

Приложение 1
к приказу АО «Росатом Управление спросом»
от 17.10.2025 г. № 8

КОДЕКС ЭТИКИ
Акционерного общества
«Росатом Управление спросом»

Москва
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	4
Миссия	4
Отношения с ассоциированными лицами	4
Неэтичное поведение	4
Хорошая репутация	5
Кодекс этики включает в себя:	5
Принцип сотрудничества	5
Предназначение Кодекса этики	5
2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ	6
2.1. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ	6
2.2. ЧЕСТНОСТЬ	6
2.3. НАДЛЕЖАЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ	6
2.4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	7
2.5. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ	7
2.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМИЗАЦИИ СТОИМОСТИ ДЛЯ АКЦИОНЕРА	7
2.7. РАБОТНИКИ ОБЩЕСТВА	7
2.8. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ	8
2.9. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ	8
2.10. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОЛНОТА ИНФОРМАЦИИ	8
2.11. ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЙ И ДОГОВОРОВ	8
2.12. КОРРЕКТНОЕ И СПРАВЕДЛИВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И/ЛИ ПЕРЕСМОТРЕ ДОГОВОРА	9
2.13. КАЧЕСТВО УСЛУГ ТОВАРОВ	9
2.14. ЧЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ	9
2.15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ	9
2.16. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	10
3. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ	10
РАЗДЕЛ I. Критерии поведения в отношениях с Акционерами	10
3.1. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	10
3.2. ПРОЗРАЧНОСТЬ РЫНКА	11
3.3. КОНТРОЛЬ НАД ВНУТРЕННЕЙ ИНФОРМАЦИЕЙ	12
Раздел II. Критерии поведения в отношениях с третьими лицами	12
3.4. ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ	12
3.5. ПОДАРКИ, ДАРЫ И БЛАГА	12
3.6. ВНЕШНИЕ КОНТАКТЫ	13

Раздел III. Критерии поведения в отношениях с работниками.....	13
3.7. ПРИЕМ НА РАБОТУ	13
3.8. УСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	13
3.9. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	14
3.10. ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ	16
3.11. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ	16
3.12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРИКОСНОВЕННОСТИ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ.....	17
3.13. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ И ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ.....	17
3.14. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ	18
Раздел IV. Критерии поведения в отношениях с клиентами	20
3.15. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ	20
3.16. ДОГОВОРЫ И ОБЩЕНИЕ С КЛИЕНТАМИ	20
3.17. ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ	20
3.18. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА И УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ЖАЛОБ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ	21
3.19. ВОВЛЕЧЕНИЕ КЛИЕНТОВ	21
РАЗДЕЛ V. Критерии поведения в отношениях с поставщиками	21
3.20. ВЫБОР ПОСТАВЩИКА.....	21
3.21. ЧЕСТНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ В ОТНОШЕНИЯХ	22
3.22. ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23
РАЗДЕЛ VI. Критерии поведения в отношениях с общественностью	23
3.23. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА	23
3.24. СТРАТЕГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	24
3.25. ПЕРЕДАЧА ИНФОРМАЦИИ ПО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ	25
3.26. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПАРТИЯМИ, ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И АССОЦИАЦИЯМИ	25
3.27. ПОЖЕРТВОВАНИЯ И СПОНСОРСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.....	25
3.28. ОТНОШЕНИЯ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ВЕДОМСТВАМИ	26
3.29. АНТИМОНОПОЛЬНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ.....	26
3.30. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ЛИЦАМИ.....	27
4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУР	27
4.2. ДОВЕДЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ.....	28
4.3. СООБЩЕНИЯ ОТ АССОЦИИРОВАННЫХ ЛИЦ	28
4.4. НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ	28
4. ПРИЛОЖЕНИЯ	29
Приложение. Форма «Обязательство по соблюдению Кодекса этики»	30

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящий Кодекс этики отражает нравственные и этические обязательства и ответственность при осуществлении деятельности и обеспечении корпоративных процедур руководителями и работниками Акционерного общества «Росатом Управление спросом» (далее - Общество).

Настоящий Кодекс этики призван определить общие ценности, разделяемые Акционерами и Обществом, которые будут соблюдаться в ходе деятельности Общества.

Миссия

Миссия Общества состоит в том, чтобы соответствовать высоким стандартам обслуживания, повышать свою конкурентоспособность и удовлетворять запросы клиентов, оптимально использовать инвестиции Акционеров и отвечать интересам всех тех, кто работает вместе с нами.

Общество действует на благо общества, придерживается принципов охраны окружающей среды, охраны здоровья людей и стремится обеспечить грядущим поколениям лучшее будущее.

Отношения с ассоциированными лицами

Общество стремится к сохранению и развитию доверительных отношений со всеми ассоциированными лицами, то есть с субъектами, группами или организациями, которые принимают активное участие в осуществлении миссии Общества или заинтересованы в её достижении. Под ассоциированными лицами понимаются лица, которые осуществляют инвестиции в деятельность Общества, прежде всего Акционеры, а также работники, контрагенты и прочие деловые партнеры. В более широком смысле данное определение включает любые группы и организации или учреждения, чьи интересы напрямую или косвенно связаны с деятельностью Общества. Под таковыми понимаются региональные и национальные сообщества, имеющие отношение к деятельности Общества, а также ассоциации по защите окружающей среды, будущие поколения и другие ассоциированные лица.

Неэтичное поведение

Нарушение этических норм в ходе делового взаимодействия подрывает кредит доверия в отношениях между Обществом и ассоциированными лицами.

Под неэтичным поведением, способствующим зарождению недружественного отношения к Обществу, понимается стремление, какой бы то ни было стороны - субъекта или организации - извлечь личную выгоду из

вклада других ассоциированных лиц, злоупотребляя при этом своими полномочиями.

Хорошая репутация

Хорошая репутация является важнейшим нематериальным ресурсом.

Хорошая репутация, во внешних отношениях, способствует привлечению инвестиций Акционеров, лояльности клиентов, притоку лучших кадров, развитию чувства стабильности у контрагентов и надежности Общества в глазах кредиторов. Хорошая репутация, в отношениях внутри Общества, предполагает принятие взвешенных решений, не способствующих возникновению противоречий при их практическом осуществлении, организацию работы без бюрократического контроля или существенного применения административных полномочий.

Принимая во внимания тот факт, что данный Кодекс этики определяет конкретные обязательства Общества по отношению к ассоциированным лицам, его соблюдение должно быть критерием оценки репутации Общества.

Кодекс этики включает в себя:

- основные принципы, регулирующие отношения Общества с ассоциированными лицами и абстрактно определяющие важные моменты, по которым можно судить о деятельности Общества;
- критерии поведения при взаимодействии с каждой из категорий ассоциированных лиц, представляющие собой специальные инструкции и стандарты, которых работники Общества обязаны придерживаться в целях соблюдения основных принципов и недопущения неэтичного поведения;
- процедуры практического внедрения, которые устанавливают систему контроля за соблюдением и постоянным совершенствованием Кодекса этики.

Принцип сотрудничества

Неотъемлемой частью Кодекса этики является принцип сотрудничества вовлеченных сторон с целью достижения взаимной выгоды, в соответствии с ролью каждой из сторон. Принимая это во внимание, Общество рассчитывает, чтобы ассоциированные лица взаимодействовали с Обществом согласно принципам и нормам, основанным на подобных идеях этического поведения.

Предназначение Кодекса этики

Принципы и положения настоящего Кодекса этики предназначены для генерального директора, менеджмента Общества, других контролирующих органов Общества, а также руководителей, работников и наемных работников,

связанных с Обществом любыми контрактными отношениями, включая периодические или временные.

Кроме того, Общество стремится к тому, чтобы все аффилированные организации, в которых оно имеет долю, а также основные поставщики и партнеры, действовали в соответствии с основными принципами данного Кодекса.

Кодекс этики должен применяться как на территории России, так и за рубежом - с учетом культурных, социальных и экономических различий, характерных для стран, где Общество осуществляет свою деятельность.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

2.1. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ

Принимая решения, оказывающие влияние на отношения с ассоциированными лицами (выбор обслуживаемых клиентов, отношения с Акционерами, управление персоналом, организация труда, выбор поставщиков и работа с ними, контакты с местным сообществом и представляющими его организациями), Общество избегает любых форм дискриминации по возрастному и половому признакам, по состоянию здоровья, а также по расовым, национальным, политическим и религиозным взглядам его партнеров.

2.2. ЧЕСТНОСТЬ

В рамках своей профессиональной деятельности работники Общества обязаны добросовестно выполнять требования действующего законодательства, настоящего Кодекса Этики, а также требования правил внутреннего трудового распорядка. Ни при каких обстоятельствах преследование интересов Общества не может служить оправданием бесчестного поведения.

2.3. НАДЛЕЖАЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

В ходе осуществления любого вида деятельности следует избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов вовлеченных в процесс сторон. Под этим подразумеваются не только ситуации, когда деятельность работника противоречит целям Общества или нарушает баланс интересов ассоциированных лиц, но и те, при которых работник пытаются воспользоваться деловыми возможностями Общества в личных целях, а также ситуации, когда представители контрагентов или общественных организаций действуют образом, противоречащим их

фидуциарным обязательствам, определяемым их ролью в отношениях с Обществом.

2.4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Общество гарантирует неразглашение конфиденциальной информации, находящейся в его распоряжении, а также воздерживается от самостоятельного поиска конфиденциальной информации, за исключением случаев, когда предварительно было получено специальное санкционированное разрешение в соответствии с действующим законодательством. Кроме того, работникам Общества запрещается использовать конфиденциальные сведения в целях, не связанных с их прямыми обязанностями.

2.5. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ

Акционеры Общества, как существующие, так и потенциальные, рассматриваются не только в качестве источника финансирования, но также являются носителями различных мнений и моральных предпочтений. Для принятия решений об инвестировании, они должны получать всю необходимую для этого доступную информацию.

Общество создает условия для Акционеров, при которых они смогут принимать решения, затрагивающие их интересы, будучи максимально и всесторонне осведомленными, создает паритет информации и защищает в целом интересы Общества и его Акционеров от инициатив, не отвечающих принципам прозрачности и корректности.

2.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМИЗАЦИИ СТОИМОСТИ ДЛЯ АКЦИОНЕРА

Экономическая и финансовая деятельность Общества организована таким образом, чтобы гарантировать сохранность активов и повышать прибыль, обеспечивая адекватный доход от вложенного капитала.

2.7. РАБОТНИКИ ОБЩЕСТВА

Работники Общества являются неременным фактором его успеха.

Учитывая это, Общество ценит и защищает своих работников, с целью увеличения активов и повышения конкурентоспособности, напрямую зависящих от навыков и умений, которыми обладает каждый работник.

2.8. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ

В процессе участия и управления деловыми ситуациями, которые предусматривают наличие иерархических отношений, особенно с работниками, Общество стремится обеспечивать атмосферу справедливости и объективности, свободную от каких-либо злоупотреблений.

В частности, Общество гарантирует невозможность злоупотребления полномочиями, которые могут привести к унижению чести и достоинства работника.

2.9. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Общество гарантирует своим работникам физическую и психологическую неприкосновенность, обеспечивает такие условия труда, при которых проявляется уважение к достоинству личности, а также безопасное и не угрожающее здоровью рабочее место.

Более того, Общество стремится действовать таким образом, чтобы не допускать случаев шантажа, нападений или преследования на рабочем месте. Это означает, что являются недопустимыми требования или угрозы с целью принуждения личности к совершению противозаконных действий, либо действий, противоречащих Кодексу этики или затрагивающих моральные убеждения или предпочтения любого человека.

2.10. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОЛНОТА ИНФОРМАЦИИ

Работники Общества обязаны предоставлять полную, понятную и достоверную информацию с тем, чтобы в своих отношениях с Обществом ассоциированные лица могли принимать самостоятельные компетентные решения относительно своих намерений, возможностей, а также любых вопросов, имеющих важные последствия. В частности, при составлении текстов любых договоров, Общество стремится использовать четкие и понятные формулировки, чтобы обеспечить понимание другой стороной необходимости конкретного поведения в предусмотренных ситуациях.

2.11. ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЙ И ДОГОВОРОВ

Договоры и служебные задания должны исполняться в соответствии с официальными договорённостями, согласованными со всеми вовлеченными сторонами. Общество всемерно препятствует использованию условий,

наступивших вследствие неосведомленности или некомпетентности другой стороны, против любых участвующих в договоре сторон.

2.12. КОРРЕКТНОЕ И СПРАВЕДЛИВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И/ИЛИ ПЕРЕСМОТРЕ ДОГОВОРА

Следует избегать ситуаций, при которых какое-либо лицо, действуя от имени Общества, пытается воспользоваться непредвиденными обстоятельствами или недостатками существующего договора, чтобы заключить и/или пересмотреть договор с целью злоупотребления зависимым или слабым положением, в котором оказалась другая сторона.

2.13. КАЧЕСТВО УСЛУГ ТОВАРОВ

Деятельность Общества ориентирована на удовлетворение интересов и защиту своих клиентов, с проявлением должного внимания любым их просьбам и замечаниям, которые могут привести к улучшению качества товаров и услуг Общества.

В этих целях Общество направляет свои усилия в сфере исследования, развития и маркетинга на достижение высоких стандартов качества предлагаемых им услуг и продукции.

2.14. ЧЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

Общество придерживается принципа честной конкуренции и воздерживается от поведения, допускающего возможность тайного сговора, недостойных методов работы или злоупотребления доминирующим положением на рынке.

2.15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ

Общество осознает прямое и косвенное влияние, которое его деятельность может оказывать на условия жизни, экономическое и социальное развитие и благосостояние общества, а также понимает важность получения общественного одобрения своей деятельности у сообщества. Учитывая это, Общество старается осуществлять свою деятельность в форме, не допускающей нанесения вреда окружающей среде, а также проявлять уважение к местным и национальным сообществам, поддерживая важные культурные и социальные инициативы с целью улучшения своей репутации и получения общественного признания.

2.16. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Окружающая среда является для Общества ресурсом первостепенного значения, нуждающимся в защите и охране. Для этого в ходе планирования своей деятельности Общество, принимая во внимание права будущих поколений, стремится найти баланс между экономическими инициативами и жизненно важными экологическими вопросами.

В дополнение к превентивным мерам, исключаящим риск для населения и окружающей среды, Общество при осуществлении деятельности, влияющей на природу, работает над снижением неблагоприятного влияния, не только соблюдая все соответствующие требования, но и учитывая развитие научных исследований и принимая во внимание лучшие достижения в этой сфере.

3. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ

РАЗДЕЛ I. Критерии поведения в отношениях с Акционерами

3.1. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

В Обществе внедрена система корпоративного управления, соответствующая требованиям российского законодательства и основанная на высоких стандартах прозрачности и правильности поведения при осуществлении деловой активности.

Система корпоративного управления, принятая в Обществе, является важным инструментом в осуществлении эффективного управления и контроля деятельности компании, и ее задачами являются:

- максимизация стоимости Общества для Акционеров;
- обеспечение качества обслуживания для клиентов;
- управление бизнес рисками;
- обеспечение прозрачности во взаимодействии с рынком;
- согласование интересов всех Акционеров;
- обеспечение осознания социальной значимости деятельности, выполняемой Обществом, и связанной с этим необходимости учитывать серьезным образом интересы всех вовлеченных сторон.

Структурами управления, предназначенными для достижения этих целей, являются, прежде всего, общее собрание Акционеров, совет директоров и генеральный директор.

Система внутреннего контроля

Для целей внутреннего контроля в Обществе внедрена специальная система, призванная обеспечить эффективность, результативность и экономичность различных процессов в Обществе, а также надежность и правильность ведения бухгалтерских записей и, наконец, сохранность активов

компании и соответствие бизнес процессов внутренним и внешним нормативным и локальным актам.

Ревизионная комиссия

Назначение общим собранием Акционеров ревизионной комиссии для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества, осуществления независимой оценки достоверности данных, содержащихся в годовом отчёте Общества и годовой бухгалтерской (финансовой) отчётности Общества, осуществляется в условиях полной прозрачности при строгом соблюдении действующих норм законодательства.

Сделки с заинтересованными лицами

С целью обеспечения прозрачности и корректности взаимодействия с заинтересованными лицами, в Обществе соблюдается порядок одобрения сделок с заинтересованными лицами в условиях полной прозрачности при строгом соблюдении действующих норм законодательства.

3.2. ПРОЗРАЧНОСТЬ РЫНКА

Общество осуществляет деятельность в условиях полной прозрачности, внедряя специальные процедуры для обеспечения правильности и достоверности сообщений от имени Общества (финансовые отчеты, периодические отчеты, информационные сводки и т.д.), для предотвращения совершения преступлений (предоставление ложных заявлений о состоянии дел Общества, воспрепятствование исполнению функций контролирующих органов и т. д.). Кроме того, Общество предоставляет всю информацию, необходимую инвесторам для принятия решений на основании знания и понимания стратегии Общества, динамики управления и ожидаемого дохода от вложенных средств.

Все финансовые операции, проводимые Обществом, характеризуются не только как проводимые в соответствии с действующими правилами и нормами, но и легкие для понимания, сопровождаемые необходимой информацией.

Помимо обязанности, определенной рынком, Общество считает отвечающим своим интересам установление постоянного диалога, основанного на взаимопонимании ролей, с Акционерами (общим собранием Акционеров).

В отношении Акционеров с малой долей (если имеются) Общество обязуется обеспечить однородность информации.

3.3. КОНТРОЛЬ НАД ВНУТРЕННЕЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

В Обществе введены специальные правила и регламенты для управления и обработки конфиденциальной информации, содержащие, в том числе, процедуры передачи документов и информации касательно Общества за его пределы, с особым вниманием к внутренней информации.

Работники Общества должны избегать поведения, которое может привести к утечке внутренней информации, в том числе со стороны третьих лиц.

Раздел II. Критерии поведения в отношениях с третьими лицами

3.4. ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ

Информация об ассоциированных лицах обрабатывается в Обществе при полном соблюдении принципов конфиденциальности и законов о защите персональных данных. В частности, Общество требует от третьих лиц, причастных к обработке информации, подписывать соглашения о соблюдении требований конфиденциальности.

3.5. ПОДАРКИ, ДАРЫ И БЛАГА

Запрещаются все виды подарков, выходящие за рамки общепринятой коммерческой практики или вежливости, имеющие целью добиться неправомерных преимуществ для Общества. Запрещены все виды подарков государственным служащим в России и за рубежом, аудиторам, директорам Общества и его филиалов или членам их семей, которые могут оказать влияние на независимость их суждений или получение каких-либо преимуществ взамен.

Данное правило без исключения распространяется на все вручаемые и получаемые подарки даже в тех странах, где предложение ценных подарков деловым партнерам является обычаем или традицией. Термин "подарок" подразумевает любую форму выгоды (бесплатное участие в конференциях, обещание предложить работу и т.д.). Ни при каких обстоятельствах Общество не предпринимает никаких действий, противоречащих закону, деловой практике или кодексам этики компаний или организаций, с которыми оно поддерживает деловые отношения (при условии, что эти компании ознакомили Общество со своими кодексами этики).

Корпоративные сувениры Общества предназначены для продвижения имиджа бренда Общества.

Все подарки, за исключением недорогих, должны быть задокументированы.

Работники Общества, получившие подарки или блага, не попадающие под разрешенную категорию, обязаны проинформировать об этом Отдел правового обеспечения, который информирует генерального директора Общества с целью определения приемлемости данных подарков или благ.

3.6. ВНЕШНИЕ КОНТАКТЫ

Контакты Общества с ассоциированными лицами (в том числе посредством СМИ) осуществляются с учетом права на информацию. Сообщение ложной, предвзятой информации или комментариев запрещено вне зависимости от обстоятельств.

Любая передача информации осуществляется в соответствии с законом, правилами и практикой профессионального поведения и должна носить ясный, прозрачный и своевременный характер, при этом следует защищать от разглашения, помимо прочего, ценную информацию и производственные секреты.

Следует избегать любых форм давления на СМИ, а также попыток получить от последних незаконные преимущества.

Раздел III. Критерии поведения в отношениях с работниками

3.7. ПРИЕМ НА РАБОТУ

Нанимаемый персонал оценивается на предмет соответствия профессионального опыта и навыков кандидата необходимым требованиям и в соответствии с принципом предоставления равных возможностей всем привлеченным лицам.

Необходимая информация запрашивается исключительно для определения профессиональных и личностных качеств кандидата, при этом гарантируется максимальное уважение частной жизни и взглядов личности.

Отдел управления персоналом в пределах доступной информации принимает необходимые меры для недопущения случаев фаворитизма, служебного покровительства родственникам или назначения на должность по знакомству при отборе и приеме на работу (например, удостовераясь в том, что человек, проводящий отбор, не состоит в родственных отношениях с кандидатом).

3.8. УСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работники Общества принимаются на работу на основании заключенных трудовых договоров. Не допускаются никакие трудовые отношения, противоречащие действующему законодательству. На момент установления

трудовых отношений каждый работник получает достоверную информацию относительно:

- должностных обязанностей и задач;
- условий работы и оплаты труда в соответствии с трудовым договором;
- утвержденных политик и процедур, а также правил, направленных на избежание возможного ущерба для здоровья, связанного с исполнением должностных обязанностей.

Данная информация предоставляется работнику таким образом, что его согласие на работу основывается на полном понимании данной информации.

3.9. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Общество запрещает любые формы дискриминации в отношении работников. На стадии управления и развития персонала, как и на стадии отбора, принимаемые решения базируются только на основании соответствия профессионального опыта и навыков работников требованиям к вакантной должности (например, в случаях повышения или перевода на другую должность), и/или на основании профессиональных заслуг (например, в случае поощрения за достигнутые результаты).

Подход к назначениям и должностям также определяется в зависимости от квалификации и способностей. Для облегчения работы в периоды беременности и ухода за ребенком Общество устанавливает гибкие формы организации труда, если такой подход оправдывает общую эффективность работы.

Оценка работников осуществляется при участии широкого круга лиц: непосредственных руководителей, Отдела управления персоналом и, по возможности, работников, которые сотрудничали с оцениваемым.

В пределах доступной информации и с уважением к частной жизни работников, Отдел управления персоналом стремится не допускать какого-либо служебного покровительства родственникам на работе (например, работники с родственными связями не могут иметь прямого иерархического подчинения между собой).

Раскрытие политик и процедур по персоналу

Политики и процедуры по управлению персоналом доводятся до сведения всех работников посредством существующих каналов корпоративной коммуникации (организационно-распорядительные документы и информационные сообщения руководства).

Развитие персонала

Руководители структурных подразделений должны использовать и развивать профессиональные навыки и опыт работников, используя все имеющиеся средства, способствующие их развитию и росту (например, ротация персонала, наставничество со стороны более опытных работников, освоение должностей с большей сферой ответственности).

В ходе этой деятельности особенно важно, чтобы руководители структурных подразделений сообщали обо всех сильных и слабых сторонах работников для того, чтобы последние могли улучшить свои навыки при помощи целевого обучения.

Общество стремиться предоставить всем работникам обучение и тренинги, как внутри, так и за пределами компании, с целью улучшения конкретных навыков и поддержания профессиональной ценности персонала.

На обучение направляются как группы, так и отдельные работники на основе их конкретных потребностей в области профессионального развития. Помимо этого, каждым работником может использоваться дистанционное обучение (предоставляемое через Интернет, внутрикорпоративную сеть или на CD), которое не назначается конкретному человеку, может проходить во внерабочее время и в соответствии с личными интересами работника. Обучение предоставляется в отдельные периоды карьеры работника (вновь принятые на работу работники, например, знакомятся с Обществом и его бизнесом), в то время как работающий персонал проходит обучение и на периодической основе.

Данные о прохождении обучения каждым работником заносятся в его личное дело для определения эффективности обучения и разработки дальнейших программ.

Управление рабочим временем работников

Каждый руководитель обязан обеспечивать оптимизацию рабочего времени работников таким образом, чтобы их деятельность соответствовала поставленным задачам и планам организации работы.

Запросы об оказании услуг, личных одолжений либо иные формы поведения, нарушающие настоящий Кодекс этики, представленные таким образом, как будто они исключительно необходимы для выполнения задач Общества, являются злоупотреблением должностными полномочиями.

Степень вовлеченности работника

Вовлечение работников в процесс выполнения работы поощряется разными способами, включая предоставление возможности участия в обсуждении и принятии решений, служащих выполнению задач Общества.

Участие в таких мероприятиях должно проходить в духе сотрудничества и независимости суждения.

Выслушивание разных точек зрения, совместимых с интересами Общества, позволяет менеджеру прийти к окончательному решению. В любом случае работники всегда должны стремиться к достижению назначенных целей деятельности.

3.10. ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

В случаях организационных изменений в сфере труда, ценность кадров должна быть сохранена при помощи проведения, в случае необходимости, обучения и/или профессиональной переподготовки.

С учетом этого Общество соответствует нижеследующим принципам:

- нагрузка, связанная с реорганизацией работы, должна быть равным образом распределена между работниками, чтобы гарантировать эффективную и достаточную деятельность подразделений;
- в случаях возникновения непредвиденных ситуаций, работнику могут назначать задания, которые отличаются от выполненных им ранее, при этом должны быть приняты меры для обеспечения сохранности его предыдущего профессионального опыта.

3.11. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Общество обязуется распространять и развивать культуру безопасности, постоянно информируя работников о возможных рисках, тем самым, способствуя их ответственному поведению. Помимо этого, в Обществе принимаются меры, прежде всего профилактические, для обеспечения здоровья и безопасности работников.

Целью Общества является защита своих работников, имущественных и финансовых активов. Эта цель достигается путем постоянного объединения усилий, направленных на достижение наилучших результатов, как внутри Общества, так и с контрагентами и другими компаниями, вовлеченными в деловую активность Общества.

С этой целью хорошо развитая внутренняя структура, чутко реагирующая на постоянные изменения факторов и рисков, осуществляет технические и организационные инициативы, связанные с:

- внедрением полностью интегрированной системы управления рисками и обеспечением безопасности;
- постоянным анализом рисков и элементов критической важности, а также ресурсов, нуждающихся в защите;
- использованием самых современных имеющихся технологий;

- контролем и совершенствованием методологии работы;
- разработкой методов коммуникации и инициативами в области обучения.

Помимо этого, Общество работает над постоянным совершенствованием эффективности организационной структуры и процессов, способствующих непрерывности оказания услуг, а также укреплению национальной безопасности в целом путем участия в мероприятиях гражданской обороны.

3.12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРИКОСНОВЕННОСТИ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ

Неприкосновенность частной жизни работников обеспечивается путем соблюдения установленных действующим законодательством правил получения информации Обществом от своих работников, а также процедурами обработки и хранения такой информации.

Не допускается выяснение личных убеждений и предпочтений работников, а также их личной жизни в целом. Данные правила также запрещают передачу или раскрытие персональных данных без предварительного согласия ассоциированного лица за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Они также устанавливают правила контроля (со стороны каждого работника) мер, защищающих неприкосновенность частной жизни.

3.13. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ И ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ

Общество предпринимает меры для защиты моральной неприкосновенности работников, и гарантирует им право на условия труда, обеспечивающие защиту достоинства личности. С этой целью Общество защищает работников от актов психического насилия и препятствует любым отношениям или формам поведения, ведущим к нанесению вреда личности, дискриминации личности или ее убеждений, или предпочтений (например, в случаях оскорбления, запугивания, изоляции или вторжения в личную жизнь, а также ограничений профессиональной деятельности).

Сексуальные домогательства запрещены, так же, как и другие формы поведения или высказывания, которые могут задеть чувства человека (например, демонстрация изображений откровенного сексуального содержания или настойчивые и постоянные сексуальные намеки).

Работник Общества, считающий, что он был подвергнут домогательствам или дискриминации по признаку возраста, пола, расы, состояния здоровья, национальности, политических взглядов, религиозных убеждений и т.д., вправе сообщить об этом факте Обществу, которое решит, имело ли место

нарушение Кодекса этики. Однако установление различий, исключений, предпочтений по объективным критериям не являются дискриминацией.

Отдел управления персоналом периодически осуществляет статистический анализ, позволяющий выявить дискриминацию определенных групп работников.

Эти данные предоставляются Генеральному директору и в отдел правового обеспечения Общества.

3.14. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники должны действовать добросовестно в ходе выполнения обязательств, взятых на себя при подписании трудового договора, а также Кодекса этики. Необходимо сообщать по соответствующим каналам о любых нарушениях правил поведения, установленных внутренними процедурами и Кодексом Этики.

Владение информацией

Работники должны знать и исполнять законодательные нормативные акты, регулирующие вопросы охраны информации, а также корпоративные процедуры для того, чтобы гарантировать целостность, конфиденциальность и доступность информации. При оформлении документов необходимо использовать ясные, объективные и отражающие всю необходимую информацию выражения, которые могут быть впоследствии понятны другим работникам или имеющим отношение к этим документам третьим лицам.

Конфликт интересов

Все работники Общества обязаны избегать ситуаций, которые ведут к конфликтам интересов, и воздерживаться от извлечения личной выгоды из деловых возможностей, возникших в результате исполнения ими своих функций. Ситуациями, которые могут вызвать конфликт интересов, являются, например:

- занятие лицом высокой позиции (Генеральный директор, Директор филиала, Директор Департамента, Начальник отдела, их заместители) и наличие у этого лица или членов его семьи экономической выгоды от поставщиков, потребителей или конкурентов (владение акциями, занятие должности т.д.);

- наличие у лица личных отношений с поставщиками и выполнение работы, связанной с теми же поставщиками, либо выполнение такой работы родственниками этого лица;

- принятие денег или благ от лиц или компаний, которые имеют или намереваются иметь деловые отношения с Обществом.

В случае малейшего проявления конфликта интересов, работник обязан сообщить в Отдел управления персоналом, который в соответствии с установленной процедурой должен проинформировать об этом Отдел правового обеспечения, который оценит наличие конфликта в каждом конкретном случае. Работник также обязан информировать своего руководителя о своей деятельности в нерабочее время в случае, если такая деятельность может создать конфликт интересов с Обществом.

Использование корпоративных ресурсов

Работники должны принимать все возможные меры для обеспечения сохранности имущества и ресурсов Общества, действуя ответственно и в соответствии с установленными локальными нормативными актами процедурами. В частности, каждый работник должен:

- использовать вверенное ему имущество бережно и эффективно;
- воздерживаться от ненадлежащего использования имущества и ресурсов

Общества, в результате которого может быть нанесен им ущерб или снижена их эффективность, избегать действий, противоречащих интересам Общества.

Каждый работник несет ответственность за сохранность вверенного ему имущества и обязан незамедлительно сообщать о любых случаях, нанесения ущерба Обществу, уведомляя об этом соответствующие подразделения Общества.

Общество оставляет за собой право предотвращать неправомерное использование своего имущества и инфраструктуры посредством систем учета и отчетности, финансового контроля и анализа, предотвращения рисков в полном соответствии с нормами соответствующего законодательства. В сфере использования компьютерных систем, работники обязаны:

- тщательно соблюдать локальные нормативные акты по информационной безопасности с целью недопущения нарушения функциональной эффективности и защиты информационных систем;

- воздерживаться от рассылки электронных сообщений с угрозами или оскорблениями, содержащих вульгарную лексику или неприемлемые высказывания, которые могут оскорбить людей и/или нанести вред имиджу Общества;

- не посещать Интернет-сайты с непристойным или оскорбительным содержанием.

Раздел IV. Критерии поведения в отношениях с клиентами

3.15. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ

Общество обязуется не допускать случаев дискриминации своих клиентов.

3.16. ДОГОВОРЫ И ОБЩЕНИЕ С КЛИЕНТАМИ

Договоры и общение с клиентами Общества (в том числе и рекламные объявления) должны быть:

- четкими и понятными, сформулированными по возможности на общепотребительском языке (применительно к потребителям, представляющим широкие общественные слои, это означает, например, отсутствие в контрактах пунктов, понятных только специалистам, указание НДС и должное указание всех расходов);
- составленными в соответствии с действующими правилами и нормами, без использования неоднозначных или противоречащих закону формулировок (например, тех, в которых нет необходимости, или являющихся беспочвенными);
- отражающими всю необходимую информацию и недвусмысленными, для того чтобы не упустить какие-либо важные для клиента вопросы.

В зависимости от целей сообщения и получателя сообщения, в каждом конкретном случае определяется, какой именно способ контакта (отправление счета, телефонный звонок, объявление в газете или сообщение по электронной почте) наилучшим способом подходит для передачи сообщения без излишнего давления или настойчивости. Также Общество обязуется не использовать средства рекламы, вводящие в заблуждение и не являющиеся достоверными. Общество обеспечивает своевременное и полное предоставление информации клиентам касательно:

- любых изменений договора;
- любых изменений экономических или технических условий предоставления услуг и/или реализации продукции;
- результатов проверок на соответствие стандартам, которые требуются контролирующими органами.

3.17. ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стиль поведения Общества основан на стремлении обслуживать клиентов на основе взаимоуважения и профессионализма, проявляя внимание и вежливость. Помимо этого, Общество обязуется ограничить формальности, выполнение которых требуется от клиентов, а также использовать платежные

процедуры, которые просты, безопасны, по возможности автоматизированы и выполнимы без дополнительных расходов.

3.18. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА И УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ЖАЛОБ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Общество обязуется гарантировать соответствующие стандарты качества обслуживания потребителей, поддержание их на установленном нормативными актами уровне.

3.19. ВОВЛЕЧЕНИЕ КЛИЕНТОВ

Общество обязуется всегда учитывать предложения и отвечать на жалобы, поступающие от потребителей или их ассоциаций, посредством соответствующей оперативной системы связи (например, посредством телефонной связи или электронной почты), а также уделять особое внимание потребителям, имеющим какие-либо физические ограничения или недостатки. Общество несет ответственность за уведомление клиентов о получении от них информации и о том, сколько времени понадобится для ее обработки и ответа, что в любом случае делается максимально оперативно. Общество обязуется по возможности консультировать ассоциации потребителей относительно проектов, имеющих для клиентов существенное значение (структура счета, информация по различным тарифам и т.п.).

РАЗДЕЛ V. Критерии поведения в отношениях с поставщиками

3.20. ВЫБОР ПОСТАВЩИКА

Процедуры закупочной деятельности разработаны таким образом, чтобы они осуществлялись с партнерами, имеющими максимальные конкурентные преимущества, при этом Общество изначально предоставляет всем поставщикам равные возможности. Эти процедуры основываются на стандартах поведения, как в преддоговорных, так и в договорных отношениях, которые характеризуются наличием таких неотъемлемых и взаимных элементов, как честность и добросовестность, прозрачность деятельности и сотрудничество.

В частности, работники Общества, занимающие должности, связанные с осуществлением закупок, обязаны:

- не отказывать в возможности участвовать в конкурентной процедуре закупок кому-либо, кто соответствует общим требованиям, определенным на основе объективных критериев, подтвержденных документально;
- обеспечивать достаточный уровень конкуренции в процессе выбора поставщиков с достаточным количеством участников.

Любые исключения из этих правил должны быть санкционированы и документально оформлены. По отношению к некоторым категориям товаров (работ, услуг) Общество оставляет за собой право составлять перечень поставщиков, чьих квалификационных данных недостаточно для достижения допуска к конкурсу. Ключевыми предварительными условиями в этом отношении являются:

- должным образом документально подтвержденное наличие необходимых ресурсов, включая финансовые активы, организационную структуру, планирование возможностей и ресурсов, ноу-хау и т.п.;

- наличие и эффективное применение соответствующих корпоративных систем стандартов качества - в тех случаях, когда это предусмотрено в инструкциях Общества;

- в случаях, когда поставка включает в себя ноу-хау или права, принадлежащие третьей стороне, поставщик должен брать на себя значительную часть возникающих в связи с этим дополнительных расходов.

В любом случае, если при осуществлении деятельности по отношению к Обществу поставщик нарушает общие принципы настоящего Кодекса этики, Общество оставляет за собой право на соответствующие действия, включая отказ от последующего сотрудничества с таким поставщиком.

3.21. ЧЕСТНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ В ОТНОШЕНИЯХ

Взаимодействие Общества с поставщиками регламентируется общими принципами настоящего Кодекса и постоянно контролируется Обществом. Данные отношения также распространяются на финансовые и консультационные договоры.

Подписание договора с поставщиком должно всегда основываться на максимально прозрачных взаимоотношениях, исключающих, по мере возможности, любые формы зависимости. Например:

- неправомерно убеждать поставщика в заключении невыгодного контракта, скрывая от него возможность подписания более благоприятного соглашения в будущем;

- необходимо, как правило, избегать участия в обязывающих, долгосрочных проектах с краткосрочными контрактами, требующими постоянных пролонгаций, вызывающих пересмотр цен, равно как и в консультационных контрактах, которые не включают соответствующей передачи владения технологией, и т. д.;

- особое внимание должно быть уделено процессу составления и управления контрактами, предполагаемая стоимость которых значима по сравнению с объемом оборотов поставщика.

Чтобы обеспечить предельную прозрачность и эффективность закупочного процесса, необходимо проведение периодической ротации персонала, занимающегося закупочной деятельностью, а также обеспечение следующих требований:

- разделение ролей между подразделением, запрашивающим поставку, и подразделением, ответственным за подписание договора;
- достаточную способность отслеживать принятые решения;
- сохранность информации, официальных документов по закупке и договорной документации в течение срока, установленного действующими правилами и указанного во внутренних процедурах по закупкам.

3.22. ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В интересах обеспечения соответствия закупочной деятельности настоящему Кодексу этики, Общество может ввести для ряда поставщиков корпоративные требования в отношении некоторых закупок (например, наличие системы экологического контроля), а также требования по соблюдению норм законодательства в области ОТ, ПБ и ООС (Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды). Нарушение основных принципов Кодекса этики влечет принятие соответствующих мер, которые применяются для предотвращения правонарушений, которые могут быть приписаны деятельности Общества. С этой целью в отдельные договоры включаются специальные пункты.

В частности, контракты с поставщиками в странах, классифицированных общепризнанными организациями как «рискованные», включают статьи, требующие:

- оценки поставщиком своего выполнения общественных обязательств (мер, гарантирующих уважение основных прав работников, принципы равного и недискриминационного обращения и меры безопасности, касающиеся детского труда);
- возможность проведения инспекций на производстве или в действующих офисах снабжающего предприятия для подтверждения того, что эти требования соблюдаются.

РАЗДЕЛ VI. Критерии поведения в отношениях с общественностью

3.23. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Общество гарантирует, что все его дочерние Общества (при наличии) будут решать задачи в области охраны окружающей среды, согласующиеся со стратегическими целями компании.

Для того, чтобы использовать все возможности в совокупности, определение и реализация экологической политики осуществляются комплексно и последовательно. Если применимо, эта деятельность включает в себя:

- обсуждение политики в отношении окружающей среды и стабильного промышленного развития;
- составление руководящих принципов для реализации экологической политики, которыми должна руководствоваться компания;
- определение показателей и обеспечение мониторинга и контроля результатов деятельности компании в отношении воздействия на экологию;
- дальнейшее совершенствование российского законодательства в области окружающей среды и подготовка руководства по внедрению для Общества;
- поддержка отношений с организациями, институтами и агентствами, работающими в сфере борьбы с загрязнением окружающей среды, а также продвижение, внедрение и координация взаимопонимания с аналогичными объединениями и государственными организациями.

В случае необходимости, в штатной структуре компании предполагается наличие специалистов, в круг обязанностей которых входят вопросы охраны окружающей среды.

3.24. СТРАТЕГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Экологическая политика Общества также основана на осознании того, что окружающая среда может представлять конкурентное преимущество на рынке, который продолжает развиваться и становится более требовательным к уровню экономического поведения.

Стратегия Общества предполагает инвестиции в деятельность, которая удовлетворяет принципам непрерывного развития, в частности:

- стимулирование в контексте национальных и международных организаций и программ такой деятельности и форм поведения, которые рассматривают окружающую среду как фактор стратегической важности.

Если применимо, Общество создаёт благоприятные условия для использования следующих инструментов экологической политики:

- добровольные соглашения с профессиональными учреждениями и ассоциациями, экологическими объединениями и организациями;
- деятельность, разработанная для повышения экологической осведомленности и обучения работников с целью распространения внутри

компании информации о предпринимаемых инициативах наряду с повышением трудовых и профессиональных навыков работников.

3.25. ПЕРЕДАЧА ИНФОРМАЦИИ ПО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

В случае реализации экологической политики Общество обязуется обеспечивать доступ к информации об экологическом состоянии, в соответствии с принципами конфиденциальности информации.

3.26. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПАРТИЯМИ, ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И АССОЦИАЦИЯМИ

Общество не финансирует политические партии, их кандидатов или представителей ни в России, ни за рубежом, а также не спонсирует мероприятия или праздники, проводимые с целью политической пропаганды. Общество воздерживается от оказания какого-либо прямого или косвенного давления на политических деятелей (например, путем предоставления для использования структур Общества, принятия рекомендаций относительно трудоустройства, заключения договоров на оказание консультационных услуг и др.).

Общество не делает пожертвований организациям, с которыми возможно возникновение конфликта интересов (например, профсоюзам, экологическим организациям или объединениям в защиту прав потребителей). При этом Общество стремится осуществлять финансовое и иное сотрудничество с такими организациями в рамках конкретных проектов, которые отвечают следующим критериям:

- задачи схожи с миссией Общества;
- цель финансирования ясна и задокументирована;
- получено одобрение со стороны подразделений Общества, отвечающих за такие отношения.

3.27. ПОЖЕРТВОВАНИЯ И СПОНСОРСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Организуя спонсорские мероприятия или заключая особые соглашения, Общество поддерживает инициативы, которые могут касаться социальных проблем, охраны окружающей среды, спорта, развлечений или искусства, а также распространения научного и технического знания. Это осуществляется путем реализации проектов, гарантирующих качество и являющихся национальными приоритетами или отвечающим особым требованиям Общества (в местах, где Общество поддерживает локальные инициативы). Предпочтение отдается тем проектам, где Общество путем взаимодействия с

местным населением, политическими организациями и ассоциациями может принимать участие в планировании, обеспечивая тем самым рациональность и эффективность проводимых мероприятий.

В любом случае, при отборе предложений Общество уделяет особое внимание возможному конфликту интересов - как личных, так и корпоративных (например, наличие семейных связей с заинтересованными лицами или связи с организациями, деятельность которых может каким-либо образом способствовать деятельности Общества).

3.28. ОТНОШЕНИЯ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ВЕДОМСТВАМИ

Все отношения Общества с российскими и международными учреждениями и ведомствами основываются исключительно на формах взаимоотношений, призванных оценить последствия законодательной и административной деятельности для Общества, ответить на неформальные запросы или действия контролирующих органов (вопросы, запросы и т.д.), либо огласить позицию Общества по темам, имеющим отношение к Обществу. С этой целью Общество обязуется:

- устанавливать без каких-либо форм дискриминации стабильные каналы взаимоотношений со всеми ведомствами на национальном, региональном и местном уровнях;
- представлять интересы и позиции Общества в точной и последовательной манере, воздерживаясь от тайных сговоров.

В целях обеспечения максимальной ясности контакты с ведомствами осуществляются исключительно через представителей, специально назначенных для этого высшим руководством Общества.

Общество принимает особые организационные меры для предотвращения правонарушений в отношении ведомств.

3.29. АНТИМОНОПОЛЬНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ

Общество полностью соблюдает антимонопольное законодательство, а также постановления органов, регулирующих рынок.

Общество не скрывает информацию, не отказывает в ее предоставлении и не затягивает предоставление любой информации, законно требуемой полномочными антимонопольными или другими контролирующими органами в процессе их инспекционной деятельности, а также активно сотрудничает в ходе любых мероприятий по контролю и надзору.

Чтобы обеспечить максимальную прозрачность, Общество обязуется не допускать возникновения каких бы то ни было конфликтов интересов, в

которые могут быть вовлечены работники какого бы то ни было полномочного органа или члены их семей.

3.30. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ЛИЦАМИ

Общество убеждено, что налаживание диалога с ассоциациями является ключевой задачей для должного развития его деловой деятельности. С этой целью оно устанавливает стабильный канал связи с ассоциациями, в которых представлены заинтересованные лица, чтобы при представлении позиций Общества и своевременного предотвращения возможных конфликтных ситуаций сотрудничать в соответствии с обоюдными интересами участвующих сторон.

В связи с этим Общество:

- гарантирует, что непременно будет реагировать на предложения и обращения всех ассоциаций;
- пытается, по возможности, привлечь и проинформировать наиболее авторитетные и представительные ассоциации о вопросах, значимых для специфических категорий заинтересованных лиц.

4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУР

4.1. ЗАДАЧИ ОТДЕЛА ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ЧАСТИ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ОБЩЕСТВА

Задачами Отдела правового обеспечения Общества в отношении Кодекса этики являются:

- подтверждение применения и соблюдения Кодекса этики по результатам проведения специальных аудитов, направленных на обзор и дальнейшее совершенствование в области соблюдения этических норм в Обществе посредством анализа и оценки процессов, призванных контролировать риски в области этических норм;
- обзор деятельности, направленной на развитие сознательности и улучшение понимания Кодекса этики, в частности гарантируя развитие обмена информацией и этического обучения, анализируя предложения по пересмотру корпоративных процедур и стратегий, значительно влияющих на корпоративную этику, а также предлагая предварительные решения, предоставляемые на рассмотрение Генеральному директору;
- получение и анализ сообщений о нарушениях Кодекса этики;
- предложения Генеральному директору по внесению изменений и дополнений в Кодекс этики.

Указанные функции должны выполняться при поддержке других подразделений Общества, при этом Отделу правового обеспечения должны предоставляться все необходимые документы.

4.2. ДОВЕДЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ

Кодекс этики доводится до сведения ассоциированных лиц как внутри Общества, так и за его пределами с помощью специальных средств (например, предоставление всем работникам экземпляра Кодекса этики, создание соответствующих разделов в корпоративной компьютерной сети, включение пункта о согласии с Кодексом этики во все договоры).

На этапе приема на работу выбранные кандидаты знакомятся с Кодексом этики до подписания трудового договора. Работники подписывают Обязательство по соблюдению Кодекса Этики по форме, указанной в приложении к настоящему Кодексу этики.

С целью обеспечения правильного понимания Кодекса этики всеми работниками, в Обществе периодически проводится обучение по темам Кодекса этики.

4.3. СООБЩЕНИЯ ОТ АССОЦИИРОВАННЫХ ЛИЦ

Общество налаживает каналы связи, посредством которых каждое ассоциированное лицо может отправлять сообщения (например, подразделения, ответственные за отношения с потребителями или экологическими ассоциациями, поставщики и работники, клиентские call-центры и т.д.).

Помимо этого, о любых допущенных или предполагаемых нарушениях Кодекса этики все ассоциированные лица Общества могут сообщать в Отдел правового обеспечения, который анализирует сообщение и по возможности разрешит конфликт между автором сообщения и вовлеченным субъектом. Отдел правового обеспечения должен предпринимать меры для того, чтобы удостовериться, что авторы сообщений не подвергнутся актам возмездия или действиям, которые могут вызвать подозрение в дискриминации или наказании (например, прекращение деловых отношений в случае с подрядчиком, или отказ в повышении работника и т.д.). Кроме того, гарантируется конфиденциальность личности автора сообщения, если иное не требуется в соответствии с законодательством.

4.4. НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ

Отдел правового обеспечения незамедлительно информирует Генерального директора Общества о поступивших сообщениях о нарушениях

Кодекса этики, а в наиболее серьезных случаях, после соответствующего анализа, сообщает Генеральному директору Общества о рекомендованных мерах. По указанию Генерального директора Общества, соответствующие подразделения определяют меры, которые необходимо предпринять, контролируют их выполнение и отчитываются по полученным результатам перед Начальником Отдела правового обеспечения.

Сообщения о нарушениях Кодекса этики могут направляться по следующему адресу:

- адрес электронной почты: Anticor@rosatomus.ru

Если соглашениями, заключенными между Обществом и его контрагентами предусмотрен иной порядок для направления сообщений о нарушениях Кодекса этики, то сообщения направляются в порядке, предусмотренном данными соглашениями.

4. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение. Форма «Обязательство по соблюдению Кодекса этики».

Приложение к Кодексу этики
Акционерного общества «Росатом Управление спросом»

Форма
ОБЯЗАТЕЛЬСТВО
по соблюдению Кодекса этики
Акционерного общества «Росатом Управление спросом»

Я, _____
(Ф.И.О.)

(занимаемая/планируемая должность)

ознакомлен (-а) с Кодексом этики Акционерного общества «Росатом Управление спросом» (далее - Кодекс этики), утвержденного приказом от _____.2025 г. №_____, принимаю и обязуюсь соблюдать положения Кодекса этики при исполнении должностных обязанностей.

«_____» _____ 202__ года

Подпись: _____ / _____ /
(расшифровка подписи)