

УТВЕРЖДЕН  
решением Совета директоров  
ОАО «ККС-Групп» 06.03.2014г.  
Протокол № 23/83 от 06.03.2014г.

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**  
**ГРУППЫ КОМПАНИЙ ОАО «ККС-ГРУПП»**

Тула, 2014

## **ВВЕДЕНИЕ**

Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) Группы компаний ОАО «ККС-Групп» закрепляет корпоративные ценности ОАО «ККС-Групп» и дочерних обществ ОАО «ККС-Групп», а также определяет основанные на них наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на работников ОАО «ККС-Групп», а также на работников подконтрольных ОАО «ККС-Групп» юридических лиц, в отношении которых ОАО «ККС-Групп» прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом, - дочерних обществ ОАО «ККС-Групп». (ОАО «ККС-Групп» и его дочерние общества далее совместно - Группа компания или компании Группы, по отдельности – компания Группы).

Утверждение Кодекса, внесение в него изменений и дополнений осуществляется по решению Совета директоров ОАО «ККС-Групп». Применение Кодекса в дочерних обществах ОАО «ККС-Групп» становится обязательным по решению Совета директоров дочернего общества или органа, осуществляющего полномочия Совета директоров дочернего общества.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с компаниями Группы, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими компанию Группы перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени компании Группы.

В случае, если отдельные положения 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.

Каждый работник компании Группы:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомляет 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.

Руководитель компании Группы:

- подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу), а также ежегодно подтверждает указанное обязательство в установленном порядке;
- выступает личным примером этичного поведения;
- проводит разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывает приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и карьерном продвижении работников.

## 1. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Основными направлением деятельности Группы компаний являются производство и сбыт тепловой (электрической) энергии.

Общество видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей тепловой (электрической) энергией.

Стратегической целью Общества является рост Группы компаний среди энергетических компаний посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения надежности поставок.

Стратегия Группы компаний базируется на следующих принципах:

- повышение эффективности во всех звеньях производственной цепочки;
- расширение и диверсификация деятельности;
- совершенствование политики в области рационального природопользования, охраны окружающей среды и энергоэффективности;
- соблюдение интересов всех акционеров головной компании - ОАО «ККС-Групп»;
- совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;
- персональная ответственность руководителей за принятые управленческие решения.

Корпоративными ценностями Группы компаний являются:

- профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;
- инициативность – активность и самостоятельность работников в улучшении производственного процесса;
- бережливость – ответственный и бережный подход к использованию активов Группы компаний, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;
- взаимное уважение – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;
- открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;
- преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;
- имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о Группе компаний.

## 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОМПАНИЙ ГРУППЫ И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и компаниями Группы строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Каждая компания Группы 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 каждая компания Группы 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.

Каждая компания Группы:

1. Реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в ней и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

2. Создает для молодых специалистов условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

3. Создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

4. Стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности. Каждый из работников компании Группы несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

5. 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.

Для представления интересов всех работников предприятия в социальном партнерстве на локальном уровне при проведении коллективных переговоров, возможном заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем в компании Группы может создаваться Профсоюзная организация или выбираться представитель от трудового коллектива, которому вверено представлять интересы работников.

Каждая компания Группы ценит в своих работниках:

- компетентность - глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;
- 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 за принимаемые решения;
- личностные качества - честность, порядочность, искренность;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;
- корпоративное поведение - преданность и лояльность Обществу;
- содействие формированию духа сплоченной команды.

### **3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

В своей деятельности Группа компаний придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Политика Группы компаний направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Каждая компания Группы соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности и производственной продукции, и стремится:

- соблюдать все нормы, установленные законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;
- обеспечивать бережное использование природных ресурсов;
- принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;
- обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;
- непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников;
- обеспечивать широкую доступность экологической информации о своей деятельности.

Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение принятой в Группе компаний социально – экологической политики и требований в области охраны окружающей среды.

#### **4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами компании Группы, способное причинить вред законным интересам компании Группы.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации компании Группы в глазах ее работников и иных лиц (в т.ч. акционеров ОАО «ККС-Групп», контрагентов, государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники компании Группы должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

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

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления компании Группы (Общим собранием акционеров/участников, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Ниже, в статьях 5-9 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

#### **5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ**

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками компании Группы и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами ОАО «ККС-Групп», контрагентами, государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг.

Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника – родственника.

Наличие родственных связей между руководителями компании Группы создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в компании Группы.

Каждая компания Группы ограничивает случаи совместной работы родственников.

В компании Группы приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один работник компании Группы не является руководителем, специалистом или служащим), характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В компании Группы не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

## **6. ПОДАРКИ**

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в компании Группы.

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

Каждая компания Группы ограничивает возможность приема подарков работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции. Таким работникам не разрешается принимать от любых третьих лиц следующие подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в компании Группы;

- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в компании Группы, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение руководителя компании Группы.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 15 настоящего Кодекса.

## **7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИЙ ГРУППЫ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ**

Активы и ресурсы компаний Группы в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;
- объекты интеллектуальной собственности;
- рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы каждой компании Группы являются ее собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы компании Группы максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов компании Группы работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

- сети Интернет, средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;
- иных активов компании Группы в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами.

Работникам компании Группы, выполняющим организационно-распорядительные функции, запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в компании, в том числе с использованием деловых связей и возможностей компании Группы.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены компанией Группы работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника.

Работники компании Группы соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные компанией правила обращения с информацией, полученной в процессе работы, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники компании Группы не используют информацию, полученную в процессе работы в ней, в целях совершения сделок с ценными бумагами ОАО «ККС-Групп» или контрагентов компаний Группы.

Раскрытие компанией Группы информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ**

Работникам запрещается представлять компанию Группы в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов компании Группы, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, бабушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам, выполняющим организационно-распорядительные функции или функциональные обязанности которых связаны с принятием каких-либо решений по взаимоотношению с конкурентами\контрагентами, запрещается без письменного согласия руководителя компании Группы участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов и компаний-контрагентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний – конкурентов и контрагентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии вышеуказанные работники компании Группы сообщают руководителю (см. ст.15).

Взаимоотношения с контрагентами каждая компания Группы строит на принципах ответственного партнерства.

Каждая компания Группы нацелена на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в компаниях Группы постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Каждая компания Группы выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники компании Группы не должны иметь скрытых предпочтений и создавать преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

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

## **9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ С ГОСУДАРСТВОМ. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

Группа компаний уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Группы компаний направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Компании Группы не участвуют в политической деятельности и не финансируют политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления компании Группы спонсорских и благотворительных программ.

Работники компаний Группы вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность, в случае, если такая деятельность не осуществляется или не будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов компании Группы.

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

Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным

интересам Группы компаний и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, недопустимо.

В Группе компаний создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники компаний Группы соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В компании Группы неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересована компаний Группы) государственных органов.

Об обращении к работникам каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя.

## **10. ОТНОШЕНИЯ ОАО «ККС-Групп» С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ**

ОАО «ККС-Групп» проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Основополагающим принципом ОАО «ККС-Групп» в отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

ОАО «ККС-Групп» стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в деятельности Группы компаний.

Политика ОАО «ККС-Групп» по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

При этом ОАО «ККС-Групп» обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

ОАО «ККС-Групп» поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между ОАО «ККС-Групп» и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

## **11. ОТНОШЕНИЯ ОАО «ККС-Групп» С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ**

Приоритетными целями взаимодействия ОАО «ККС-Групп» с подконтрольными юридическими лицами являются обеспечение надежного функционирования, а также эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами ОАО «ККС-Групп» строит на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

Отношения ОАО «ККС-Групп» с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

- эффективности структуры управления; оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;

- предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других рентабельных активов.

Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

- участия представителей ОАО «ККС-Групп» в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;
- принятия в соответствии с действующим законодательством единоличных решений акционера (участника) по вопросам деятельности компаний, в которых ОАО «ККС-Групп» является единственным акционером (участником);
- реализации в соответствии с законодательством права давать подконтрольным юридическим лицам обязательные для исполнения указания;
- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

Взаимодействие дочерних обществ ОАО «ККС-Групп» с подконтрольными им организациями осуществляется на основе принципов и в формах, аналогичных вышеуказанным.

## **12. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ**

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

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

## **13. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

Работники компаний Группы не должны допускать:

- публичных высказываний, которые представляют работу любой из компаний Группы или работу в ней (в них) в негативном свете. Любые публичные высказывания в отношении компаний Группы осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории компании Группы или в месте проведения ее силами работ, за исключением специальных мероприятий;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- нахождения на рабочем месте в одежде, не отвечающей общепринятым нормам;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков;
- звуков мобильных устройств работника при его нахождении на рабочих совещаниях и мероприятиях, в офисе, на деловых переговорах, нарушающих работу других присутствующих лиц и мешающих проведению мероприятий.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

## **14. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА**

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководителя каждой компании Группы, в отношении которой распространено действие Кодекса.

Руководитель на основании поступающих к нему обращений принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

При невозможности устранения конфликта интересов руководитель принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Группы компаний в ситуации такого конфликта.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

- к своему непосредственному руководителю;
- к руководителю компании Группы.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом (ст. 5-9 Кодекса).

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник компании Группы информирует об этом руководителя компании Группы.

Каждая компания Группы гарантирует работникам, что предоставление ими информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

## **16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Руководитель компании Группы по собственной инициативе или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации компании Группы (на внутреннем информационном портале компании Группы, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами компании Группы, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

## **17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью деловой культуры каждой компании Группы.

Обязательство соблюдать Кодекс деловой этики Группы компаний «ОАО «ККС-Групп»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Как один из руководителей Группы компаний «ОАО «ККС-Групп», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом деловой этики Группы компаний ОАО «ККС-Групп».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса деловой этики Группы компаний ОАО «ККС-Групп».

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

ФИО