества, как коммерческой организации - получение прибыли (ст. 50 Гражданского Кодекса Российской Федерации).
- Финансовый результат – это экономический итог хозяйственной деятельности Общества, выраженный в денежной форме (прибыль или убыток).
- Репутационный риск – неблагоприятное влияние имиджа Общества на её клиентов, контрагентов, учредителей (участников), деловых партнеров, регулирующих органов, от которого зависит финансовый результат Общества.
- Коррупционный риск – неблагоприятное влияние коррупции на финансовый результат Общества.
- Имущественный риск – неблагоприятное влияние на финансовый результат Общества следующих действий: кражи, порчи, растраты имущества, а также небрежного отношения к нему, применения его в незаконных или неэтичных целях.
- Фактор риска – обстоятельство, влияющее на возникновение риска.

2. Назначение Кодекса Этики и служебного поведения сотрудников

2.1. Настоящий Кодекс Этики и служебного поведения сотрудников, является документом Общества, определяющим:

- ключевые нормы, правила, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества и его работников в отношении ключевых бизнес-процессов Общества, а также во взаимоотношения с государственными служащими, деловыми партнерами, учредителями, средствами массовой информации;
- обязанность Генерального директора, учредителей и работников Общества независимо от занимаемой должности знать и соблюдать принципы и требования Кодекса Этики;

- порядок ознакомления работников Общества с требованиями Кодекса Этики;
- процедуры мониторинга соблюдения работниками Общества норм, правил, требований и принципов Кодекса Этики;
- порядок информирования руководства Общества о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса Этики;
- ответственность работников Общества за несоблюдение Кодекса Этики.

3. Область применения

3.1. Кодекс Этики отражает приверженность Общества высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации Общества.

3.2. Все работники Общества должны руководствоваться настоящим Кодексом Этики и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Общества.

3.3. Документы Общества, в том числе регулирующие отношения с органами власти, деловыми партнерами, учредителями и работниками Общества, разрабатываются и утверждаются с учетом принципов и требований настоящего Кодекса Этики.

3.4. Отдельные положения Кодекса Этики и порядок их реализации могут раскрываться более подробно во внутренних документах Общества, в том числе локально-нормативных актах, политиках, кодексах, регламентах, положениях, должностных инструкциях, а также трудовых договорах работников Общества.

3.5. Принципы и требования Кодекса Этики распространяются на все аспекты деятельности и бизнес-процессы Общества, в том числе, в следующих областях:

- уважение законных прав и интересов учредителей Общества, своевременное и достоверное раскрытие информации;
- предотвращение коррупции;
- добросовестная конкуренция;
- взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими;
- соблюдение правил работы с инсайдерской информацией и недопустимость инсайдерских сделок;
- выявление и урегулирование конфликтов интересов;
- соразмерность представительских расходов и деловых подарков;
- защита конфиденциальной информации;
- использование имущества Общества;
- взаимное уважение и взаимопомощь работников Общества.

4. Руководящие этические принципы Общества.

4.1. **Доверие:** за годы своего существования Обществу удалось завоевать доверие контрагентов и клиентов, построив со своими учредителями и работниками дружественные партнерские отношения, которые Общество твердо намерено сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.

4.2. **Открытость:** прозрачная информационная политика Общества не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Общества, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.

4.3. **Уважение к людям:** кадровая политика Общества выражается в предоставлении равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола и возраста.

4.4. **Профессионализм:** Общество принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и на основании профессионально обоснованных суждений.

4.5. **Беспристрастность и объективность:** все решения Общества, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляются на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных предпочтений или прелубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.

4.6. **Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции:** Общество воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает разумные усилия и меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, подрядчики, работники Общества придерживались таких же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

5. Информирование

5.1. Требования настоящего Кодекса Этики доводятся до сведения всех работников Общества при приеме на работу под подпись, а также размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества и внутреннем корпоративном портале Общества для свободного ознакомления.

5.2. Для обеспечения надлежащего понимания и выполнения работниками Общества Кодекса Этики Генеральный директор разрабатывает и обеспечивает утверждение планов проведения семинаров и подготовки обучающих материалов для работников Общества по вопросам соблюдения Кодекса Этики.

5.3. Все работники Общества в обязательном порядке проходят обучение по вопросам соблюдения Кодекса Этики не реже одного раза в три года, а также в случае значительного изменения действующего Кодекса Этики и/или применимого законодательства.

6. Взаимоотношения общества, работников и контрагентов

6.1. Руководство ОБЩЕСТВА несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых работники и контрагенты ОБЩЕСТВА имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса Этики и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении работников ОБЩЕСТВА.

6.2. ОБЩЕСТВО строит отношения с работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед работниками ОБЩЕСТВА:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров;
- уважать права человека и свободу личности;
- поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности;
- не допускать любые формы дискриминации или притеснения;
- обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда;
- создавать условия для безопасной, комфортной и продуктивной работы;
- принимать объективные кадровые решения исходя из результатов работы;
- предоставлять возможности профессионального и личностного роста;
- учитывать мнение работников и организовывать каналы обратной связи;
- поддерживать инициативы по повышению эффективности бизнес- процессов;
- развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации;
- реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы;
- предотвращать несанкционированное распространение персональных данных;
- уважать культурные традиции страны.

6.3. Все работники ОБЩЕСТВА обязаны соблюдать следующие этические принципы и нормы:

- выполнять требования применимого законодательства и внутренних документов ОБЩЕСТВА;
- заботиться о репутации ОБЩЕСТВА и в профессиональной деятельности руководствоваться ее интересами;
- воздерживаться от недобросовестных методов конкурентной борьбы и ведения дел;
- придерживаться принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- демонстрировать личный пример этичного поведения;
- быть честными и порядочными в деловых и личных отношениях;
- относиться к коллегам и контрагентам ОБЩЕСТВА уважительно и вежливо, оказывать поддержку новым сотрудникам;
- не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег;
- соблюдать стандарты внешнего вида («дресс-кода»);
- соблюдать субординацию, быть предельно корректным, одинаково относится ко всем коллегам и подчиненным;
- не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
- пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения;
- не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную и инсайдерскую информацию, материальные и нематериальные активы ОБЩЕСТВА;
- не вводить коллег и деловых партнеров ОБЩЕСТВА в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
- принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации;
- своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на запросы коллег, контрагентов;
- заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации;
- выполнять свои должностные обязанности максимально эффективным образом;
- учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;
- делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными;
- воздерживаться от действий или бездействия, вызывающих конфликт интересов;
- стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров;
- сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках ОБЩЕСТВА;
- избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в ОБЩЕСТВА;
- не допускать высказываний (в том числе в социальных и интернет-сетях), которые могут нанести репутационный и имущественный ущерб компании;
- использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально.

6.4. Для развития корпоративной культуры и содействия соблюдению принципов, изложенных в настоящем Кодексе Этики, руководство ОБЩЕСТВА должно:

- быть примером в соблюдении применимого законодательства и норм деловой этики в ежедневной деятельности ОБЩЕСТВА и при принятии решений;
- следить за тем, чтобы работники ОБЩЕСТВА понимали и выполняли требования настоящего Кодекса Этики;
- сообщать о несоблюдении или потенциально возможном несоблюдении применимого законодательства и этических норм.

6.5. Каждый работник ОБЩЕСТВА обязан ознакомиться с настоящим Кодексом Этики и пройти соответствующее обучение в порядке и сроки, устанавливаемые Генеральным директором, а также информировать о любом факте несоблюдения принципов Кодекса Этики другими работникам или контрагентами ОБЩЕСТВА.

6.6. Работник ОБЩЕСТВА не может подвергаться каким-либо наказаниям или преследованиям, если он инициирует или обсуждает вопросы этики со своими коллегами и руководителями, и должен быть уверен в гарантиях конфиденциальности.

7. Подход к реализации этических принципов ОБЩЕСТВА

7.1. Уважение законных прав и интересов всех учредителей ОБЩЕСТВА, своевременное и достоверное раскрытие информации

7.1.1. При принятии решений Генеральный директор должен в равной степени учитывать права и стремиться соблюдать баланс интересов всех учредителей ОБЩЕСТВА, отношения с которыми строятся на основе доверия и взаимного уважения.

7.1.2. Ключевыми принципами взаимодействия с учредителями являются соблюдение высоких стандартов корпоративного управления, информационная открытость и достоверность отчетности ОБЩЕСТВА, подразумевающие предоставление всем учредителям равных возможностей, включая защиту их прав и своевременный доступ к информации.

7.1.3. В целях предоставления всем учредителям и другим заинтересованным лицам свободного и равного доступа к информации, ОБЩЕСТВО организует своевременное и достоверное публичное раскрытие инсайдерской информации согласно требованиям применимого законодательства и правилам регуляторов рынка ценных бумаг Российской Федерации и тех стран, на биржах которых котируются ценные бумаги ОБЩЕСТВА.

7.1.4. По окончании отчетных периодов ОБЩЕСТВО публично раскрывает данные о финансовых результатах и факторах риска, анализ показателей за предыдущие периоды, описание основных событий, сведения о кредитных рейтингах и рейтингах корпоративного управления, календарь важных для инвестиционного сообщества мероприятий и другие значимые факты, при необходимости выпуская пресс-релизы и организуя конференции с участием аналитиков и представителей СМИ.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.1.5. Согласно Федеральному Закону Российской Федерации от 22.04.1996 №39-ФЗ «О рынке ценных бумаг», Федеральному Закону Российской Федерации 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», и иным применимым законам, ОБЩЕСТВО раскрывает определенную информацию о своей деятельности (в том числе, инсайдерскую информацию, сообщения о существенных фактах, финансовую отчетность, годовые отчеты, ежеквартальные отчеты, списки аффилированных лиц).

7.1.6. Раскрываемая ОБЩЕСТВОМ инсайдерская информация должна быть достоверной, актуальной и раскрываться в соответствии с применимым законодательством и требованиями регуляторов, при этом информация негативного характера должна раскрываться незамедлительно и в разумно достаточном объеме, равно как и информация позитивного характера.

7.1.7. Координация работы с инвестиционным сообществом, российскими и зарубежными СМИ, кроме ситуаций, когда внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА предусмотрено иное, является компетенцией уполномоченных работников ОБЩЕСТВА.

7.1.8. В целях обеспечения достоверного, открытого и профессионального диалога официальные заявления о текущем финансовом положении ОБЩЕСТВА, ее перспективах и планах развития, а также ответы на запросы со стороны инвестиционного сообщества (учредителей, брокеров, инвестиционных аналитиков и др.) могут давать только работники Корпорации, уполномоченные внутренними нормативными документами.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.1.9. Работники ОБЩЕСТВА при принятии управленческих решений и участии в работе органов управления ОБЩЕСТВА должны соблюдать нормы и требования применимого законодательства, а также внутренних нормативных документов ОБЩЕСТВА.

7.1.10. Работники ОБЩЕСТВА, владельцы бизнес-процессов, обязаны сообщать Генеральному директору обо всех известных фактах и событиях, которые подлежат раскрытию.

7.1.11. Работникам ОБЩЕСТВА, не имеющим полномочий по взаимодействию со СМИ и/или регуляторами, запрещается осуществлять прямые и опосредованные контакты со СМИ и/или инвестиционным сообществом по любым вопросам, связанным с деятельностью ОБЩЕСТВА, в том числе давать какие-либо комментарии, делать какие-либо заявления от лица ОБЩЕСТВА или от себя лично в качестве работника ОБЩЕСТВА без предварительного согласования с Генеральным директором.

7.1.12. При взаимодействии со СМИ, инвестиционным сообществом и регуляторами все работники ОБЩЕСТВА и структурные подразделения руководствуются внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА, касающимися работы с информацией и ее раскрытием, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну и/или инсайдерскую информацию.

7.2. Предотвращение коррупции

7.2.1. ОБЩЕСТВО строго придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях, в том числе во взаимодействии с учредителями, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий и другими лицами, при осуществлении повседневной деятельности и реализации проектов в любой из сфер деятельности ОБЩЕСТВА.

7.2.2. Антикоррупционная политика ОБЩЕСТВА базируется на следующих основных принципах:

- проведение периодической оценки коррупционных рисков;
- внедрение, соблюдение и совершенствование антикоррупционных процедур;
- осуществление проверки благонадежности контрагентов;
- реализация мониторинга и контроля.
- За несоблюдение норм применимого законодательства о противодействии коррупции и/или антикоррупционной политики ОБЩЕСТВА к любому работнику ОБЩЕСТВА могут быть применены меры ответственности,

предусмотренные применимым законодательством, настоящим Кодексом Этики и другими внутренними документами ОБЩЕСТВА.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.2.3. В соответствии с внутренней антикоррупционной политикой ОБЩЕСТВА и иными внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА:

- ОБЩЕСТВО не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах;
- ОБЩЕСТВО не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах ОБЩЕСТВА;
- ОБЩЕСТВО воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах ОБЩЕСТВА, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счёт ОБЩЕСТВА иной выгоды;
- ОБЩЕСТВО прилагает разумные усилия и принимает меры, чтобы минимизировать риски деловых отношений с неблагонадежными контрагентами и вовлечения ОБЩЕСТВА и (или) ее работников и (или) членов органов управления в коррупционные действия. Для этих целей ОБЩЕСТВО проводит изучение деловой репутации и благонадежности контрагентов; включает антикоррупционные оговорки в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе, отношения с деловыми партнерами ОБЩЕСТВА;
- ОБЩЕСТВО проводит изучение деловой репутации и благонадежности кандидатов на вакантные должности ОБЩЕСТВА. При приеме на работу каждый работник ОБЩЕСТВА обязан ознакомиться (под подпись) с внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА;
- ОБЩЕСТВО проводит регулярный мониторинг выполнения требований антикоррупционных процедур всеми работниками ОБЩЕСТВА. При выявлении нарушений Генеральный директор инициирует служебное расследование и разрабатывает меры по предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.2.4. Работники ОБЩЕСТВА должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 N273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

7.2.5. Работники ОБЩЕСТВА должны соблюдать нормы, содержащиеся во внутренних документах ОБЩЕСТВА, направленные на предотвращение и минимизацию коррупционных рисков.

7.2.6. Работники ОБЩЕСТВА должны сообщать обо всех рисках и фактах коррупции своему непосредственному руководителю (при его отсутствии – его заместителю) в случае невозможности обратиться к непосредственному руководителю.

7.3. Добросовестная конкуренция

7.3.1. ОБЩЕСТВО строит отношения с конкурентами на принципах обоюдного уважения, воздерживается от недобросовестной конкуренции, неэтичных методов получения конкурентных преимуществ и злоупотребления положением, стараясь урегулировать возможные разногласия путем добросовестных переговоров и обоюдовыгодных решений.

7.3.2. При заключении договоров ОБЩЕСТВО стремится справедливо распределять риски между сторонами и воздерживается от включения в договоры положений, необоснованно ограничивающих конкуренцию.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.3.3. ОБЩЕСТВО не предоставляет СМИ и инвестиционному сообществу:

- Необоснованные негативные комментарии о деятельности конкурентов ОБЩЕСТВА и деловых партнеров;
- Недостоверные данные о деятельности ОБЩЕСТВА.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.3.4. Работники ОБЩЕСТВА обязаны избегать заявлений, порочащих деловую репутацию компаний - конкурентов и деловых партнеров - не должны необоснованно критиковать их действия, продукцию и услуги.

7.5. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими

7.5.1. ОБЩЕСТВО и её работники стремятся строить и поддерживать конструктивные, открытые и максимально прозрачные отношения с органами государственной власти и государственными служащими в формате, не допускающем конфликтов интересов.

7.5.2. ОБЩЕСТВО воздерживается от подарков и оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах ОБЩЕСТВА, в том числе расходов на транспорт, проживание, развлечения, PR-кампании и т.п.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.5.3. Координация работы с органами государственной власти, кроме ситуаций, когда внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА предусмотрено иное, является компетенцией ответственных работников ОБЩЕСТВА, которые несут ответственность за формирование механизмов и реализацию взаимодействия с органами государственной власти для эффективного продвижения позиции и защиты интересов ОБЩЕСТВА.

7.6. Соблюдение правил работы с инсайдерской информацией ОБЩЕСТВА и недопустимость инсайдерских сделок

7.6.1. Инсайдерская информация об ОБЩЕСТВЕ может оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг ОБЩЕСТВА и предоставить ее обладателям необоснованные коммерческие преимущества.

7.6.2. ОБЩЕСТВО осуществляет раскрытие инсайдерской информации в установленном правилами бирж и регуляторов порядке.

7.6.3. Работникам ОБЩЕСТВА строго запрещается лично или через представителей совершать сделки с ценными бумагами ОБЩЕСТВА на основе инсайдерской информации или передавать ее третьим лицам, иначе как по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах ОБЩЕСТВА.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.6.4. При создании, получении, переработке или передаче любых документов (в том числе посредством электронной почты) каждый работник ОБЩЕСТВА обязан анализировать, есть ли в них инсайдерская информация.

7.6.5. Работники ОБЩЕСТВА обязаны не раскрывать инсайдерскую информацию, иначе как по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах ОБЩЕСТВА.

7.6.6. Работники ОБЩЕСТВА обязаны хранить документы с инсайдерской информацией только на зарегистрированных в ОБЩЕСТВА носителях и только в защищенных местах.

7.7. Выявление и урегулирование конфликтов интересов

7.7.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА и трудовыми договорами работников ОБЩЕСТВА, работники ОБЩЕСТВА обязаны при выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей действовать в интересах ОБЩЕСТВА добросовестно и разумно. Одним из ключевых условий добросовестного выполнения работниками ОБЩЕСТВА своих трудовых функций и должностных обязанностей является отсутствие у них конфликта интересов.

7.7.2. Конфликт интересов возникает или может возникнуть, когда личные интересы какого-либо работника ОБЩЕСТВА, включая финансовые, родственные, дружеские или иные, влияют или могут повлиять на добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей и/или привести к использованию своего служебного положения в ОБЩЕСТВЕ в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц в связи с несовпадением интересов с интересами ОБЩЕСТВА. Например, когда работники ОБЩЕСТВА:

- могут использовать свое должностное положение в ОБЩЕСТВЕ для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, иных благ или услуг (включая путешествия, отдых, лечение, посещение развлекательных мероприятий и т.п. или выгоды, выражающейся в достижении личных целей, даже если такая выгода не влечет получение материальной выгоды) для себя, своих близких родственников*, друзей и/или иных лиц; *Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.
- могут использовать в личных целях деловые возможности, активы, имущество и/или информацию ОБЩЕСТВА;
- конкурируют с ОБЩЕСТВОМ, включая, конкуренцию по сделкам и проектам, в личных интересах или интересах близких родственников, друзей или третьих лиц;
- имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся конкурентом ОБЩЕСТВА или стороной в значимом судебном или арбитражном споре с ОБЩЕСТВОМ;
- имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся контрагентом ОБЩЕСТВА, если в силу своего должностного положения работники ОБЩЕСТВА, имеют возможность принимать решения или оказывать влияние на принятие решений в отношении такого контрагента;
- являются работником, консультантом, агентом, представителем, услугодателем, руководителем, в т.ч. единоличным исполнительным органом, членом органов управления или комитета организации- контрагента и/или конкурента и/или стороны в значимом судебном или арбитражном споре с ОБЩЕСТВОМ, либо иной организации, интересы которой с существенной вероятностью могут вступить в конфликт с интересами ОБЩЕСТВА;
- получают кредиты или гарантии по личным обязательствам на нерыночных условиях от какой-либо компании или заключают какие-либо финансовые сделки с какой-либо компанией, являющейся контрагентом или конкурентом ОБЩЕСТВА, либо стороной в значимом судебном или арбитражном споре с ОБЩЕСТВА***;
- получают заемные средства от ОБЩЕСТВА на нерыночных условиях, а также осуществляют любые другие действия, нарушающие действующую в ОБЩЕСТВЕ систему мотивации, без получения предварительного одобрения уполномоченных органов или Генерального директора ОБЩЕСТВА;
- являются или являлись в течение 2-х предшествующих лет государственным/муниципальным служащим, должностным лицом органа государственной власти или работником организации с превалирующими государственным/муниципальным участием или работником организации, в которой государство или муниципальное образование обладает правом золотой акции;
- участвуют в коммерческой и/или хозяйственной деятельности, которая может негативно повлиять на выполнение работником ОБЩЕСТВА своих должностных обязанностей, или которая влечет использование, к выгоде стороннего лица, активов и ресурсов ОБЩЕСТВА, инсайдерской информации и конфиденциальной информации, полученной при работе в ОБЩЕСТВЕ;
- имеют в подчинении в ОБЩЕСТВЕ близких родственников и/или сами находятся у них в подчинении;
- принимают решения, либо могут оказать влияние на принятие решений по сделкам с контрагентами, с которыми работники ОБЩЕСТВА связывают личные, деловые или иные интересы и отношения (включая работу в организации-контрагенте в предшествующие годы);

- осуществляют собственные операции с ценными бумагами, финансовыми инструментами, валютой или товарами с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при работе в ОБЩЕСТВЕ;
- совмещают исполнительные и контрольные функции в Корпорации, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;
- инициируют, согласуют или участвуют в процедуре приема на работу в ОБЩЕСТВА, определения должностных обязанностей, премирования, повышения заработной платы, предоставления льгот, материальной помощи и т.п. для своих близких родственников.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.6.3. ОБЩЕСТВО, используя законные способы, осуществляет мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов, и вправе требовать от работников ОБЩЕСТВА урегулирования таких ситуаций, если они создают угрозу интересам и/или репутации ОБЩЕСТВА, влиять на надлежащее и добросовестное исполнение трудовых обязанностей работниками, могут быть причиной коррупционных рисков.

7.6.4. ОБЩЕСТВО, используя законные способы, имеет право проверять благонадежность работников при приеме на работу, а также при необходимости в течении периода работы проверкой на полиграфе с письменного согласия работников.

7.6.5. Во всех случаях урегулирование конфликта интересов осуществляется ОБЩЕСТВОМ с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации, с учетом баланса интересов ОБЩЕСТВА и её работников.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.6.6. Работники ОБЩЕСТВА обязаны минимизировать риски конфликта интересов, в том числе, избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть:

- противоречие между личными интересами работника и интересами ОБЩЕСТВА;
- использование работниками своего служебного положения в ОБЩЕСТВЕ в целях получения выгоды или преимуществ для себя, своих родственников, друзей или иных лиц;
- обстоятельства, влияющие на добросовестное и беспристрастное исполнение работниками своих должностных обязанностей в ОБЩЕСТВА.

7.6.7. Работники ОБЩЕСТВА при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в ОБЩЕСТВЕ, обязаны:

- руководствоваться интересами ОБЩЕСТВА;
- избегать любых ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов;
- действовать таким образом, чтобы личные интересы, родственные связи, дружеские отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на объективность и беспристрастность принимаемых в связи с работой в ОБЩЕСТВЕ управленческих и бизнес решений;
- незамедлительно письменно информировать своего непосредственного руководителя о возникновении у них потенциального или действительного конфликта интересов с ОБЩЕСТВОМ и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;
- нести ответственность за:
 - несоблюдение или ненадлежащее соблюдение интересов ОБЩЕСТВА в ситуации конфликта интересов;
 - сокрытие от ОБЩЕСТВА наличия конфликта интересов;
 - непринятие мер или отказ от осуществления действий по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.

7.6.8. Работнику ОБЩЕСТВА, у которого имеется конфликт интересов, до урегулирования такого конфликта интересов рекомендуется воздерживаться от принятия единоличных решений и от участия в голосовании при принятии коллегиальных решений по вопросам деятельности ОБЩЕСТВА, связанным с источником указанного конфликта интересов. До урегулирования конфликта интересов решения по вопросам деятельности ОБЩЕСТВА, связанным с источником указанного конфликта интересов (например, заключение сделок, выбор поставщиков, ведение переговоров и т.д.), принимаются иным лицом или коллегиальным органом ОБЩЕСТВА, наделенным соответствующими полномочиями внутренними документами ОБЩЕСТВА. Разрешение указанного конфликта интересов происходит в обычном порядке, как это оговорено в пунктах 4.7. - 4.8. настоящего Кодекса.

7.6.9. Если какой-либо работник ОБЩЕСТВА сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия у него конфликта интересов, либо в том каким образом следует осуществлять такую оценку, то он обязан незамедлительно обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю.

7.7. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков

7.7.1. В соответствии с антикоррупционной политикой ОБЩЕСТВА подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени ОБЩЕСТВА могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в ОБЩЕСТВА, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности всех указанных ниже критериев:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности ОБЩЕСТВА, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Рождество и Новый год, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для ОБЩЕСТВА, работников ОБЩЕСТВА и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящего Кодекса Этики, другим внутренним документам ОБЩЕСТВА и нормам применимого законодательства.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.7.2. Генеральный директор доводит до сведения всех работников ОБЩЕСТВА положение Кодекса Этики ОБЩЕСТВА, в том числе определение того, что является приемлемым и неприемлемым в части деловых подарков и оказания делового гостеприимства, а также способы информирования о нарушениях ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

7.7.3. Не допускается получение подарков, а также дарение подарков от имени ОБЩЕСТВА, её работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

7.7.4. Деловые подарки от ОБЩЕСТВА или ее руководителей и/или работников за счет ОБЩЕСТВА для представителей органов государственной власти и государственных служащих любых стран мира, а также представительские и иные связанные расходы при взаимодействии с представителями органов государственной власти и государственными служащими любых стран мира, допускаются только в случаях и в пределах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, применимыми нормами иностранного законодательства и внутренними нормативными документами ОБЩЕСТВА.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.7.5. Своевременно сообщать своему руководителю о несоблюдении ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

7.7.6. В случае возникновения сомнений в уместности делового подарка, проведения/посещения развлекательного/представительского мероприятия или делового гостеприимства работники ОБЩЕСТВА должны обращаться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

7.8. Защита конфиденциальной информации

7.8.1. Работники ОБЩЕСТВА, имеющие доступ к конфиденциальной и/или к инсайдерской информации ОБЩЕСТВА, персональным данным работников и клиентов ОБЩЕСТВА, должны использовать такую информацию только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и вправе сообщать ее другим работникам ОБЩЕСТВА, контрагентам или иным лицам только по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах ОБЩЕСТВА.

7.8.2. Все работники ОБЩЕСТВА обязаны не разглашать, не комментировать в СМИ, и не передавать такую информацию (в том числе, после прекращения трудовых отношений с ОБЩЕСТВА) каким-либо компаниям и лицам (включая родственников), кроме случаев, когда ее раскрытие, комментирование или передача санкционированы органами управления и внутренними документами ОБЩЕСТВА или требуются в силу закона.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.8.3. Подробная информация о политике ОБЩЕСТВА в области защиты информации приведена во внутренних нормативных документах ОБЩЕСТВА по работе с персональными данными.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.8.4. Работники ОБЩЕСТВА обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать ее содержание, как на протяжении всего срока работы в ОБЩЕСТВА, так и после увольнения. Работники имеют право раскрывать конфиденциальную информацию только с предварительного разрешения руководства или в установленном внутренними документами ОБЩЕСТВА порядке.

7.9. Использование имущества ОБЩЕСТВА

7.9.1. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам ОБЩЕСТВА и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая имущественный риск, приводящего к убыткам и ущербу деловой репутации ОБЩЕСТВА.

7.9.2. К имуществу и активам ОБЩЕСТВА относятся, в том числе, материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», данные о бизнес-процессах, сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи ОБЩЕСТВА или хранящиеся в них.

Как это реализовано в ОБЩЕСТВЕ

7.9.3. В ОБЩЕСТВЕ внутренними нормативными документами описаны требования к использованию и обеспечению сохранности имущества, в том числе:

- личная ответственность работников ОБЩЕСТВА за обеспечение сохранности имущества ОБЩЕСТВА, которое они получили в пользование, и необходимость информирования обо всех случаях ненадлежащего обращения с имуществом ОБЩЕСТВА со стороны других лиц;
- защита денежных средств ОБЩЕСТВА от неправомерного использования, утраты, мошенничества и кражи.

Обязанности работников ОБЩЕСТВА

7.9.4. Каждый работник ОБЩЕСТВА несет ответственность за сохранность и надлежащее использование имущества и активов ОБЩЕСТВА.

8. Внесение изменений

8.1. При изменении требований российского и зарубежного законодательства или применимых норм международного права, лучших практик, интересов ОБЩЕСТВА или его учредителей, партнеров, кредиторов, а также при выявлении

недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса Этики и в иных случаях, Генеральный директор ОБЩЕСТВА может вносить к Кодекс Этики изменения и дополнения, которые не должны искажать высокие стандарты ведения бизнеса ОБЩЕСТВА.

9. Ответственность за неисполнение (неадекватное исполнение) Кодекса Этики

9.1. Работники, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса Этики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома, либо попустительства.

9.2. В случае необходимости, вопрос о нарушении работником ОБЩЕСТВА настоящего Кодекса Этики и его ответственности может быть вынесен на рассмотрение руководству ОБЩЕСТВА.

9.3. Лица, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса Этики, при наличии оснований, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, в том числе, по инициативе ОБЩЕСТВА.

10. Заключение

10.1. Кодекс Этики не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники ОБЩЕСТВА могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса ОБЩЕСТВА.

10.2. При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом Этики, каждый работник обязан задать себе следующие вопросы:

- Это законно?
- Это честно и справедливо?
- Отвечает ли это интересам ОБЩЕСТВА?
- Соответствует ли это этическим принципам и ценностям ОБЩЕСТВА?
- Повлияет ли это негативно на репутацию ОБЩЕСТВА как компании с высоким уровнем деловой этики?
- Имею ли я полномочия?
- Будут ли мои действия хорошим примером для других работников ОБЩЕСТВА?
- Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнают учредители и руководство ОБЩЕСТВА или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?

10.3. Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или у Вас возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением Кодекса Этики, то следует без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем.