

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров Акционерного
общества «МОНОПОЛИЯ»
(Протокол № 60/2024 от 17.07.2024 г.)

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ДОЛЖНОСТНОГО
ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «МОНОПОЛИЯ»**

(новая редакция)

Санкт-Петербург
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Термины и определения..... | 3 |
| 1. Общие положения | 5 |
| 2. Корпоративные ценности | 5 |
| 3. Принципы корпоративного поведения сотрудников | 6 |
| 4. Правила должностного поведения..... | 7 |
| 5. Этика поведения руководителей..... | 8 |
| 6. Взаимодействие с акционерами и инвесторами | 8 |
| 7. Профилактика и предупреждение коррупции | 9 |
| 8. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов | 9 |
| 9. Подарки | 10 |
| 10. Корпоративный имидж | 11 |
| 11. Безопасность труда и охрана здоровья сотрудников | 11 |
| 12. Охрана окружающей среды | 12 |
| 13. Обеспечение соблюдения положений кодекса | 12 |
| 14. Ответственность..... | 13 |
| 15. Заключительные положения..... | 13 |

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Кодексе ниже, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Российской Федерации и Уставе.

Если иное не предусмотрено в настоящем Кодексе и прямо не следует из контекста, для целей настоящего Кодекса используются следующие основные понятия:

Близкие родственные связи, родственные связи – родители, супруги, дети, братья, сестры Сотрудника, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

Деловой этикет – правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам.

Деловые партнеры – клиенты, поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

Корпоративная этика – совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми Сотрудниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и Сотрудников.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Сотрудника и законными интересами Общества.

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.

Непосредственный руководитель (непосредственная подчиненность) – отношение между руководителями и Сотрудниками, при котором ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает в отношении него властно-распорядительными полномочиями.

Общество – акционерное общество «МОНОПОЛИЯ», учрежденное в соответствии с законодательством Российской Федерации за основным государственным регистрационным номером (ОГРН): 1137847428905, зарегистрированное по адресу: 196158, г. Санкт-Петербург, ул. Звёздная, д. 1, лит. А, ПОМЕЩ. 17Н.

Прямая подчиненность – отношение между руководителями и Сотрудниками, 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 – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе товары, деньги или денежный эквивалент (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции), услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата отдыха и (или) развлечений, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и т.д.), полученная в связи с работой в Обществе.

Руководство – руководитель департамента, направления, отдела или иного структурного

подразделения Общества. Термин «**Руководитель**» следует толковать соответствующим образом.

СМИ – средства массовой информации.

Сотрудник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

Трудовая династия – группа Сотрудников 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.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения сотрудников Общества (далее – «**Кодекс**») разработан в соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом корпоративного управления, одобренным Советом директоров Банка России 21 марта 2014 г., Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 г., и локальными нормативными актами Общества.
- 1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения Общества, которым должны следовать все Сотрудники независимо от занимаемой ими должности.
- 1.3. Положения Кодекса должны соблюдаться Сотрудниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества, или если Сотрудники воспринимаются третьими лицами в качестве представителя Общества.
- 1.4. Кодекс является внутренним документом и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Сотрудники Общества, а также члены его органов управления, должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.
- 1.5. Кодекс призван способствовать:
 - 1.5.1. Реализации стратегических целей Общества;
 - 1.5.2. Формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;
 - 1.5.3. Укреплению авторитета Общества, доверия к нему акционеров, инвесторов, кредиторов и других заинтересованных лиц;
 - 1.5.4. Развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Обществом;
 - 1.5.5. Повышению эффективности выполнения Сотрудниками своих должностных обязанностей;
 - 1.5.6. Сохранению и преумножению технологического, производственного и научного потенциала Общества.
- 1.6. Кодекс имеет рекомендательный характер для Сотрудников, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.
- 1.7. Настоящий Кодекс направлен на достижение миссии и стратегических целей Общества.

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.

Надежность. Общество стремится к обеспечению в максимальной степени надежного оказания услуг.

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

его Сотрудников.

Для Общества ценен каждый Сотрудник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем Сотрудникам 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. Сотрудники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

В Обществе приветствуются трудовые династии. Но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

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

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

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

3. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Профессионализм. Работа в Обществе предполагает применение профессиональных навыков и компетенций, формирование высокопрофессиональной производственной среды, направленной на обеспечение качественных и надежных услуг, своевременного и прозрачного партнерства.

Добросовестность и ответственность. Сотрудники Общества относятся к выполнению своих должностных обязанностей максимально ответственно, не допуская проявлений халатности и ошибок.

Каждый Сотрудник персонально отвечает за свои действия и решения и не вправе перекладывать свою ответственность на других Сотрудников. Каждый Сотрудник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

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.

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

Конфиденциальность. Сотрудники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации (включая информацию, составляющую коммерческую тайну), потеря (утечка) которой может нанести Обществу ущерб с учетом требований законодательства о раскрытии информации. 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 Сотрудники должны взаимодействовать 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, деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу. В Обществе недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:
 - 4.1.1. Несогласованные решения, ущемляющие интересы Общества и/или других Сотрудников;
 - 4.1.2. Систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
 - 4.1.3. Разглашение конфиденциальной, инсайдерской или составляющей коммерческую тайну информации об Обществе;
 - 4.1.4. Пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - 4.1.5. Использование ненормативной лексики;
 - 4.1.6. Пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
 - 4.1.7. Любые формы дискриминации сотрудников и неуважительное отношение к коллегам, деловым партнерам или конкурентам Общества.
- 4.2. Сотрудники 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. Сотрудники обязаны:
 - 4.2.1. Воздерживаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени Общества;
 - 4.2.2. 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;
 - 4.2.3. Незамедлительно информировать структурные подразделения по противодействию (профилактике) коррупции Общества о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений.
- 4.3. В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой органам власти и деловым партнерам информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих должностных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации. Обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должны выполняться и после завершения работы в Обществе.
- 4.4. Сотрудник не должен использовать интернет и корпоративную почту в личных целях. Сотруднику запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.
- 4.5. Сотрудник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Общества и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж

и деловую репутацию Общества. В случае обращения к нему представителей СМИ Сотрудник Общества должен незамедлительно сообщить об этом руководителю направления внешних коммуникаций. Все запросы, исходящие от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством Общества, направляются в направления внешних коммуникаций.

5. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- 5.1. Руководители Общества должны своим поведением на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов Общества, в том числе настоящего Кодекса.
- 5.2. При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:
 - 5.2.1. Исходить из интересов Общества, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;
 - 5.2.2. Проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы, и правила;
 - 5.2.3. Уважительно относиться к Сотрудникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству Сотрудников, принимать обоснованные законные решения;
 - 5.2.4. В своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Общества при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;
 - 5.2.5. Действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления;
 - 5.2.6. Не допускать участия Общества в сомнительных операциях (сделках),
 - 5.2.7. Способных нанести материальный либо репутационный ущерб;
 - 5.2.8. Принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у Сотрудников.

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

- 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 своих прав Общество 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 Общества стремится к предупреждению либо справедливому урегулированию возможных корпоративных конфликтов между Обществом и его акционерами. При этом обеспечивая защиту прав акционеров, а также соблюдение требований законодательства и внутренних документов.
- 6.4. Общество стремится к росту своей инвестиционной привлекательности за счет своей эффективной и результативной деятельности, повышения информационной прозрачности.
- 6.5. Ключевым фактором взаимодействия с инвестиционным сообществом является обеспечение своевременного раскрытия объективной, достоверной и непротиворечивой информации о деятельности Общества, а также обеспечение активного диалога с инвесторами и аналитиками в рамках реализации требований законодательства.

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.
- 7.2. Сотрудники обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях их склонения к совершению коррупционных правонарушений.
- 7.3. Общество реализует единую антикоррупционную политику, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:
 - 7.3.1. На территории Российской Федерации и за рубежом Сотрудники соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции¹ и закрепленные Антикоррупционной политикой Общества.
 - 7.3.2. Общество ведет постоянную работу по повышению эффективности системы антикоррупционного комплаенса;
 - 7.3.3. 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;
 - 7.3.4. Сотрудники 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;
 - 7.3.5. Сотрудники не должны просить и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

8. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 8.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности Сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- 8.2. Никто из Сотрудников не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Сотрудниками третьих лиц. Сотрудники должны:
 - 8.2.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества;
 - 8.2.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - 8.2.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе, сообщать о возникновении конфликта интересов и заполнять декларации о конфликте интересов;

¹утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 год

- 8.2.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 8.3. В случае возникновения конфликта интересов Сотрудники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя и единоличный исполнительный орган Общества и/или коллегиальный орган Общества, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее – «**Комиссия**») (если такая сформирована в Обществе).
- 8.4. Общество придерживается принципа, при котором в отношениях прямого подчинения или подконтрольности находятся лица, не состоящие в родстве или свойстве. Нахождение Сотрудников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению единоличного исполнительного органа Общества и/или Комиссии (если такая сформирована в Обществе).
- 8.5. Запрещается трудоустройство лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с Сотрудниками, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью одного из них другому.
- 8.6. Наличие у Сотрудника родственных связей с другими Сотрудниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение Сотрудником должностных обязанностей.
- 8.7. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности Сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- 8.8. Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации – партнере Общества, либо иной организации, с которой Сотрудник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, Сотруднику рекомендуется уведомить департамент по работе с персоналом Общества и подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
- 8.9. Работой вне Общества считается любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, рядового Сотрудника, а также в любой другой должности в компании, не осуществляющей деятельность в сфере логистики (транспортных перевозок).
- 8.10. Обо всех известных случаях инвестиций в компанию-клиента или компанию-поставщика Общества, либо иную компанию, с которой Сотрудник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, совершенных им или его близкими родственниками, Сотруднику рекомендовано уведомлять подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

9. ПОДАРКИ

- 9.1. Получение Сотрудником подарка может быть негативно оценено со стороны других сотрудников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях Сотрудника и дарителя.
- 9.2. Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам Сотрудника для целей настоящего Кодекса считаются подарками Сотруднику.
- 9.3. Сотрудник обязан сообщать единоличному исполнительному органу Общества и/или в Комиссию (если такая сформирована в Обществе), о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами Общества лицам, состоящим

- с Сотрудником в близком родстве или свойстве, а также иным близким Сотрудника, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.
- 9.4. Сотрудник Общества не должен принимать подарки от третьих лиц в любом из следующих случаев:
- 9.4.1. За совершение каких-либо действий (бездействий), связанных с работой в Обществе;
 - 9.4.2. Стоимость подарка составляет 3 000 рублей;
 - 9.4.3. В виде денег и денежных эквивалентов;
 - 9.4.4. В отсутствии очевидного, общепринятого повода для подарка.
- 9.5. Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на следующие случаи:
- 9.5.1. На отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейного (подарки родителей, детей, супругов) или близких отношениях личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе;
 - 9.5.2. Получение в подарок от контрагентов и клиентов Общества корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);
 - 9.5.3. Получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого вне зависимости от их организационной принадлежности были переданы одинаковые подарки.
- 9.6. 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 единоличного исполнительного органа и/или Комиссии (если такая сформирована в Обществе).
- 9.7. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, Сотрудник должен обратиться за разъяснениями к единоличному исполнительному органу Общества и/или в Комиссию (если такая сформирована в Обществе).
- 9.8. Сотрудники 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.

10. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ

- 10.1. Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение Сотрудников и единый фирменный стиль.
- 10.2. Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением.
- 10.3. Существенной частью имиджа Общества является его фирменный стиль.
- 10.4. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и (или) репутации Сотрудников, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

11. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

- 11.1. Общество стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих Сотрудников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если Сотрудники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним

из важных факторов снижения травматизма в Обществе является распространение среди Сотрудников культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

- 11.2. Каждый Сотрудник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности – это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.
- 11.3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого Сотрудника является выполнение следующих правил:
 - 11.3.1. Всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;
 - 11.3.2. Требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

12. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

- 12.1. Общество осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Общества на окружающую среду.
- 12.2. Общество в своей деятельности стремится в максимальной степени снизить уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

- 13.1. Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.
- 13.2. Эффективность настоящего Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности Сотрудников остановить или предотвратить его нарушение.
- 13.3. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:
 - 13.3.1. Следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;
 - 13.3.2. Последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.
- 13.4. Если Сотрудник не знает как повести себя в сложной ситуации, описанной в настоящем Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, Сотрудник может обратиться за консультацией, советом или помощью:
 - 13.4.1. К своему непосредственному руководителю;
 - 13.4.2. В подразделения, на которые возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
- 13.5. В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение нарушения правил настоящего Кодекса, либо принятые меры не повлекли устранения указанного нарушения, Сотрудник должен проинформировать об этом единоличный исполнительный орган Общества и/или Комиссию (если такая сформирована в Обществе).
- 13.6. Общество гарантирует, что предоставлением Сотрудником информации о фактах нарушении настоящего Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативного последствия в отношении служебного положения Сотрудника, сообщившего такую информацию.
- 13.7. Обеспечение соблюдения требований Кодекса возлагается на руководство Общества, к ведению которой отнесены:
 - 13.7.1. Разъяснение положений настоящего Кодекса и порядок его применения;

- 13.7.2. Разрешение возникающих в направлениях деятельности Общества предконфликтных ситуаций, информация о которых поступила единоличному исполнительному органу и/или в Комиссию (если такая сформирована в Обществе);
- 13.7.3. Регулирование конфликта интересов в отношении Сотрудников, членов Комиссии (если такая комиссия сформирована в Обществе);
- 13.7.4. Рассмотрение фактов нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в Обществе;
- 13.7.5. Иные вопросы, возникающие в соответствии с действующим в Обществе Положением о Комиссии (если такое положение разработано и утверждено в Обществе).

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 14.1. Соблюдение Сотрудниками положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих Сотрудников, влияет на принятия решения о поощрении, а также для профессионального или карьерного роста. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью Сотрудника.
- 14.2. К Сотрудникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры общественного порицания и (или) при наличии правовых оснований меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Общества, регулирующими трудовые отношения с Сотрудниками. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 15.1. Кодекс, все изменения и дополнения к нему вступают в силу с даты их утверждения Советом директоров Общества.
- 15.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом Общества и решениями Совета директоров Общества.
- 15.3. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации и / или Устава Общества отдельные положения Кодекса вступают в противоречие с ними, такие положения утрачивают силу, и до момента внесения изменений в Кодекс Общество руководствуется соответствующими нормами законодательства Российской Федерации и / или Устава Общества. В случае если изменения законодательства Российской Федерации носят временный характер, внесение изменений в настоящий Кодекс не требуется.