



**PKC**  
Российские  
коммунальные  
системы

**УТВЕРЖДЕН**  
Решением внеочередного Общего собрания участников  
ООО «РКС-Холдинг»  
Протокол от «17» января 2019 г. № 01/19  
Введено в действие «01» марта 2019 г.  
Приказом от «01» марта 2019 г. № 7

**Кодекс деловой и корпоративной  
ЭТИКИ  
Общества с ограниченной  
ответственностью «РКС-Холдинг»**

Москва, 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ОРИЕНТИРЫ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....</b>	<b>6</b>
<b>4. ЗАБОТА ОБ ИНТЕРЕСАХ И РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1. ЗАЩИТА ИМУЩЕСТВА И АКТИВОВ КОМПАНИИ.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2. СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.....</b>	<b>8</b>
<b>5. БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.....</b>	<b>9</b>
<b>6. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ.....</b>	<b>10</b>
<b>6.1. ОТНОШЕНИЯ С УЧАСТНИКАМИ И ИНВЕТОРАМИ.....</b>	<b>11</b>
<b>6.2. ОТНОШЕНИЯ С ДОЧЕРНИМИ ОБЩЕСТВАМИ.....</b>	<b>11</b>
<b>6.3. ОТНОШЕНИЯ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ.....</b>	<b>12</b>
<b>6.4. ОТНОШЕНИЯ С ОБЩЕСТВОМ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ.....</b>	<b>12</b>
<b>6.5. ОТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ, КЛИЕНТАМИ И КОНКУРЕНТАМИ.....</b>	<b>13</b>
<b>7. СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ПРАВИЛ И СТАНДАРТОВ.....</b>	<b>14</b>
<b>7.1. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ, ПРОФИЛАКТИКА МОШЕННИЧЕСТВА.....</b>	<b>14</b>
<b>7.2. ПОЛУЧЕНИЕ, ДАРЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ И ИНАЯ ВЫГОДА.....</b>	<b>15</b>
<b>7.3. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....</b>	<b>16</b>
<b>7.4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ЛИЧНОЙ ВЫГОДЫ.....</b>	<b>16</b>
<b>7.5. ВЕДЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА.....</b>	<b>17</b>
<b>8. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА.....</b>	<b>17</b>
<b>8.1. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА.....</b>	<b>17</b>
<b>8.2. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ.....</b>	<b>18</b>
<b>8.3. КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ .....</b>	<b>18</b>
<b>9. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ.....</b>	<b>19</b>

## 1. ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ОРИЕНТИРЫ

ООО «РКС-Холдинг» (далее – Компания или Холдинг) является одной из крупнейших частных компаний в сфере водоснабжения и водоотведения и единственным мультипродуктовым оператором на этом рынке.

Компания заботится о здоровье и благополучии жителей регионов России и обеспечивает комфорт и уют в их домах, предоставляя воду и тепло установленного качества.

За период своей деятельности Компания подошла к принятию миссии и корпоративных ценностей, пониманию их значимости для дальнейшего роста. Считаем, что выработка единых ориентиров действий и решений - одно из важнейших условий развития Компании в будущем!

Миссия Компании - забота о здоровье и благополучии жителей регионов России, которые пользуются нашими услугами, и обеспечение комфорта и уюта в их домах - не просто девиз. Она является отражением того дела, которому мы служим, и подчеркивает предназначение нашей Компании в обществе.

В качестве ключевых корпоративных ценностей, определяющих цель и качество работы, отношение к профессии и коллективу, в Компании были выбраны:

### **Профессионализм**

Мы делаем свою работу качественно, как требуется и даже немного больше и лучше, поскольку ценен конечный результат и оценка нашей работы клиентами и коллегами. Мы ценим опыт и опытных, умелых работников, которые решают возникающие проблемы эффективно с точки зрения затраченных ресурсов.

### **Эффективность**

Ценность в достижении заданных целей, в умении добиваться побед в сложных обстоятельствах, адаптировать решения под сложные и меняющиеся обстоятельства. Быть эффективным – значит быть успешным и показывать прибыль.

### **Надежность**

Мы обеспечиваем стабильный результат, отвечаем за свои слова и обещания клиентам и коллегам, прорабатываем риски, несем ответственность за бесперебойную и надежную работу производства, заботимся о каждом работнике и каждом агрегате. Мы принимаем продуманные, надежные и понятные решения.

### **Командность**

Мы работаем на одну цель, нацелены на поиск компромиссов и руководствуемся выгодой для Компании, для дела. Мы поддерживаем друг друга, делимся опытом и знаниями. Помогаем советом и делом, а не указываем на уже совершенные ошибки. Мы ценим и уважаем друг друга.

### **Честность**

Мы ценим прозрачные и понятные решения и открытые отношения. Мы открыты к обсуждению и принятию различных точек зрения. Мы доверяем друг

другу и готовы принимать советы и обратную связь от коллег и клиентов, в том числе негативную. Мы не манипулируем мнениями и не приукрашиваем ситуацию. Мы ценим конструктивные обсуждения, а не замалчивание проблем. Мы ищем решения, а не виноватых!

### **Развитие**

Мы используем весь доступный опыт, но мы учимся новому, проверяем и внедряем новые подходы и технологии, если видим ценный результат для Компании и для клиента. Мы смотрим в будущее и каждый день стремимся сделать шаг к улучшению. Мы хотим быть первыми в технологиях и лучшими во всем в нашей отрасли! Мы считаем, что у нас достаточно компетенций и опыта, чтобы внедрять эффективные решения и менять качество услуг и отношение к отрасли во все большем количестве регионов нашей страны.

Мы искренне верим: эти ценности являются культурной основой нашей Компании, кодексом поведения каждого отдельного работника и организации в целом.

Настоящий Кодекс деловой и корпоративной этики Компании (далее – Кодекс) определяет единые правила и стандарты поведения в повседневной работе работников Компании.

Кодекс является внутренним документом, обязательным для соблюдения каждым руководителем и работником Компании.

Следование этим правилам и стандартам позволяет нам оставаться командой профессионалов, объединенных общими целями, культурой поведения и традициями, а также помогает поддерживать на должном уровне взаимопонимание как в самой Компании, так и с деловыми партнерами и клиентами.

## **2. ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

Главная ценность Компании, ее движущая сила – это люди, сплоченная профессиональная команда, готовая реализовать самые сложные и амбициозные задачи, связанные прежде всего с повышением эффективности Компании, что необходимо для обслуживания наших клиентов в регионах присутствия.

Являясь крупным работодателем, Компания реализует социально ответственную политику управления персоналом, обеспечивает рост оплаты труда и повышение уровня жизни работников.

Все кадровые решения Компания принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством. Карьерный рост, развитие и мотивация основываются на наших профессиональных заслугах и результатах производственной деятельности.

В каком бы из регионов России ни вела свою деятельность Компания, ее взаимодействие с населением, органами власти и общественными организациями

нацелено на достижение понимания социальных, культурных, экологических и экономических особенностей.

Компания не допускает никаких форм притеснения или дискриминации. В Компании соблюдаются права каждого работника на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

### **3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ**

Взаимодействие между работниками в Компании выстраивается на основе корпоративных ценностей компании, с тем чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личного развития и поддерживать конструктивные отношения в трудовом коллективе.

#### **3.1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Общими принципами поведения работников Компании являются:

- честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;
- пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств, самодисциплина, организованность;
- обмен опытом и информацией, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, работа в команде;
- рациональное использование своего рабочего времени и времени коллег по работе;
- безопасность, соблюдение норм и правил охраны труда и промышленной безопасности, забота о жизни и здоровье работников;
- приверженность культуре неприятия коррупции.

Компания развивает культуру эффективных корпоративных коммуникаций, в основе которых - доверие и командный дух. Мы стремимся выстраивать конструктивный диалог, давая каждому работнику возможность обсуждать, выявлять, анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения.

При этом своевременное сообщение о допущенной ошибке не только позволит устранить ее последствия с минимальными потерями, но также послужит смягчающим фактором при определении дисциплинарных мер воздействия к работнику, ее допустившему.

Компания поощряет конструктивные инициативы работников и обеспечивает возможности их реализации.

В Компании не допускается дискриминация по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

Работники не допускают в адрес клиентов, партнеров, инвесторов и своих коллег по работе действий и высказываний, которые могут нанести ущерб Компании и ее деловой репутации.

Религиозные и политические предпочтения и общественная деятельность являются личным делом каждого работника и не должны препятствовать исполнению им должностных обязанностей и отражаться на его профессиональной деятельности.

Работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей Компании.

### **3.2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Каждый руководитель должен быть образцом этичного поведения и личным примером поддерживать высокий уровень корпоративной культуры Компании.

Руководствуясь общими принципами поведения, руководители Компании должны:

- исходить из интересов Компании, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;
- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдения деловой и корпоративной этики и общепринятых норм и правил;
- уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных или незаконных решений;
- в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж Компании в деловых кругах, при взаимодействии с клиентами и контрагентами;
- действовать в соответствии со стратегическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Компании;
- не допускать участия Компании в сомнительных сделках, совершение которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб Компании;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции), а также нормативных документов Компании;
- поддерживать среди работников культуру неприятия коррупции, а также внедрять в практику работы своих подразделений процедуры по противодействию коррупции и организовывать обучение работников основам противодействия вовлечению в коррупционную деятельность;

➤ предотвращать и урегулировать возникающие конфликты интересов работников Компании.

Запрещаются любые формы дискриминации работников руководителями. Подбор и назначение работников должны осуществляться с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к работнику.

В Компании неприемлемы любые виды протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным работникам.

Руководители обязаны при взаимодействии с подчиненными:

➤ проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность;

➤ поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;

➤ обеспечивать безопасность и необходимый комфорт на рабочих местах и в помещениях, в которых находятся работники;

➤ поддерживать у своих подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;

➤ обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;

➤ рационально делегировать полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;

➤ обеспечивать подбор и управление развитием карьеры работников, способствующие достижению стратегических целей Компании и реализации потенциала работников;

➤ создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими профессиональной квалификации, содействовать формированию кадрового резерва Компании.

➤

Руководители обязаны избегать ситуаций, при которых работники, имеющие родственные связи, принимаются на должности, находящиеся в прямом подчинении руководителя.

#### **4. ЗАБОТА ОБ ИНТЕРЕСАХ И РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ**

Деловая репутация, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Компании зависят от каждого из нас. Об этом всегда следует помнить при общении с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, а также при размещении

информации в общедоступных ресурсах сети Интернет, взаимодействии с представителями СМИ, при работе с конфиденциальной информацией и имуществом Компании.

#### **4.1. ЗАЩИТА ИМУЩЕСТВА И АКТИВОВ КОМПАНИИ**

Сохранность имущества, находящегося в собственности Компании и/или принадлежащего ей на иных основаниях, предусмотренных гражданским законодательством, является важной составляющей ее устойчивого развития и благосостояния.

Мы бережно относимся к имуществу и активам Компании, обеспечиваем их эффективное использование для достижения результатов с меньшими затратами и защищаем от утраты, кражи, использования не по назначению, а также не допускаем их незаконного использования.

Мы не используем имущество и активы Компании не по назначению, а также в личных целях или для извлечения личной выгоды.

#### **4.2. СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ**

Соблюдение принципов работы с информацией конфиденциального характера является одним из необходимых условий поддержания стабильности Компании. Разглашение сведений конфиденциального характера может нанести ущерб интересам и репутации Компании.

Обязанностью каждого из нас является защита информации, содержащей коммерческую тайну, информации для служебного пользования, персональных данных и других сведений конфиденциального характера о деятельности и развитии Компании.

Мы придерживаемся следующих правил при обращении со сведениями конфиденциального характера:

- использовать сведения конфиденциального характера только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя, если это не противоречит нормативным документам Компании;

- раскрывать сведения конфиденциального характера по различным направлениям деятельности Компании для инвесторов и органов власти в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уставом и нормативными документами Компании;

- бережно и уважительно относиться к сведениям, предоставленным в распоряжение Компании партнерами, неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав;



- сохранять сведения конфиденциального характера о работниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- производить работу со сведениями конфиденциального характера только с использованием сертифицированных технических средств защиты информации;
- не использовать корпоративную почту в личных целях;
- ограничивать круг лиц, имеющих право выступать с заявлениями от имени Компании перед представителями СМИ. Информацию и комментарии относительно деятельности Компании вправе предоставлять только уполномоченные на это работники Компании;
- возлагать на работников персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о его деятельности и планах Компании.

## **5. БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

К основным приоритетам Компании относятся безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды. Эти приоритеты закреплены в реализуемой всеми организациями Холдинга Политике в области промышленной безопасности, охраны труда и экологии.

Компания считает своим долгом обеспечить безопасные условия для работников, партнеров и населения регионов, в которых ведет деятельность. Компания прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых – минимизировать их последствия.

При этом сохранение жизни и здоровья являются собственным осознанным выбором каждого человека, основанным на личной ответственности каждого работника, осмотрительности, осторожности и соблюдении правил техники безопасности.

Обеспечение условий безопасного труда - прямая обязанность руководителей всех уровней управления. Работники несут ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

Работники Компании соблюдают следующие обязательные условия при выполнении работ:

- проходят необходимые обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи;
- подтверждают соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;

- до начала работ выявляют наличие опасных и вредных факторов, обеспечивают необходимые меры предупреждения возможных нежелательных событий;
- до начала работ определяют действия на случай аварийной ситуации, пожара;
- получают необходимые разрешения;
- применяют средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ на объектах;
- не допускают присутствия посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;
- используют исправное оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;
- обязательно информируют непосредственного руководителя о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Компания рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность, уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Компании действует запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств.

Понимая необходимость сохранения окружающей среды, Компания проводит активную работу по ее защите в соответствии с природоохранным законодательством Российской Федерации и международными договорами.

Компания стремится к охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования природных ресурсов, разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля, постоянного развития и улучшения своих природоохранных программ.

Наши высокие стандарты по обеспечению промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и окружающей среды обязательны для всех без исключения работников, а также учитываются во взаимоотношениях с партнерами, в том числе подрядными организациями.

## **6. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ**

Один из важнейших ресурсов дальнейшего развития, обеспечивающий достижение стратегических целей Компании, - сотрудничество, предусматривающее долгосрочные, плодотворные, доверительные и взаимовыгодные отношения с участниками и инвесторами, органами власти, общественностью, деловыми партнерами.

## **6.1. ОТНОШЕНИЯ С УЧАСТНИКАМИ И ИНВЕТОРАМИ**

Компания уважает в равной степени права участников, поддерживает с ними эффективный диалог, стремится оправдать их доверие, выполняя заявленные обязательства по развитию и выплачивая дивиденды.

В отношениях с участниками и инвесторами Компания:

- придерживается прозрачности своей деятельности и соблюдения коммерческих интересов;
- обеспечивает высокий уровень корпоративного управления для достижения целей, поставленных участниками;
- с равным уважением относится ко всем инвесторам независимо от размера их инвестиций в деятельность Компании и обеспечивает равное отношение к российским и иностранным инвесторам;
- стремится минимизировать риски инвесторов, приобретающих выпускаемые Компанией ценные бумаги или осуществляющих инвестиции в иной форме, создавая систему корпоративного управления, отвечающую российским и международным стандартам;
- соблюдает требования законодательства Российской Федерации, в том числе получает все разрешения и лицензии, необходимые для ведения деятельности, своевременно осуществляет уплату налогов, сборов и других обязательных платежей.

Своевременно публикуя достоверную информацию о своей деятельности в доступной для участников и инвесторов форме, Компания гарантирует соблюдение их прав.

## **6.2. ОТНОШЕНИЯ С ДОЧЕРНИМИ ОБЩЕСТВАМИ**

Компания выполняет требования законодательства Российской Федерации и, выступая как участник или акционер дочерних обществ, учитывает интересы дочерних обществ, их инвесторов и работников.

Взаимодействие Компании и ее дочерних обществ строится на основе законности, открытости, доверия, взаимной поддержки и уважения к профессионализму друг друга. Успешность совместной деятельности определяет эффективность работы Холдинга в целом.

Компания:

- оказывает дочерним обществам организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности их работы, рентабельности и рыночной привлекательности;
- способствует повышению конкурентоспособности и поддерживает репутацию дочерних обществ;
- поддерживает научный и технологический потенциал дочерних обществ путем организации их доступа к научным и технологическим разработкам Холдинга;

- содействует привлечению высокопрофессиональных кадров, созданию условий для их успешной работы и формированию единого кадрового резерва Холдинга.

Дочерние общества Компании:

- осуществляют меры по поддержанию и повышению эффективности своей деятельности, деятельности Холдинга в целом в рамках своих полномочий и возложенной на них ответственности;

- обеспечивают высокое качество корпоративного управления, соответствующее стандартам, принятым в Холдинге;

- соблюдают требования законодательства Российской Федерации (в том числе законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции) при осуществлении деятельности;

- способствуют реализации стратегии Холдинга, последовательно реализуют все аспекты его политики;

- поддерживают репутацию Компании, участвуют в организации и проведении общехолдинговых коммуникационных мероприятий;

- предоставляют Компании необходимую достоверную и документально подтвержденную оперативную информацию и отчетность в соответствии с законодательством Российской Федерации и своими нормативными документами;

- разрабатывают, внедряют и регулярно обновляют процедуры по противодействию коррупции;

- поддерживают среди работников культуру неприятия коррупции.

### **6.3. ОТНОШЕНИЯ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ**

Работая во многих регионах России, Компания постоянно взаимодействует с органами власти, выстраивая с ними конструктивные отношения, руководствуясь при этом нормами российского законодательства и высокими стандартами корпоративной и деловой этики. Это расширяет возможности Компании и способствует созданию благоприятных условий для развития бизнеса.

Компания соблюдает все требования законодательства, связанного с осуществлением предпринимательской деятельности, в полной мере уплачивает налоги, своевременно выполняет обязательства, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

Компания не участвует в финансировании деятельности политических партий и движений.

### **6.4. ОТНОШЕНИЯ С ОБЩЕСТВОМ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Компания придерживается политики высокой социальной ответственности не только перед своими работниками и их близкими родственниками, но и перед населением всех регионов, в которых она ведет свою деятельность, и

рассматривает инвестирование в социальную сферу как важнейший элемент устойчивого развития регионов.

Выстраивание открытых и прозрачных деловых отношений с общественностью в регионах присутствия рассматривается как один из приоритетов деятельности.

Компания с уважением относится к культурному наследию, традициям, правам населения и признает интересы общественных организаций в регионах, где осуществляет свою деятельность.

Успешное сотрудничество Компании с обществом оказывает благотворное воздействие на развитие территорий – создаются новые рабочие места, растет благосостояние местного населения, более успешно решаются вопросы развития социальной сферы.

Компания осуществляет благотворительную и спонсорскую деятельность (помощь) в различных формах, уделяя особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, образования, науки, культуры, искусства, просвещения, улучшению морально-психологического состояния граждан.

Компания не допускает осуществление благотворительной деятельности (помощи) с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие получателем помощи решений или осуществление действий/бездействия в интересах Компании или если данная помощь может быть истолкована подобным образом.

Компания не допускает осуществление спонсорской деятельности (помощи) с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи либо в случае, если данная помощь может быть истолкована подобным образом.

Любые расходы, связанные с благотворительной и спонсорской деятельностью (помощью), должны быть предварительно согласованы в порядке, установленном нормативными документами Компании.

Компания использует возможности корпоративных средств массовой информации для пропаганды социально значимых ценностей, взглядов и убеждений.

## **6.5. ОТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ, КЛИЕНТАМИ И КОНКУРЕНТАМИ**

Компания взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, уважения, доверия, честности и справедливости.

Компания строго соблюдает антимонопольное законодательство, обеспечивает потенциальным деловым партнерам открытый и равный доступ к процедурам закупки товаров, работ и услуг, нацеливает их на формирование лучшего предложения по качеству и цене.

Компания сотрудничает только с надежными партнерами, репутация которых не может нанести ущерб репутации Компании.

Компания придерживается принципа должной осмотрительности при взаимодействии с контрагентами, в том числе осуществляет предварительные проверки контрагентов перед началом сотрудничества в порядке, установленном нормативными документами Компании.

В процессе изучения рынка, выбора деловых партнеров и заключения договоров Компания уделяет особое внимание тому, чтобы:

- деловой партнер имел хорошую репутацию, обладал достаточным опытом, ресурсами и компетенциями;
- цена приобретаемых товаров, работ, услуг и иные существенные условия сделки соответствовали рыночному уровню;
- условия договора соответствовали всем применимым в данном случае требованиям и нормам законодательства;
- отсутствовал конфликт интересов.

Компания добросовестно выполняет свои обязательства перед контрагентами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы).

Мы уверены, что свободная конкуренция служит эффективному удовлетворению растущих запросов деловых партнеров, обеспечивает их платежеспособный спрос на более качественные продукты по конкурентным ценам.

Компания с уважением относится к конкурентам и взаимодействует с ними в соответствии с общепринятыми нормами деловой и корпоративной этики, соблюдая при этом требования антимонопольного законодательства.

## **7. СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ПРАВИЛ И СТАНДАРТОВ**

Во всех регионах присутствия Компания работает исключительно в соответствии с требованиями российского законодательства. При исполнении должностных обязанностей работники руководствуются исключительно интересами Компании. Не допускается никаких форм противозаконного ведения бизнеса, взяточничества, коррупции, торговли ценными бумагами с использованием инсайдерской информации, мошенничества.

### **7.1. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ, ПРОФИЛАКТИКА МОШЕННИЧЕСТВА**

В своей деятельности Компания руководствуется российским законодательством по борьбе с коррупцией, принципами настоящего Кодекса, положениями политик Компании в области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность, а также

подтверждает свою приверженность мировым стандартам в области противодействия коррупции.

В Компании ведется профилактика всех видов корпоративного мошенничества, искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, хищений, умышленной порчи и иных злоупотреблений в отношении активов и имущества Компании.

Работники Компании должны сообщать ставшую им известной информацию о нарушении правовых и этических норм в этой области своему непосредственному руководителю. В случае, если непосредственный руководитель не предпринимает соответствующих мер, работник обязан сообщать известную ему информацию вышестоящему руководителю вне зависимости от своего должностного статуса.

Компания не приемлет коррупцию во всех ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности. Работники не вправе непосредственно либо через третьих лиц участвовать в коррупционной деятельности.

Компания регулярно обновляет и пересматривает процедуры, направленные на противодействие коррупции.

Понимая, что нарушение антикоррупционного законодательства может нанести ущерб деловой репутации и имиджу Компании, работники должны соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции.

## **7.2. ПОЛУЧЕНИЕ, ДАРЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ И ИНАЯ ВЫГОДА**

Получение или дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законодательство Российской Федерации, принципы деловой и корпоративной этики и требования нормативных документов Компании.

Получение делового подарка, участие в представительском мероприятии не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятия и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя или организатора мероприятия.

Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Компанией каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу сведений, составляющих коммерческую и иную тайну или имеющих инсайдерский характер.

Деловые подарки, которые дарят работники Компании третьим лицам, должны соответствовать нормам деловой и корпоративной этики Компании.

При принятии решения о возможности подарить или получить тот или иной подарок от делового партнера работники Компании придерживаются следующих правил:

- избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступать в конфликт или создавать впечатление конфликта личных интересов работника с интересами Компании;
- соблюдать при работе с органами власти, организациями требования законодательства Российской Федерации и нормативных документов Компании, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;
- иметь в виду, что подарки и церемония их вручения не должны противоречить местным, национальным и религиозным традициям региона присутствия Компании;
- своевременно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги.

### **7.3. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Компания стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Компанией и работниками.

Работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.

Работники обязаны руководствоваться исключительно интересами Компании и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений.

Работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Компании.

Руководители Компании должны принимать меры по урегулированию конфликта интересов Компании и работников в рамках своих подразделений.

Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к конфликту интересов, должна быть урегулирована.

### **7.4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ЛИЧНОЙ ВЫГОДЫ**

В процессе деятельности работники Компании получают информацию о деятельности Компании до того, как эта информация публично раскрывается Компанией.



К инсайдерской информации относится конкретная информация, включенная Компанией в перечень сведений, раскрытие которых способно оказать существенное влияние на стоимость финансовых инструментов Компании.

Владея такой информацией, работники Компании не должны использовать ее для извлечения личной выгоды на рынке ценных бумаг. Кроме того, не должны передавать подобную информацию своим близким или любым другим лицам.

## **7.5. ВЕДЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА**

Компания заинтересована в укреплении своей репутации как открытого и добросовестного участника рынка. Компания обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности, в строгом соответствии с российским и международным законодательством, а также принципами и правилами, установленными положениями настоящего Кодекса.

Компания придерживается определенных норм, которые в первую очередь предназначены для работников, отвечающих за ведение и предоставление данных финансовой отчетности и управленческого учета:

- деловые операции полностью и точно отражаются в финансовых отчетах и иной учетной документации в соответствии с принципом прозрачности деятельности Компании;
- достоверность ведения и учета финансовой информации поддерживается строгим соблюдением процедур внутреннего контроля;
- хранение и использование учетной документации осуществляются в соответствии с требованиями действующих норм и законодательства.

## **8. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА**

### **8.1. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА**

Работники Компании в процессе своей деятельности неукоснительно соблюдают правила и стандарты, установленные в настоящем Кодексе. Руководство Компании оказывает активную поддержку и демонстрирует приверженность законному и этичному ведению бизнеса в соответствии с принципами, изложенными в данном Кодексе, организует регулярные информационные кампании, соответствующее обучение персонала и другие мероприятия.

Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение этических норм. Порядок применения норм данного Кодекса обязателен для всех работников, независимо от занимаемой должности и положения в Компании и устанавливается внутренними документами Компании.

Нарушение норм Кодекса наносит ущерб деловой репутации и имиджу Компании, приводит к наложению на Компанию административных мер

воздействия, снижению эффективности его деятельности и возникновению убытков, что прямо отражается на благополучии всех работников Компании.

## **8.2. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ**

В случае возникновения вопросов по применению и соблюдению изложенных в Кодексе принципов, правил и стандартов работник Компании обращается к непосредственному руководителю.

Каждый работник, а также любое заинтересованное лицо, у которого возникает вопрос по применению и соблюдению Кодекса, может обратиться по электронному адресу: [NUspenskaya@roscomsys.ru](mailto:NUspenskaya@roscomsys.ru) или по телефону +7(495)783-32-32 доб.1575, и по электронному адресу: [dmashkov@roscomsys.ru](mailto:dmashkov@roscomsys.ru) или по телефону +7(495)783-32-32 доб.1155.

## **8.3. КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Комитет по вопросам деловой и корпоративной этики (далее - Комитет по этике) является совещательным органом, его состав утверждается приказом Генерального директора Компании.

Комитет по этике:

- рассматривает индивидуальные и коллективные обращения работников, связанные с нарушением Кодекса отдельными работниками, и разрабатывает рекомендации для Генерального директора по разрешению конфликтных ситуаций;

- содействует в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением норм и правил, установленных Кодексом, разрабатывает рекомендации и предложения для работников Компании по вопросам деловой и корпоративной этики;

- рассматривает предложения по внесению изменений в Кодекс;

- организует разработку Кодекса (изменений и дополнений), его рассмотрение и обсуждение работниками Компании или их представителями;

- осуществляет поддержку структурных подразделений Компании в вопросах применения и соблюдения положений Кодекса, принимает решения и разрабатывает рекомендации для работников и должностных лиц Компании по его использованию в повседневной жизни Компании.

В Комитет по этике могут входить работники различного уровня, которые являются примерами этического поведения в Компании. Численность Комитета по этике не может быть более 12 (двенадцати) человек.

Комитет по этике собирается не реже одного раза в квартал или по требованию одного из членов Комитета по этике.

Комитетом по этике избирается Секретарь Комитета по этике.

Секретарь Комитета по этике формирует повестку дня заседаний Комитета по этике, ведет и подписывает протокол заседаний Комитета по этике, доводит до

сведения Генерального директора Компании решения и рекомендации, принятые Комитетом по этике и закрепленные в протоколах заседаний.

## **9. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

Каждый работник Компании может вносить свои предложения по изменению Кодекса, предоставив их на рассмотрение Секретарю Комитета по этике.

После утверждения Кодекса (изменений и дополнений к нему) внутри Компании, проект документа направляется на утверждение Общего собрания участников Компании. После введения Кодекса в действие приказом Генерального директора Компании его положения являются обязательными для исполнения всеми работниками Компании.

Текст Кодекса размещается на официальном сайте Компании [www.roscomsys.ru](http://www.roscomsys.ru).