Утвержден решением
Совета директоров АО «Россети Научно-технический центр» от 14.05.2026
(протокол от 14.05.2026 № 6/НТЦ)

Кодекс
корпоративной этики и должностного поведения работников АО «Россети Научно-технический центр»

Москва
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ 6
3. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА 7
4. ПРАВИЛА ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ 8
5. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 9
6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С АКЦИОНЕРАМИ 10
7. ПРОФИЛАКТИКА И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ 10
8. ПОДАРКИ 12
9. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ 13
10. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ 14
11. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ 14
12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА 14
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 15

1. Общие положения

1.1. Назначение и область применения документа

1.1.1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников АО «Россети Научно-технический центр» (далее – Кодекс) разработан в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2024 г., со Стратегией развития электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 3 апреля 2013 г. № 511-р, Антикоррупционной хартией Российского бизнеса, а также Кодексом корпоративной этики и должностного поведения работников ПАО «Россети», утвержденным решением Совета директоров ПАО «ФСК ЕЭС» 26.06.2017 (протокол от 29.06.2017 № 372) и Антикоррупционной политикой ПАО «Россети» и дочерних обществ ПАО «Россети», утвержденной решением Совета директоров ПАО «Россети» (протокол от 07.06.2023 №620).

1.1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения АО «Россети Научно-технический центр» (далее – Общество), которым должны следовать все работники Общества независимо от занимаемой ими должности, а также члены органов управления и контроля Общества.

Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Общества не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителя Общества.

Кодекс является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники Общества, а также члены его органов управления и контроля, должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

1.1.3. Кодекс призван способствовать:

– реализации стратегических целей Общества;

– формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;

– укреплению авторитета Общества, доверия акционеров, кредиторов и других заинтересованных лиц к Обществу;

– развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Обществом;

– повышению эффективности выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей;

– сохранению и преумножению технологического, производственного и научного потенциала Общества.

1.1.4. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.1.5. Настоящий Кодекс направлен на достижение миссии и стратегических целей, утверждённых распорядительными документами Общества.

1.2. Принятые термины, сокращения

Термин/ Сокращение	Определение
Деловой этикет	Правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам
Деловой подарок	Подарок, полученный работником Общества лично или через посредника от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение: - в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих должностных обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды)
Кодекс	Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников АО «Россети Научно-технический центр»
Корпоративная этика	Совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют

Термин/ Сокращение	Определение
	согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников
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 (служебных) 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица
Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником Общества	Родители, супруги, дети, братья, сестры работника Общества, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей
Непосредственная подчиненность	Отношение между руководителями и работниками, при котором ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает в отношении него властно-распорядительными полномочиями
Общество	Акционерное общество «Россети Научно-технический центр», а также его обособленные подразделения и филиалы
Партнер	Любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с

Термин/ Сокращение	Определение
	которым Общество вступает в договорные отношения, направленные на достижение совместной цели
Прямая подчиненность	Отношение между руководителями и работниками, при котором руководитель обладает в отношении последних властно-распорядительными полномочиями, в том числе вправе отдавать им приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку его профессиональных и личностных качеств, определение размера заработной платы, премии и иных вознаграждений
Подарки	Все подарки в виде товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции) и все жесты деловой вежливости, знаки благодарности, скидки, одолжения, а также другие ценные вещи, за которые получатель не платит полную стоимость
Работники Общества	Физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с Обществом
Трудовая династия	Группа работников производственного персонала Общества, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) численностью не менее трех человек, представляющих не менее двух поколений, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему

2. Корпоративные ценности

Общество не отступает от своих ценностей ради получения прибыли, воспринимая их как связующее звено всех сфер деятельности, и ожидает того же от своих деловых партнеров. Дорожа корпоративными ценностями, Общество поддерживает высокую корпоративную культуру.

2.1. Надежность. Преумножая лучшие традиции отечественной технической научно-исследовательской школы, Общество стремится к

обеспечению электроэнергетической отрасли качественными, эффективными и безопасными технологиями, отвечающими самым строгим современным требованиям и способствующими обеспечению надежного и бесперебойного энергоснабжения потребностей экономики и социального сектора Российской Федерации.

2.2. Человеческий ресурс. Ключевым ресурсом деятельности Общества являются его работники, благодаря которым Общество создает, сохраняет и преумножает свои стоимость и авторитет в течение длительного срока. Достижение стратегических целей и задач Общества, в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников.

Для Общества ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста.

Общество руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе, руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности, только исходя из деловых качеств.

В Обществе приветствуются трудовые династии. Создаются благоприятные условия для их развития. Общество поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий.

2.3. Эффективность. Общество осознает свои обязанности перед акционерами и партнерами, в связи с чем, эффективность деятельности является его базовой ценностью. Общество стремится к непрерывному повышению эффективности, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, высшего менеджмента и акционеров Общества.

2.4. Безопасность. Общество применяет строго регламентированный и взвешенный подход к реализации мер безопасности, осуществляет профилактику возможных правонарушений.

2.5. Социальная ответственность. Общество – социально ответственная компания, которая уделяет большое внимание вопросам экологии, охраны труда, реализации социальных программ.

3. Принципы корпоративного поведения работников Общества

3.1. Профессионализм. Работа в АО «Россети Научно-технический центр» предполагает применение профессиональных навыков и компетенций и формирование высокопрофессиональной производственной среды.

3.2. Добросовестность и ответственность. Работники Общества относятся к выполнению своих служебных обязанностей максимально ответственно, не допуская проявлений халатности и ошибок.

Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения и не

вправе перекладывать свою ответственность на других работников. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

3.3. Взаимодействие и сотрудничество. Взаимодействие с деловыми партнерами основывается на долгосрочном сотрудничестве в полном соответствии с корпоративными правилами.

Общество заинтересовано во взаимовыгодном сотрудничестве. Во взаимодействии с Обществом недопустимо злоупотребление доминирующим положением или проявление недобросовестной конкуренции.

3.4. Имидж и репутация. Управленческие решения и действия работников Общества должны быть направлены на поддержание позитивного имиджа Общества, а также на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

3.5. Конфиденциальность. Работники Общества обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации (включая информацию, составляющую коммерческую тайну), потеря (утечка) которой может нанести Обществу ущерб. Нарушение режима коммерческой тайны влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Правила должностного поведения

4.1. Все работники должны сотрудничать на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям Общества, к его акционерам, членам Совета директоров, ветеранам и деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

4.2. В Обществе недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:

– несогласованные решения, ущемляющие интересы Общества и/или других работников;

– систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;

– разглашение конфиденциальной или составляющей коммерческую тайну информации об Обществе;

– пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– использование ненормативной лексики;

– пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;

– любые формы дискриминации работников и неуважительное отношение к коллегам, деловым партнерам или конкурентам Общества.

4.3. Работники Общества в процессе осуществления своей деятельности должны придерживаться стратегии полного неприятия коррупции, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями, неконкурентного

поведения, мошенничества и иных злоупотреблений в любых их формах и проявлениях. Работники Общества обязаны:

– воздерживаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих 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 или от имени Общества;

– незамедлительно информировать структурное подразделение по противодействию (профилактике) коррупции Общества о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений.

4.4. В целях формирования положительной деловой репутации и позитивного имиджа Общества работники должны придерживаться правил и подходов к раскрытию информации, установленных Положением об информационной политике и Регламентом коммуникационной политики Общества, в том числе в отношении партнеров, клиентов, акционеров, средств массовой информации (далее – СМИ) и общественности.

4.5. В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой органам власти и потребителям информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

4.6. Обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должны выполняться и после завершения работы в Обществе.

4.7. Работник не должен использовать интернет и корпоративную почту в личных целях. Работнику Общества запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, в том числе в социальных сетях, если это не входит в его должностные обязанности.

4.8. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Общества и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, в том числе социальных сетях, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Общества. В случае обращения к нему представителей СМИ работник Общества должен незамедлительно сообщить об этом руководителю подразделения по связям с общественностью. Все запросы, исходящие от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством Общества, направляются в подразделение по связям с общественностью.

5. Этика поведения руководителей

5.1. Должностные лица Общества своим поведением на практике должны подавать пример этичного поведения, соблюдения требований

антикоррупционного законодательства и внутренних документов, в том числе настоящего Кодекса.

5.2. При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

– исходить из интересов Общества, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

– проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы и правила;

– уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимать обоснованные законные решения;

– в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Общества при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;

– действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Общества;

– не допускать участия Общества в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Обществу;

– принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

6. Взаимодействие с акционерами

6.1. Общество осуществляет свою деятельность с учетом интересов своих акционеров, стремится к поддержанию эффективного диалога с ними, основанного на общности целей Общества и его акционеров.

6.2. В целях обеспечения реальной возможности осуществления акционерами Общества своих прав Общество в соответствии с законодательством и внутренними документами регулярно и своевременно предоставляет своим акционерам полную и достоверную информацию по различным вопросам, в том числе о деятельности Общества, выплате дивидендов, повестке дня Общего собрания акционеров, а также по иным вопросам.

6.3. При взаимодействии с акционерами Общество стремится к предупреждению либо справедливому урегулированию возможных корпоративных конфликтов между Обществом и его акционерами, при этом обеспечивая защиту прав акционеров, интересов Общества, а также соблюдение требований законодательства и внутренних документов.

7. Профилактика и предупреждение коррупции

7.1. Общество не приемлет любые формы коррупции, а также ожидает, что ее деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

Работники Общества обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях их склонения к совершению коррупционных правонарушений

структурное подразделение по противодействию (профилактике) коррупции Общества.

Общество реализует антикоррупционную политику, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:

– на территории Российской Федерации и за рубежом работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции [1] и закрепленные Антикоррупционной политикой Общества. Общество ведет постоянную работу по повышению эффективности системы антикоррупционного комплаенса;

– в Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных или муниципальных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных или муниципальных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных или муниципальных служащих соответствующих (принимающих решения, в котором заинтересовано Общество) государственных или муниципальных органов;

– работники Общества не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Общества незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации;

– работники Общества не должны просить и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

7.2. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов:

7.2.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

7.2.2. Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц. Работники Общества обязаны:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества;

– избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

[1] утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе, сообщать о возникновении конфликта интересов и заполнять декларации о конфликте интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а также коллегиальный орган Общества, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

7.2.3. Общество придерживается принципа, при котором в отношениях прямого подчинения или подконтрольности находятся лица, не состоящие в родстве или свойстве. Нахождение работников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

Запрещается трудоустройство лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работниками Общества, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью одного из них другому.

Наличие у работника родственных связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей.

7.2.4. Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом Общества, не приветствуется.

Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации - партнёре Общества, либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, работнику рекомендуется уведомить кадровую службу Общества и подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

7.2.5. Обо всех известных случаях инвестиций в компанию-клиента или компанию-поставщика Общества, либо иную компанию, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, совершенных им или его близкими родственниками, работник Общества уведомляет подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

8. Подарки

8.1. Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

8.2. Подарки от контрагентов и партнеров лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, для целей настоящего Кодекса

считаются подарками работнику, за исключением работы указанных лиц в компании контрагента или партнера.

Работник Общества обязан сообщать в подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений, о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами Общества лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

8.3. Работник Общества не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

– от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды;

– в виде наличных или безналичных денежных средств, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

8.4. Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на следующие случаи:

– получение в подарок от контрагентов и клиентов Общества корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);

– получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого вне зависимости от их организационной принадлежности были переданы одинаковые подарки.

8.5. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае если обычаи делового гостеприимства не допускают отклонения подарка, он подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на рассмотрение Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов

8.6. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству.

8.7. Работники Общества обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами Общества обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

9. Корпоративный имидж

9.1. Корпоративный имидж Общества складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (официальную деловую - в офисе, рабочую спецодежду - на производстве).

9.2. Традиционный классический деловой стиль одежды является стандартом внешнего вида работника Общества. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, сдержанная цветовая гамма, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

9.3. Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду, изготовленную в соответствии с фирменным стилем Группы компаний «Россети». Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

9.4. В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается на их руководителей. Работникам, нарушившим требования к внешнему виду, Руководящий состав, или руководитель структурного подразделения вправе сделать замечание в устной форме и обязать работника привести в надлежащее состояние свой внешний вид. При повторном нарушении дресс-кода на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.5. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и (или) репутации работников Общества, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества и использование одежды и атрибутики с логотипом Общества неподобающим образом.

10. Безопасность труда и охрана здоровья работников

10.1. Общество стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих работников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если работники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма в Обществе является распространение среди работников Общества культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

10.2. Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности — это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

10.3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого работника является выполнение следующих правил:

– всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;

– требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

11. Охрана окружающей среды

11.1. Общество осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Общества на окружающую среду.

11.2. Общество последовательно внедряет технологии производственного процесса, в максимально возможной степени снижающие уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

12. Обеспечение соблюдения положений кодекса

12.1. Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Эффективность настоящего Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Общества остановить или предотвратить его нарушение.

12.2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

– следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;

– последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

12.3. Если работник не знает как повести себя в сложной ситуации, описанной в настоящем Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, работник может обратиться за консультацией, советом или помощью:

– к своему непосредственному руководителю;

– в подразделение, на которые возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

12.4. Обеспечение соблюдения требований Кодекса возлагается на Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, к ведению которой отнесены:

– разрешение возникающих в структурных подразделениях Общества предконфликтных ситуаций, информация о которых поступила в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

– урегулирование конфликта интересов в отношении работников Общества, членов Комиссии, руководителей филиалов;

– рассмотрение фактов нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в Обществе;

– иные вопросы, возникающие в соответствии с действующим в Обществе Положением о Комиссии.

12.5. Кодекс утверждается решением Совета директоров Общества.

13. Ответственность

13.1. Соблюдение работниками Общества положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятия решения о поощрении, а также для профессионального или карьерного роста. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

13.2. К работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и (или) дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Общества, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления

незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.