

УТВЕРЖДЕН
Советом директоров ПАО «ИВА»
«03» марта 2025 г.
(протокол № 03-2025 от 03.03.2025)

**Кодекс корпоративной этики
ПАО «ИВА»**

г. Иннополис
2025 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Термины и определения	4
3. Миссия и корпоративные ценности	4
4. Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики	5
5. Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики	11
6. Механизм соблюдения положений Кодекса и ответственность за их нарушение	13
7. Заключительные положения	14

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) ПАО «ИВА» (далее – Общество) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и поведения, которыми должны руководствоваться все работники Общества независимо от занимаемой ими должности, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества.

1.2. Кодекс разработан с учетом норм действующего законодательства, Устава и внутренних документов Общества, а также принципов корпоративного управления и норм деловой этики, используемых в Российской Федерации, и содержит стандарты и требования Общества в области соблюдения этических и деловых принципов и норм и не является исчерпывающим.

1.3. Кодекс распространяется на всех работников Общества независимо от занимаемой ими должности, а также членов Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества.

Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Обществу организаций¹. На основе положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольные Обществу организации разрабатывают и утверждают собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на всех работников этих организаций независимо от занимаемой ими должности, а также членов Совета директоров, иных органов управления и контроля этих организаций. До разработки и утверждения такими организациями собственных Кодексов корпоративной этики на их работников, а также членов Совета директоров, иных органов управления и контроля распространяются положения настоящего Кодекса. В этом случае под «Обществом» по тексту настоящего Кодекса понимаются также соответствующие подконтрольные Обществу организации.

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

Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Общества, а также членами Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества не только в рабочее время, но и во время вне рабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества или если работник воспринимается третьими лицами в качестве представителя Общества.

1.5. Настоящий Кодекс действует бессрочно и подлежит периодическому пересмотру с целью учета практического опыта его применения, изменений в нормативном регулировании, а также лучших практик корпоративного управления.

1.6. Целью настоящего Кодекса является обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения и укрепление репутации (имиджа) Общества, признающего и уважающего наивысшие морально-этические ценности.

1.7. Задачами Кодекса являются:

- доведение до сведения каждого работника корпоративных ценностей Общества;
- формирование и развитие корпоративной культуры Общества;
- создание положительного имиджа Общества;
- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам и исключение неприемлемых форм поведения;

¹ Для целей настоящего Кодекса, под такими лицами понимаются лица, доля участия Общества в которых превышает 50 процентов уставного капитала или Общество владеет более половины голосующих акций лица.

– предотвращение конфликта интересов, нарушений корпоративного поведения и возникающих вследствие этого конфликтных ситуаций как внутри Общества, так и за его пределами.

2. Термины и определения

В настоящем Кодексе используются следующие термины:

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

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая либо косвенная) работника Общества, а также члена Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества вступает в противоречие с правами и законными интересами Общества, что влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий) по отношению к Обществу и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью лица и интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам третьих лиц, государства, Общества, а также нанести урон их репутации.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, в том числе дача и получение взятки, участие в коммерческом подкупе, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование лицом своего должностного и иного положения в целях получения выгоды в виде денег, иного имущества, либо в форме работ, услуг, предоставление иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими лицами; коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Общества и/или подконтрольных Обществу организаций.

Органы управления и контроля – Общее собрание акционеров, Совет директоров, единоличный исполнительный орган Общества, внутренние структурные образования (в том числе советы, комитеты, комиссии) при соответствующем органе управления и контроля Общества, а также иные органы управления и контроля, дополнительные внутренние структурные образования (в том числе советы, комитеты, комиссии) при соответствующем органе управления и контроля, которые могут быть созданы в Обществе в будущем.

Работник – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Обществом.

Руководство – члены Совета директоров, генеральный директор, заместители генерального директора, руководители непосредственного подчинения генеральному директору, директора департаментов, руководители направлений и отделов.

3. Миссия и корпоративные ценности

3.1. Миссия.

Мы создаем будущее корпоративных коммуникаций.

Наша миссия – снимать географические барьеры для клиентов, позволяя безопасно и удобно взаимодействовать друг с другом в едином информационном пространстве из разных уголков страны и мира, являясь одним из лидеров российского ИТ-рынка, ведущим

разработчиком экосистемы корпоративных коммуникаций IVA на территории Российской Федерации. Мы определяем стандарты и вектор развития индустрии высоких технологий и идем в авангарде прогресса, изменяя мир к лучшему.

3.2. Корпоративные ценности.

В соответствии с миссией, видением и стратегическими приоритетами развития Общества утверждены следующие корпоративные ценности, призванные способствовать достижению стратегических целей Общества:

Уникальность.

Общество объединяет ведущих профессионалов IT-индустрии, консолидируя научно-исследовательские и технологические компетенции в микроэлектронике, прикладной математике, радиофизике и радиотехнике.

Команда.

Мы гордимся нашей командой, которая растет вместе с масштабами компании. Мы продолжаем поиск новых талантов и даем им возможность проявить себя.

Профессионализм и амбициозность.

Общество стремится к росту и создает все условия для того, чтобы сотрудники развивались, поддерживали актуальные знания и навыки, росли лично и профессионально.

Инновационность.

Мы создаем трендовые решения, которые меняют мир к лучшему, делают его более технологичным и инновационным. В нашем портфеле решения, которые создают уникальную экосистему корпоративных коммуникаций.

Ответственность.

В основе нашего лидерства – способность исполнять взятые на себя обязательства, нести ответственность за результат и достигать компромисса с любым клиентом и партнером.

Деловая репутация.

Общество является неотъемлемой частью бизнес-сообщества. Общество ценит своих партнеров и действует исходя из общих интересов. Мы также уважаем конкурентов, потому что они мотивируют нас идти вперед.

4. Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики

4.1. Взаимоотношения Общества и работников.

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия, взаимного уважения и сотрудничества.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Общество ценит в своих работниках:

– **компетентность** – высокий профессионализм, наличие знаний в смежных областях и умение строить отношения с партнерами и коллегами;

– **вовлеченность** – искреннюю заботу о достижении успеха Общества, ощущение причастности к общему делу и стремление выполнять работу как можно лучше на благо Общества и его клиентов;

– **инициативность** – способность предлагать новые подходы и идеи, стремление к самосовершенствованию, способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации, творческий подход к работе, активность и самостоятельность мышления, готовность и способность брать на себя ответственность;

– **личностные качества** – честность, порядочность, искренность, доброжелательность в отношении с коллегами, высокую внутреннюю культуру и самодисциплину, понимание специфики работы в компании и умение сохранить конфиденциальность информации;

– **лояльность к компании** – верность и преданность целям и ценностям компании, достижение поставленных целей, содействие формированию духа сплоченной команды, готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

4.2. Взаимоотношения руководства и работников Общества.

Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и работниками Общества необходимо для ежедневной эффективной работы Общества и для его будущего развития.

Руководству Общества рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

– являться образцом поведения, показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;

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

– доводить до работников Общества полученные целевые задачи с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

– принимать необходимые меры для урегулирования возникших конфликтов, предотвращения случаев нарушения Кодекса в будущем;

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

– создавать атмосферу открытости в деловом общении, обеспечивать организацию труда, способствующую эффективному взаимодействию работников Общества и удовлетворению их от работы;

– делегировать подчиненным необходимые полномочия и предоставлять им самостоятельность;

– проявлять открытость к конструктивной критике, уважение другого мнения.

Работникам Общества рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

– добросовестно и качественно выполнять свою трудовую функцию, ответственно и чётко исполнять поручения руководителя и поставленные им задачи;

– своевременно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;

– не допускать того, чтобы личные, семейные, общественные или другие отношения отрицательно влияли на их поведение на работе и на качество их трудовой деятельности;

– соблюдать субординацию в организации трудового процесса, решать рабочие вопросы с учётом установленного в Обществе распределения и разграничения обязанностей.

При наличии трудовой деятельности вне Общества работники должны:

– уведомить непосредственного руководителя и подразделение Общества, ответственное за работу с персоналом, о наличии оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях;

– оформить трудовые отношения по совместительству в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– осуществлять иную трудовую деятельность только в нерабочее время, с учетом требований настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

– осуществлять иную трудовую деятельность в других организациях только если она не будет влиять на выполнение ими основных обязанностей, наносить ущерб имиджу и интересам Общества;

– соблюдать правила сохранения коммерческой и иной служебной информации, предусмотренной законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества.

4.3. Взаимоотношения между коллегами.

Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники Общества должны соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

– уважительно относиться друг к другу;

– принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

– принимать меры по предупреждению коррупции;

– в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;

– извиняться за свое некорректное поведение;

– не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;

– помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;

– хвалить коллег за хорошо выполненную работу;

– обсуждать проблемы своего карьерного роста не с коллегами, а с непосредственным руководителем;

– пресекать интриги, слухи, сплетни;

– не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;

– не допускать дискриминации по признакам пола, возраста, национальности, вероисповедания, убеждений, социального положения, образования, трудового стажа.

Общение между работниками Общества должно строиться на доброжелательной основе, с уважением к окружающим и соблюдением общепринятых норм делового этикета. Не допускается употребление ненормированной и ненормативной лексики, повышенного тона, неуважительных жестов.

При возникновении конфликтных ситуаций работники должны принять исчерпывающие меры по их устранению, при необходимости привлечь к разрешению конфликта непосредственного и/или вышестоящего руководителя. Участники конфликтной ситуации должны быть готовы к тому, что при неспособности найти взаимопонимание, в том числе с привлечением коллег и/или руководства, ответственность будут нести обе стороны.

Работники Общества обязаны при исполнении служебных обязанностей и в нерабочее время, находясь как на рабочем месте, так и в иных общественных местах, вести себя достойно и корректно, не допуская совершения проступков, которые могут причинить ущерб имиджу Общества.

Работники в отношении со своими коллегами считают себя обязанными:

- обеспечивать всем равные возможности проявления личности в трудовом процессе;
- содействовать улучшению условий труда, способствующих творческому росту персонала, укреплению его здоровья и социального благополучия, обеспечению личной безопасности;
- содействовать коллегам в решении задач, стремиться находить общие цели и взаимопонимание вне зависимости от того, в каком подразделении Общества они работают;
- в отношениях с коллегами поддерживать климат доверия, проявлять конструктивность и заботу;
- в конфликтной ситуации стремиться найти взаимопонимание и согласие, показывать готовность продолжать эффективную совместную работу, исходя, прежде всего, из целей деятельности Общества;
- уважать частную (личную) жизнь работников, соблюдая суверенитет личности;
- соблюдать нормы общественной морали во взаимоотношениях;
- воздерживаться от неконструктивной и неаргументированной критики работника, проявлять тактичность при обоснованной критике;
- проявлять уважение к квалификации и профессиональному опыту работников, ценить их рабочее время.

4.4. Корпоративный имидж.

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый корпоративный стиль.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Внешний вид является одной из составляющих имиджа Общества и должен способствовать созданию деловой атмосферы.

Основой корпоративного стиля во внешнем облике работников являются следующие принципы:

- сдержанность, опрятность;
- чувство меры и целесообразность;
- чистота, аккуратность.

В ходе переговоров с представителями внешних организаций следует последовательно отстаивать интересы Общества, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность.

Использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха, не допускается.

При подготовке внешней встречи работник, отвечающий за организацию встречи, обязан сформировать повестку – перечень обсуждаемых вопросов, запланировать встречу в календаре, направить приглашение на встречу с использованием корпоративной почты всем участникам, проинформировать о запланированной встрече непосредственного руководителя.

На встречу необходимо приходить вовремя. Во время деловых встреч и переговоров работники должны отключать звуковой сигнал мобильного телефона. В случае, если работник ожидает важный звонок во время деловой встречи, то заранее предупреждает об этом собеседника, а при поступлении звонка старается говорить кратко.

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

- нахождения в состоянии наркотического или иного токсического опьянения на работе;

- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

- курения вне специально отведенных мест;

- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков;

- использования ресурсов Общества в личных целях;

- получения денежных средств или иных подарков, предоставляемых с целью воздействия на принятие решений при исполнении должностных обязанностей.

Корпоративный стиль является важным фактором, влияющим на репутацию Общества и стратегию развития. Для формирования имиджа Общества, используется индивидуальный корпоративный (фирменный) стиль. Носители корпоративного стиля – это фирменные бланки, конверты, визитные карточки, папки, буклеты, презентации, сувенирная продукция, пакеты и любые рекламно-информационные материалы, а также корпоративные средства массовой информации, web-сайты, единый формат подписи в корпоративной электронной почте и др.

Работники Общества используют разработанную и утвержденную корпоративную символику и не имеют права самостоятельно вносить корректировки в элементы корпоративного стиля Общества.

4.5. Конфликт интересов.

Все работники Общества независимо от занимаемой ими должности, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества обязаны действовать в интересах Общества и принимать меры по предотвращению ситуаций, в которых возможен конфликт интересов.

Никто из работников Общества, а также членов Совета директоров, иных органов управления и контроля 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 лицом третьих лиц.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, участников рынка ценных бумаг).

В случае возникновения конфликта интересов работники Общества должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

Член Совета директоров обязан уведомить Совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания Совета директоров или комитетов Совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки.

Член Совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена соответствующими органами управления Общества как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

4.6. Конфиденциальная и инсайдерская информация.

Все работники Общества независимо от занимаемой ими должности, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества, имеющие доступ к конфиденциальной и/или инсайдерской информации Общества, должны использовать ее только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и только в интересах Общества, соблюдая при этом порядок использования и охраны конфиденциальной и инсайдерской информации, предусмотренный внутренними документами Общества.

Данные лица не вправе разглашать конфиденциальную и инсайдерскую информацию, передавать ее третьим лицам и использовать в собственных интересах без согласия Общества, если иное не предусмотрено законом или обоснованным требованием уполномоченных государственных и иных органов власти.

Когда работник в течение рабочего дня и по его окончанию покидает свое рабочее место, он должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие конфиденциальную и инсайдерскую информацию. Все подобные документы должны быть заперты на ключ в шкафах или ящиках, а компьютер должен быть выключен или заблокирован. Во время беседы с контрагентами за рабочим столом работника вся конфиденциальная и инсайдерская информация, включая информацию на экране компьютера, должна быть визуально недоступна для собеседника.

При увольнении работник обязан оставить в Обществе все принадлежащие Обществу документы, файлы, компьютерные носители информации, отчеты и записи, содержащие информацию об Обществе, или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

4.7. Противодействие коррупции.

Общество проводит политику противодействия коррупции, целью которой является исключение возможности для возникновения коррупционных проявлений в своей деятельности и руководствуется антикоррупционной политикой, которая определяет основные цели, задачи, принципы функционирования системы противодействия коррупции, а также контроль за их соблюдением.

В Обществе созданы и совершенствуются правовые механизмы профилактики коррупции, разработана система взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции.

Все работники Общества, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества строго соблюдают запреты, ограничения и обязанности, определенные действующим законодательством о противодействии коррупции, а также соблюдают требования, закрепленные внутренними документами Общества.

В целях поддержания высокого уровня доверия к Обществу, соблюдения стандартов этики ведения бизнеса, а также профилактики и пресечения фактов коррупции, в Обществе действует Антикоррупционная горячая линия, которая является средством прямой связи с руководством Общества для передачи сведений, затрагивающих интересы Общества.

Контакты Антикоррупционной горячей линии размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также доводятся до сведения контрагентов Общества.

4.8. Бережное отношение к активам Общества.

Работники обязаны бережно относиться к активам Общества и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая кражу, порчу, растрату, небрежное отношение, применение в незаконных или неэтичных целях, минимизируя риск возможных убытков и ущерба деловой репутации Общества. Использование активов Общества в личных целях является неприемлемым.

Общество доверяет работникам и предоставляет для достижения поставленных целей все необходимые ресурсы, которые они должны использовать рационально.

Одним из ключевых активов Общества является интеллектуальная собственность Общества. Результаты интеллектуального труда, которые были созданы в рамках рабочих обязанностей сотрудников, являются собственностью Общества.

Работники обязаны уважительно относиться к законным правам и интересам третьих лиц и не допускать незаконного использования интеллектуальной собственности третьих лиц в своей работе.

5. Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики

5.1. Взаимодействие с контрагентами (заказчиками, клиентами, партнерами и др.).

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

При взаимодействии с контрагентами работники Общества, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества должны следовать следующим принципам:

– устанавливать и поддерживать взаимовыгодные отношения, следовать принципам взаимоуважения и взаимной выгоды, честности и добросовестности, строгой взаимной обязательности;

- предоставлять правдивую и полную информацию о продуктах и услугах;
- избегать коррупционных, мошеннических и иных противоправных действий;
- отказываться от участия в сделках, способных нанести ущерб репутации Общества;
- соблюдать данные обещания и договоренности;
- уважительно и корректно общаться с представителями контрагента;
- проявлять внимание и осмотрительность в отношениях с третьими лицами, а также удостовериться в том, что они не будут представлять угрозу для репутации Общества;
- в ходе переговоров с представителями контрагента последовательно отстаивать интересы Общества, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность;
- не допускать использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха;
- не допускать несанкционированного тиражирования и передачи информации, составляющей коммерческую тайну, а также иной конфиденциальной информации в любом виде (твердая копия, аудио, видео, фото, вербальное, устное и прочее).

Общество придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области качества, надежности и дополнительного сервиса при реализации продуктов и предоставлении услуг. Общество не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции.

Все возникающие споры Общество стремится решать путем переговоров, в обязательном порядке соблюдая все применимые требования законодательства.

5.2. Взаимоотношения с акционерами и инвесторами.

Общество проводит последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, основополагающим принципом которой является соблюдение прав и интересов всех акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

Общество стремится к обеспечению информационной прозрачности и открытости в своей деятельности в соответствии с публичным статусом Общества. Обеспечение информационной открытости в дополнение к эффективности деятельности служит инструментом повышения инвестиционной привлекательности.

Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров посредством повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Общество прилагает все усилия для обеспечения высокого уровня корпоративного управления в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и лучшими российскими и международными практиками, обеспечивая своим акционерам защиту прав и возможность их беспрепятственной реализации.

Взаимодействие Общества с инвестиционным сообществом строится на своевременном раскрытии актуальной и достоверной информации о своей деятельности, а также поддержании активного диалога с инвесторами и аналитиками в рамках требований применимого законодательства.

5.3. Отношения с государством, обществом и средствами массовой информации.

Осознавая общественную значимость своей деятельности, Общество выстраивает и поддерживает с органами государственной власти и местного самоуправления, саморегулируемыми организациями, ассоциациями и другими объединениями коммерческих организаций уважительные, ответственные, конструктивные и прозрачные

отношения, исключая конфликт интересов и основанные на строгом соблюдении действующего законодательства Российской Федерации.

Работники Общества, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие руководителя Общества.

Общество осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со средствами массовой информации Общество ведет через подразделение, ответственное за связи с общественностью и внешние коммуникации.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием средств массовой информации могут только руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

6. Механизм соблюдения положений Кодекса и ответственность за их нарушение

6.1. Все работники Общества независимо от занимаемой ими должности, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества обязаны соблюдать положения настоящего Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

6.2. В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и/или внутренними документами Общества, работники Общества, а также члены Совета директоров, иных органов управления и контроля Общества, нарушившие положения настоящего Кодекса, могут быть привлечены к соответствующим мерам ответственности.

Мера и степень ответственности зависят от виновности лица, характера и степени опасности совершенного проступка, размера причиненного или потенциального ущерба и иных имеющих значение обстоятельств.

6.3. Лица, ответственные за организацию деятельности по применению положений настоящего Кодекса и реализацию предусмотренных в нем мер в Обществе, назначаются приказом генерального директора (далее – Ответственные, Ответственные лица).

6.4. Ответственные лица выполняют следующие функции:

- организуют работу по профилактике нарушений положений Кодекса;
- проводят контрольные мероприятия, направленные на выявление нарушений положений Кодекса;
- принимают и рассматривают сообщения о любых нарушениях Кодекса;
- реагируют на сообщения о конфликте интересов.

6.5. Подразделение Общества, ответственное за работу с персоналом, выполняет следующие функции:

- организует мероприятия по разъяснению работникам положений настоящего Кодекса;
- знакомит вновь принимаемых работников с настоящим Кодексом под роспись при приеме на работу;

– доводит до сведения работников информацию о любых изменениях в настоящем Кодексе.

6.6. Каждый работник Общества:

– руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

– при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или к Ответственным лицам;

– незамедлительно уведомляет своего непосредственного руководителя или Ответственных лиц обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

– соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

6.7. Любое заинтересованное лицо имеет право из добросовестных побуждений сообщить открыто или анонимно о любых нарушениях Кодекса, независимо от того, к кому они относятся – к ним лично, их подчиненным, руководителям или другим лицам, Ответственным лицам либо своему непосредственному руководителю.

6.8. Общество гарантирует, что работники Общества не будут подвергнуты преследованию за уведомление о фактах нарушения Кодекса, в том числе в случае, если факты нарушения, указанные в обращении, не будут подтверждены в ходе проведения служебного расследования. Однако Общество будет стремиться пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Общества, независимо от занимаемой им должности.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс, а также все изменения и дополнения к нему утверждаются Советом директоров Общества.

7.2. Текст настоящего Кодекса, а также все изменения и дополнения к нему являются общедоступными и доводятся до сведения всех работников Общества, а также размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, регулируются законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества.

7.4. В случае, если отдельные положения настоящего Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.