

КОДЕКС ЭТИКИ

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ.....	3
2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ.....	5
2.1. Беспристрастность.....	5
2.2. Честность.....	5
2.3. Надлежащее поведение при конфликте интересов.....	5
2.4. Конфиденциальность.....	5
2.5. Отношения с участником (участниками).....	6
2.6. Обеспечение максимизации стоимости для участника.....	6
2.7. Ценность человеческих ресурсов.....	6
2.8. Равные возможности при осуществлении полномочий.....	6
2.9. Неприкосновенность личности.....	6
2.10. Прозрачность и полнота информации.....	7
2.11. Внимательность и точность при исполнении заданий и договоров.....	7
2.12. Корректное и справедливое поведение в случае пересмотра условий договора.....	7
2.13. Качество услуг товаров.....	7
2.14. Честная конкуренция.....	7
2.15. Ответственность перед обществом.....	8
2.16. Защита окружающей среды.....	8
3. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ.....	8
РАЗДЕЛ I. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С УЧАСТНИКОМ (УЧАСТНИКАМИ).....	8
3.1. Корпоративное управление.....	8
3.2. Прозрачность рынка.....	9
3.3. Контроль над внутренней информацией.....	10
РАЗДЕЛ II. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ.....	10
3.4. Обработка информации.....	10
3.5. Подарки, дары и блага.....	10
3.6. Внешние контакты.....	11
РАЗДЕЛ III. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С РАБОТНИКАМИ.....	11
3.7. Прием на работу.....	11
3.8. Установление трудовых отношений.....	11
3.9. Управление персоналом.....	12
3.10. Изменения в организации работы.....	13
3.11. Здоровье и безопасность.....	14
3.12. Обеспечение неприкосновенности частной жизни.....	14
3.13. Неприкосновенность и защита личности.....	15
3.14. Обязанности работников.....	15
РАЗДЕЛ IV. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С КЛИЕНТАМИ.....	17
3.15. Беспристрастность.....	17
3.16. Договоры и общение с клиентами.....	17
3.17. Поведение сотрудников.....	17
3.18. Контроль качества и удовлетворение жалоб потребителей.....	18
3.19. Вовлечение клиентов.....	18

CODE OF ETHICS

CONTENT

1. INTRODUCTION.....	3
2. GENERAL PRINCIPLES.....	5
2.1. Impartiality.....	5
2.2. Honesty.....	5
2.3. Proper conduct in the case of potential conflicts of interest.....	5
2.4. Confidentiality.....	5
2.5. Relations with participant (participants).....	6
2.6. Safeguarding participants' value.....	6
2.7. The value of human resources.....	6
2.8. Equitable exercise of authority.....	6
2.9. Integrity of the individual.....	6
2.10. Transparent and complete information.....	7
2.11. Diligence and precision in the performance of duties and contracts.....	7
2.12. Correct and fair conduct in any renegotiation of contracts.....	7
2.13. Quality of services and products.....	7
2.14. Fair competition.....	7
2.15. Responsibility towards the community.....	8
2.16. Environmental protection.....	8
3. CRITERIA OF CONDUCT.....	8
SECTION I. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH THE PARTICIPANT (PARTICIPANTS).....	8
3.1. Corporate governance.....	8
3.2. Market disclosure.....	9
3.3. Control of inside information.....	10
SECTION II. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH OTHER PARTIES.....	10
3.4. Information processing.....	10
3.5. Gifts, free articles and benefits.....	10
3.6. External communications.....	11
SECTION III. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH EMPLOYEES.....	11
3.7. Recruitment.....	11
3.8. Establishment of the employment relationship.....	11
3.9. Human resources management.....	12
3.10. Changes in the organisation of work.....	13
3.11. Health and safety.....	14
3.12. Safeguarding of privacy.....	14
3.13. Integrity and defence of individuals.....	15
3.14. Duties of employees.....	15
SECTION IV. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH CUSTOMERS.....	17
3.15. Impartiality.....	17
3.16. Contracts and communications to customers.....	17
3.17. Conduct of employees.....	17
3.18. Control of quality and of customer satisfaction.....	18
3.19. Involvement of customers.....	18

РАЗДЕЛ V. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ПОСТАВЩИКАМИ.....	18	SECTION V. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH SUPPLIERS.....	18
3.20. Выбор поставщика.....	18	3.20. Choice of supplier.....	18
3.21. Честность и независимость в отношениях.....	19	3.21. Integrity and independence in relations.....	19
3.22. Этичное поведение в процессе закупочной деятельности.....	20	3.22. Ethical conduct in procurement.....	20
РАЗДЕЛ VI. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ.....	20	SECTION VI. CRITERIA OF CONDUCT IN RELATIONS WITH THE COMMUNITY.....	20
3.23. Экологическая политика.....	20	3.23. Environmental policy.....	20
3.24. Стратегии и инструменты политики экологической политики.....	20	3.24. Strategies and instruments of environmental policy....	20
3.25. Передача информации по окружающей среде.....	21	3.25. Environmental communications.....	21
3.26. Экономические отношения с политическими партиями, профсоюзными организациями и ассоциациями.....	21	3.26. Financial relations with political parties, unions and associations.....	21
3.27. Пожертвования и спонсорские мероприятия.....	22	3.27. Contributions and sponsorship arrangements.....	22
3.28. Отношения с учреждениями и ведомствами.....	22	3.28. Institutional relations.....	22
3.29. Антимонопольные и регулирующие органы.....	23	3.29. Antitrust and regulatory bodies.....	23
3.30. Отношения с заинтересованными лицами.....	23	3.30. Relations with stakeholders.....	23
4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУР.....	23	4. IMPLEMENTATION PROCEDURES.....	23
4.1. Задачи Комитета по аудиту в отношении использования и контроля за соблюдением Кодекса этики.....	23	4.1. Duties of the internal audit committee regarding the implementation and monitoring of compliance with the code of ethics.....	23
4.2. Задачи Департамента внутреннего аудита Общества...	24	4.2. Duties of the audit department of the company.....	24
4.3. Доведение информации и обучение.....	24	4.3. Communications and training.....	24
4.4. Сообщения от заинтересованных лиц.....	24	4.4. Reports from stakeholders.....	24
4.5. Нарушения Кодекса этики.....	25	4.5. Violations of the code of ethics.....	25

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящий Кодекс этики отражает нравственные и этические обязательства и ответственность при осуществлении деловой активности и корпоративных операций руководителями и работниками Общества с ограниченной ответственностью «РУСЭНЕРГОСБЫТ» (далее Общество), его дочерних обществ.

«РЭС Холдингс Б.В.» является единственным Участником Общества (далее «Участник»).

Настоящий Кодекс этики призван определить общие ценности, разделяемые Участником (Участниками) и Обществом, которые будут соблюдаться в ходе деятельности Общества.

Миссия

Миссия Общества состоит в том, чтобы создавать и распространять ценность и стоимость на мировом энергетическом рынке, повышать свою конкурентоспособность и удовлетворять запросы клиентов, оптимально использовать инвестиции Участника (Участников) и отвечать интересам всех тех, кто работает вместе с нами.

Общество действует на благо общества, борется за чистоту окружающей среды, охрану здоровья людей и стремится обеспечить грядущим поколениям лучшее будущее.

Отношения с заинтересованными лицами

Общество стремится к сохранению и развитию доверительных отношений со всеми заинтересованными лицами, то есть с субъектами, группами или организациями, которые принимают активное участие в осуществлении миссии Общества или заинтересованы в её достижении. Под заинтересованными лицами понимаются лица, которые осуществляют инвестиции в деятельность Общества, прежде всего Участник (Участники), а также сотрудники, клиенты, поставщики и прочие деловые партнеры. В более широком смысле данное определение включает все субъекты и все группы, организации или учреждения, чьи интересы напрямую или косвенно связаны с деятельностью Общества. Под таковыми понимаются региональные и национальные сообщества, имеющие отношение к деятельности Общества, а также ассоциации по защите окружающей среды, будущие поколения и так далее.

Неэтичное поведение

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

Под неэтичным поведением, способствующим зарождению недружественного отношения к Обществу, понимаются попытки, какой бы то ни было стороны - субъекта или организации - извлечь личную выгоду из вклада других заинтересованных лиц, злоупотребляя при этом своими полномочиями.

1. INTRODUCTION

This Code of Ethics expresses the ethical commitments and responsibilities in the performance of business activities and corporate operations by employees of the limited liability company Rusenergosbyt (the Company) and its subsidiaries whether executives or employees of any sort of these enterprises.

RES Holdings [B.V.] is the Sole Participant of the Company (the "Participant").

The Participant (Participants) and the Company will ensure that this Code of Ethics will apply to them. The Code of Ethics is aimed at defining the common values between the Participant (Participants) and the Company to be observed in the course of the Company's activities.

Mission

At Company, our mission is to create and distribute value in the international energy market, to the benefit of our customers' needs, our Participant's (Participants') investment, the competitiveness of the countries in which we operate and the expectations of all those who work with us.

The Company serves the community, respecting the environment and the safety of individuals, with a commitment to creating a better world for the future generations."

A cooperative approach towards stakeholders

The Company aims at maintaining and developing a relationship of trust with its stakeholders, meaning those categories of individuals, groups or Institutions which play a role in the accomplishment of Company's mission or which have an interest in the pursuit of that mission.

Stakeholders are those who make investments tied to the activities of the Company, meaning, first and foremost, the Participant (Participants) , followed by employees, customers, suppliers and business partners. In a broader sense, the term refers to all those individuals or groups, as well as the organisations or institutions which represent them, whose interests are directly or indirectly affected by the activities of the Company. This means the local and national communities in which the Company operates, as well as environmental associations, future generations, and so forth.

Unethical conduct

Unethical conduct in the performance of business activities compromises the relationship of trust between the Company and its stakeholders.

Unethical behaviour – which fosters hostility towards the Company – includes attempts on the part of anyone, whether an individual or an organisation, to reap the benefits from the contributions of others by exploiting positions of power.

Хорошая репутация

Хорошая репутация является важнейшим нематериальным ресурсом.

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

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

Кодекс этики включает в себя:

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

Принцип сотрудничества

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

Предназначение Кодекса этики

Принципы и положения настоящего Кодекса этики предназначены для Генерального Директора, менеджмента Общества, членов Комитета по аудиту и других контролирующих органов Общества, а также руководителей, сотрудников и наемных работников, связанных с Обществом любыми контрактными отношениями, включая периодические или временные. Кроме того, Общество стремится к тому, чтобы все аффилированные предприятия и предприятия, в которых оно имеет долю, а также основные поставщики и партнеры, действовали в соответствии с основными принципами данного Кодекса.

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

The value of a good reputation and fiduciary duties

A good reputation is an essential intangible resource.

A good reputation in external relations favours investments by Participants, customer loyalty, the recruiting of the best human resources, peace of mind for suppliers and reliability in the eyes of creditors. In terms of internal affairs, a good reputation contributes to taking decisions and implementing them without friction, organising work activities without bureaucratic controls or an excessive use of authority.

Given that the Code of Ethics clearly states the specific duties of the Company towards its stakeholders (fiduciary duties), observance of the Code shall be a benchmark for judging the reputation of the Company.

The Code of Ethics consists of:

- **the general principles** governing relations with stakeholders, which determine, in an abstract manner, the reference values for judging the Company's activities;
- **the criteria of conduct** in relations with each category of stakeholder, which generate the specific guidelines and standards that employees of the Company are required to follow in order to comply with the general principles and to prevent unethical behaviour;
- **the implementation procedures**, which delineate the system of control to ensure the observance and continuous improvement of the Code of Ethics.

The value of reciprocity

Inherent in the Code is an ideal of cooperation working to the mutual benefit of the parties involved, in accordance with the role of each. For this reason, the Company requests that each stakeholder deal with the Group in accordance with principles and rules based on a similar idea of ethical conduct.

Validity and application of the Code

The principles and provisions contained in the present Code of Ethics are addressed to the General Director, the Management, the members of the Internal Audit Committee and of any other possible control body of the Company and of the group of companies that it controls, as well as managers, employees and associates linked with the Company by way of contractual relationships of any type, including occasional and temporary contracts.

The Company further attempts that all businesses with which it is affiliated or in which it holds an interest as well as its main suppliers and partners conduct themselves in compliance with the general principles of the present Code.

The Code of Ethics is applicable both in the Russian Federation and abroad, with due regard for the cultural, social and economic differences in the various countries in

деятельность.

which the Company operates.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

2.1. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ

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

2.2. ЧЕСТНОСТЬ

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

2.3. НАДЛЕЖАЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ ПРИ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

В ходе осуществления любого вида деятельности следует избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов вовлеченных в процесс сторон. Под этим подразумеваются не только ситуации, когда деятельность работника противоречит целям Общества или нарушает баланс интересов заинтересованных лиц, но и те, при которых он/она пытаются воспользоваться деловыми возможностями Общества в личных целях, а также ситуации, когда представители клиентов, поставщиков или Общественных организаций действуют образом, противоречащим их фидуциарным обязательствам, определяемым их ролью в отношениях с Обществом.

2.4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

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

2. GENERAL PRINCIPLES

2.1. IMPARTIALITY

In decisions that influence relations with its stakeholders (the choice of customers to be served, relations with the Participant (Participants), personnel management or work organisation, the selection and management of suppliers and partners, relations with the surrounding community and the institutions which represent it), the Company avoids all forms of discrimination based on the age, gender, sexual orientation, health, race, nationality, political opinions or religious beliefs of its counterparties.

2.2. HONESTY

Within the context of their professional activities, employees of the Company are required to comply, with all due diligence, with the laws currently in force, as well as the Code of Ethics and internal regulations. Under no circumstances may the pursuit of the interests of the Company be used as a justification for dishonest conduct.

2.3. PROPER CONDUCT IN THE CASE OF POTENTIAL CONFLICTS OF INTEREST

In the performance of any activity, situations in which the parties involved in the transactions have, or appear to have a conflict of interest must be avoided.

This means not only situations in which the employee pursues an interest that differs from the Company's mission or from the balancing of the interests of the stakeholders, but also those in which he or she takes personal advantage of the Company's business opportunities or in which the representatives of customers or suppliers, or of public institutions, act in contrast to the fiduciary duties connected with their positions in their relations with the Company.

2.4. CONFIDENTIALITY

The Company guarantees the confidentiality of the information in its possession and refrains from searching for confidential data, except in cases where express and informed authorisation has been granted and in compliance with legislation currently in force. In addition, employees of the Company are prohibited from using confidential information for purposes not tied to the exercise of their activities, as in the case of insider trading or market manipulation.

2.5. ОТНОШЕНИЯ С УЧАСТНИКОМ (УЧАСТНИКАМИ)

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

Общество создает условия для Участника (Участников) при которых он сможет принимать решения, затрагивающие его интересы, будучи максимально и всесторонне осведомленным, создает паритет информации и защищает в целом интересы Общества и его Участника (Участников) от инициатив, не отвечающих принципам прозрачности и корректности.

2.6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМИЗАЦИИ СТОИМОСТИ ДЛЯ УЧАСТНИКА

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

2.7. ЦЕННОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Сотрудники Общества являются неременным фактором его успеха.

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

2.8. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ

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

В частности, Общество гарантирует невозможность злоупотребления полномочиями, которые могут привести к унижению чести и достоинства сотрудника, а также то, что решения, касающиеся организации рабочего процесса, всегда учитывают ценность человеческих ресурсов.

2.9. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ

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

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

2.5. RELATIONS WITH PARTICIPANT (PARTICIPANTS)

The Participant (Participants), both current and potential, are not merely a source of financing, but holders of various types of opinions and moral preferences. In order to reach decisions on investments and company resolutions, they must, therefore, receive all the relevant information available.

The Company creates such conditions as to facilitate the widespread and conscious participation of the Participant (Participants) in the decisions that concern them, ensures parity of information and, finally, protects the interests of the Company and the Participant (Participants) against initiatives that are not based on the principles of transparency and fairness.

2.6. SAFEGUARDING PARTICIPANTS' VALUE

In order to provide an adequate return for the risk taken by the Participant (Participants) investing its (their) own capital, the Company works to ensure that its financial performance both safeguards and increases the value of the Company.

2.7. THE VALUE OF HUMAN RESOURCES

The employees of the Company are an indispensable factor in its success.

With this in mind, the Company defends and promotes the value of its human resources, so as to improve and augment the assets and competitive strength represented by the skills of each employee.

2.8. EQUITABLE EXERCISE OF AUTHORITY

In endorsing and managing contractual relations which entail the establishment of hierarchical relations – in particular with employees – the Company undertakes to ensure that the authority is exercised in a fair and correct manner, without abuse of any form.

In particular, the Company guarantees that authority shall not lead to any exercise of power that proves detrimental to the dignity or independence of an employee, and that decisions involving the organisation of working activities shall safeguard the value of employees.

2.9. INTEGRITY OF THE INDIVIDUAL

The Company guarantees the physical and psychological integrity of its employees, with working conditions that respect the dignity of the individual, regulations for conduct based on good manners, and workplaces that are safe and healthy.

Furthermore, the Company acts to ensure that there are no episodes of intimidation, mobbing or stalking in the workplace.

It follows that requests or threats designed to lead individuals to commit acts that are against the law or the Code of Ethics, or to act in a manner detrimental to the moral or personal convictions or preferences of anyone

моральные убеждения или предпочтения любого человека. else, are not tolerated.

2.10. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОЛНОТА ИНФОРМАЦИИ

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

2.10. TRANSPARENT AND COMPLETE INFORMATION

Employees of the Company are required to supply complete, transparent, understandable and accurate information, in such a way that the stakeholders, in establishing their relations with the Company, are able to reach independent, informed decisions regarding the interests involved, as well as the alternatives and any significant consequences. In formulating any contracts, in particular, the Company takes care to specify to the other contracting party, in a clear and understandable way, the conduct to be followed under all foreseeable circumstances.

2.11. ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЙ И ДОГОВОРОВ

Договоры и служебные задания должны исполняться в соответствии с официальными договоренностями, согласованными со всеми вовлеченными сторонами. Общество всемерно препятствует использованию условий, наступивших вследствие неосведомленности или некомпетентности другой стороны, против любых участвующих в договоре сторон.

2.11. DILIGENCE AND PRECISION IN THE PERFORMANCE OF DUTIES AND CONTRACTS

Contracts and work assignments must be carried out in accordance with the points agreed to in an informed manner by the parties involved. The Company undertakes not to exploit conditions of ignorance or incapacity affecting its counterparties.

2.12. КОРРЕКТНОЕ И СПРАВЕДЛИВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СЛУЧАЕ ПЕРЕСМОТРА УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

2.12. CORRECT AND FAIR CONDUCT IN ANY RENEGOTIATION OF CONTRACTS

Situations are to be avoided in which anyone acting in the name or on behalf of the Company attempts to take advantage of contractual shortcomings in existing relations, or any other unforeseen circumstances, in order to renegotiate a contract, for the sole purpose of exploiting a position of dependency or weakness in which the opposite party happens to find itself.

2.13. КАЧЕСТВО УСЛУГ ТОВАРОВ

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

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

2.13. QUALITY OF SERVICES AND PRODUCTS

Activities of the Company are oriented towards satisfying and safeguarding its customers, with due attention being paid to any requests that might lead to an improvement in the quality of products and services.

For this reason, the Company gears its R&D and marketing activities towards achieving high standards of quality in its services and products.

2.14. ЧЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

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

2.14. FAIR COMPETITION

The Company upholds the principle of fair competition, refraining from conduct that proves collusive or predatory or represents abuse of a dominant position.

2.15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ

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

2.16. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

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

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

3. КРИТЕРИИ ПОВЕДЕНИЯ

РАЗДЕЛ I. Критерии поведения в отношениях с участником (участниками)

3.1. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

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

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

- максимизация стоимости Общества для Участника (Участников);
- обеспечение качества обслуживания для клиентов;
- управление бизнес рисками;
- обеспечение прозрачности во взаимодействии с рынком;
- согласование интересов всех Участников, с особым вниманием к интересам Участников с малой долей;
- обеспечение осознания социальной значимости деятельности, выполняемой Обществом, и связанной с этим необходимости учитывать серьезным образом интересы всех вовлеченных сторон.

Структурами управления, предназначенными для достижения этих целей, являются, прежде всего, Участник, (Общее Собрание Участников), Генеральный директор и Комитет по аудиту Общества.

2.15. RESPONSIBILITY TOWARDS THE COMMUNITY

The Company is aware of the direct and indirect influence which its activities can have on the conditions, economic and social development and general wellbeing of the community, as well as the importance of obtaining social acceptance in the communities where it operates.

With this in mind, the Company intends to conduct its investment activities in an environmentally sustainable manner, respecting local and national communities while supporting initiatives of cultural and social value in order to further improve its reputation and acceptance by society at large.

2.16. ENVIRONMENTAL PROTECTION

The environment is a primary resource that the Company is committed to defending. To this end, and in consideration of the rights of future generations, in planning its activities the Company seeks to strike a balance between economic initiatives and vital environmental concerns.

In addition to taking preventive action against risks to the population and the environment, the Company is working to improve the impact of its activities on the environment and the landscape, not only by complying with regulations, but also by taking into account the development of scientific research and the best practices in the sector.

3. CRITERIA OF CONDUCT

SECTION I. Criteria of conduct in relations with the Participant (Participants)

3.1 CORPORATE GOVERNANCE

The Company adopts a system of corporate governance inspired by the highest standards of transparency and propriety in the operation of the Company. This system complies with the provisions of law.

As well as representing an essential tool for ensuring efficient management and effective control over company activities, the corporate governance system adopted by the Company intended to:

- create value for the Participant (Participants);
- ensure quality of service for customers;
- control business risks;
- ensure transparency vis-à-vis the market;
- reconcile the interests of all Participants, with particular attention for small Participants(current or potential);
- nurture awareness of the social importance of the activity in which the Company engaged and of the ensuing need to give due consideration, in the carrying out of such activity, to all the interests involved.

The governance structures involved in the pursuance of these objectives are, primarily, the Participant, (the General Participants' Meeting), the General Director and the Internal Audit Committee of the Company.

Система внутреннего контроля

Для целей внутреннего контроля в Обществе внедрена специальная система, призванная обеспечить эффективность, результативность и экономичность различных процессов в Обществе, а также надежность и правильность ведения бухгалтерских записей и, наконец, сохранность активов компании и соответствие бизнес процессов внутренним и внешним нормам и директивам, а также корпоративным директивам и руководствам по разумному и эффективному управлению компанией.

Аудитор

Назначение компанией внешнего аудитора для проверки финансовой отчетности и консолидированной финансовой отчетности Общества осуществляется в условиях полной прозрачности при строгом соблюдении действующих норм законодательства.

Выдача со стороны Общества полномочий аудиторской фирме на дополнительные действия помимо проверки бухгалтерских счетов должна рассматриваться как исключение из правил и возможна только в случае изложения потребности в документарном виде (с юридической или экономической точки зрения, или с точки зрения качества услуг) и ограничивается видом услуг, предоставление которых аудиторской фирмой или ее подразделением не запрещено законодательством. С целью обеспечения независимости аудитора, а также прозрачности и корректности процедуры, порядок выдачи дополнительных полномочий аудитору регулируется специальными процедурами.

Операции с заинтересованными сторонами

С целью обеспечения прозрачности и корректности взаимодействия (как по сути, так и с точки зрения процесса) с заинтересованными сторонами, в Обществе действует порядок утверждения и выполнения операций такого типа.

3.2. ПРОЗРАЧНОСТЬ РЫНКА

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

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

Помимо обязанности, определенной рынком, Общество считает отвечающим своим интересам установление постоянного диалога, основанного на взаимопонимании

Internal control system

In the area of internal control, the Company adopts a special system the purpose of which is to ensure that the various corporate procedures are effective, efficient and economical, to guarantee the reliability and accuracy of accounting records and, finally, to safeguard corporate assets and ensure that operations comply with internal and external rules and regulations, as well as with corporate directives and guidelines designed for sound and efficient management.

The auditing firm

The Company appoints the outside auditors of the financial statements and the consolidated financial statements in a fully transparent manner and in full compliance of applicable laws and regulations. The Company may only engage the auditing firm or its network to perform non-audit services in exceptional circumstances. Such engagements are allowed only in conditions of documented need (from a legal, economic or quality of service perspective), and are limited to the types of service that the auditing firm or its network is not prohibited by applicable laws and regulations from providing. To guarantee the independence of the auditor and the transparency and propriety of the procedure, the granting of additional assignments to the auditing firm or its network is governed by specific procedures.

Transactions with related parties

To ensure the transparency and substantive and procedural propriety of transactions with related parties, the Company has adopted rules that establish the procedures for approving and carrying out such transactions.

3.2 MARKET DISCLOSURE

The Company acts in a fully transparent manner, adopting specific procedures to ensure the accuracy and veracity of corporate communications (financial statements, periodic reports etc.) and to prevent the commission of corporate offences (i.e. issuing false corporate statements, impeding the functions of regulatory authorities etc.).

The Company also supplies all the information needed by Participants (current and potential) to make decisions based on a knowledge and understanding of corporate strategic choices, operational performance and the expected return on invested capital.

All financial communications effected by the Company characterised not merely by compliance with the relevant rules and regulations, but also by language that is easy to understand, together with information that is thorough, timely and uniform for all Participants.

As well as being a duty with respect to Participants, the Company deems it to be in its own specific interest to engage in an on-going dialogue with Participant (the General Meeting of Participants), based on a mutual understanding of roles.

ролей, Участником (Общим собранием Участников). В отношении Участников с малой долей (если имеются) Общество обязуется обеспечить однородность информации.

3.3. КОНТРОЛЬ НАД ВНУТРЕННЕЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

В Обществе введены специальные правила и регламенты для управления и обработки конфиденциальной информации, содержащие, в том числе, процедуры передачи документов и информации касательно Общества за его пределы, с особым вниманием к внутренней информации. Работники Общества должны избегать поведения, которое может привести к утечке внутренней информации, в том числе со стороны третьих лиц.

Раздел II. Критерии поведения в отношениях с третьим лицами

3.4. ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ

Информация о заинтересованных лицах обрабатывается в Обществе при полном соблюдении принципов конфиденциальности и законов о защите персональных данных. С этой целью используются особые правила и процедуры защиты информации, которые постоянно совершенствуются. В частности, Общество:

- создало организационную структуру для обработки информации, обеспечивающую должное разделение функций и обязанностей;
- классифицирует информацию по степени секретности и применяет соответствующие правила на каждом этапе обработки;
- требует от третьих лиц, причастных к обработке информации, подписывать соглашения о соблюдении требований конфиденциальности.

3.5. ПОДАРКИ, ДАРЫ И БЛАГА

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

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

For small Participants, if any, the Company is committed to ensuring uniformity of information.

3.3 CONTROL OF INSIDE INFORMATION

The Company has specific rules and regulations for handling and processing confidential information, which also include the procedures for the external circulation of documents and information concerning the Company, with particular reference to inside information.

The Company's managers, employees and associates including third parties shall refrain from conduct that may give rise to leakage of inside information.

SECTION II. Criteria of conduct in relations with other parties

3.4 INFORMATION PROCESSING

Information on stakeholders is processed by the Company with full respect for the confidentiality and privacy of the parties involved.

To this end, specific policies and procedures for the protection of information are applied and kept constantly up to date. In particular, the Company:

- has established an organisational structure for the processing of information that ensures the proper separation of roles and responsibilities;
- classifies the information by increasing levels of sensitivity, adopting appropriate countermeasures for each phase of processing;
- requires third parties involved in the processing of the information to sign confidentiality agreements.

3.5 GIFTS, FREE ARTICLES AND BENEFITS

Any form of gift which exceeds or can be construed as exceeding normal commercial practices or courtesy, or which is in any way meant to obtain favourable treatment in the pursuit of any activity tied to the Company, is prohibited. Specifically, all forms of gifts to public officials in the Russian Federation or abroad, auditors, manager of the Company and its subsidiaries, members of the Internal Audit Committee or to their family members, capable of influencing their independence of judgement or obtaining any type of advantage are prohibited.

This rule, to which there shall be no exceptions even in those countries where offering gifts of value to commercial partners is a custom, covers gifts promised, offered or received. The term "gift" refers to any type of benefit (participation in conferences free of charge, the promise of a job offer etc.). In all cases, the Company refrains from practices not permitted by the law, by commercial practice or by the ethical codes (if known) of the companies or entities with which it has relations.

The free articles offered by the Company are meant to promote the Company's brand image.

With the exception of those of modest value, gifts offered must be managed and authorised in accordance with the

Корпоративные сувениры Общества предназначены для продвижения имиджа бренда Общества.

Все подарки, за исключением недорогих, должны быть переданы и авторизованы в соответствии с принятыми в Обществе процедурами, а также задокументированы.

Работники Общества, получившие подарки или блага, не попадающие под разрешенную категорию, обязаны проинформировать об этом Департамент внутреннего аудита, который определит приемлемость данных подарков или благ.

3.6. ВНЕШНИЕ КОНТАКТЫ

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

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

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

Раздел III.

Критерии поведения в отношениях с работниками

3.7. ПРИЕМ НА РАБОТУ

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

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

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

3.8. УСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работники Общества принимаются на работу на основании заключенных трудовых договоров. Не допускаются никакие трудовые отношения, противоречащие действующему законодательству. На момент установления трудовых отношений каждый работник получает достоверную информацию относительно:

- должностных обязанностей и задач;
- условий работы и оплаты труда в соответствии с трудовым договором;

Company procedures and must be documented. the Company employees or associates that receive unauthorised free gifts or benefits must inform the Audit Department of the Company, which will then assess whether such gifts or benefits are appropriate.

3.6 EXTERNAL COMMUNICATIONS

The Company's communications to its stakeholders (including those made through the mass media) are formulated in respect of the right to information. Under no circumstances is the communication of false or biased information or comments permitted.

All communications comply with the law, rules and practices of professional conduct and must be made in a clear, transparent and timely manner, safeguarding, among other elements, industrial secrets.

All forms of pressure on the mass media, or attempts to obtain favours from same, shall be avoided.

SECTION III.

Criteria of conduct in relations with employees.

3.7 RECRUITMENT

The evaluation of personnel to be hired is performed on the basis of the degree to which the candidate's profile corresponds to the characteristics being sought and to the company's needs, and in compliance with the principle of equal opportunity for all the individuals involved. The information requested is strictly related to verification of possession of the professional and psychological-aptitudinal characteristics being sought, with the utmost respect for the candidate's private sphere and opinions. Within the limits of the available information, the Human Resources Department takes appropriate measures to avoid instances of favouritism, nepotism or cronyism during the selection and hiring phases (for example, by ensuring that the individual making the selection has no family ties with the candidate).

3.8 ESTABLISHMENT OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Personnel is hired with regular employment contracts. No form of irregular employment is tolerated. At the time the employment relationship is established, each employee receives accurate information regarding:

- the characteristics of the function and the tasks to be performed;
- rules of employment and salary considerations, as governed by labour agreement;
- regulations and procedures to be adopted in order to

- утвержденных политик и процедур, а также правил, направленных на избежание возможного ущерба для здоровья, связанного с исполнением должностных обязанностей.

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

3.9. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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

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

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

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

Раскрытие политик и процедур по персоналу

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

Развитие персонала

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

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

Общество предоставляет всем работникам обучение и тренинги, как внутри, так и за пределами компании, с

avoid possible health risks associated with his or her duties.

This information is presented to the employee in such a way that acceptance of the job is based on an effective understanding thereof.

3.9 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The Company avoids all forms of discrimination against its employees.

During the personnel management and development phases, as well as in the selection process, the decisions taken are based on whether the required job profile corresponds to the employee's characteristics (in the case of promotion or transfer, for example) and/or on considerations of merit (for example, the awarding of incentives on the basis of the results achieved).

Access to roles and positions is also determined by considering expertise and ability. Flexible forms of work organisation are established to facilitate the management of periods of maternity, as well as child care in general, wherever such an approach is compatible with the overall efficiency of work.

Evaluations of employees are performed in a broad manner, with the involvement of superiors, the Human Resources Department and, to the extent possible, those individuals who have had dealings with the person being evaluated.

Within the limits of the available information and respecting the individual's privacy, the Human Resources Department seeks to prevent all forms of nepotism (for example, by excluding the possibility of direct hierarchical relationships between employees with family ties).

Disclosure of personnel policies

Personnel management policies are made available to all employees by means of the instruments of corporate communications (organisational documents and communications of managers).

Optimisation and training of human resources

Managers deploy and optimise all the professional skills present in the structure by using all available means to foster the development and growth of their employees (for example, job rotation, mentoring by expert personnel and the handling of positions leading to greater responsibility).

In the course of the above activities, it is particularly important that managers communicate all the strengths and weaknesses of the employees in order for the latter to be able to improve their skills through focussed training.

The Company places both in-house and distance information and training instruments at the disposal of all its employees for the purpose of optimising specific skills and maintaining the professional value of personnel.

Training is assigned to groups and individual employees

целью улучшения конкретных навыков и поддержания профессиональной ценности персонала.

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

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

Управление рабочим временем работников

Каждый руководитель обязан обеспечивать оптимизацию рабочего времени работников таким образом, чтобы их деятельность соответствовала поставленным задачам и планам организации работы. Запросы об оказании услуг, личных одолжений либо иные формы поведения, нарушающие настоящий Кодекс этики, представленные таким образом, как будто они исключительно необходимы для выполнения задач Общества, являются злоупотреблением должностными полномочиями.

Степень вовлеченности работника

Вовлечение работников в процесс выполнения работы поощряется разными способами, включая предоставление возможности участия в обсуждении и принятии решений, служащих выполнению задач Общества. Участие в таких мероприятиях должно проходить в духе сотрудничества и независимости суждения.

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

3.10. ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

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

С учетом этого Общество соответствует нижеследующим принципам:

- нагрузка, связанная с реорганизацией работы, должна быть равным образом распределена между работниками, чтобы гарантировать эффективную и достаточную деятельность подразделений;
- в случаях возникновения непредвиденных ситуаций, работнику могут назначать задания, которые отличаются от выполненных им ранее, при этом

on the basis of their specific needs in the area of professional development. In addition, distance training (supplied through Internet, intranet or CD), which is not assigned directly, may be utilised by each employee outside of normal working hours, in accordance with his or her individual interests. Official corporate training is provided at selected moments in the career of the employee (newly hired workers, for example, are introduced to the company and its business), while operating personnel receive recurrent training.

The training history of each employee is recorded in the personnel information system in order to gauge the level at which the training is being used while designing the subsequent training processes.

Management of the working time of employees

Each manager is required to optimise the working time of the employees by requiring that their performance coincides with the exercise of their assigned tasks and with work organisation plans.

Requests for services, personal favours or any other forms of conduct that violate the present Code of Ethics, but which are presented as if they were acts that must be carried out for a superior, constitute an abuse of a position of authority.

Involvement of employees

The involvement of employees in the performance of their work is encouraged in various ways, including the arrangement of opportunities where they can take part in discussions and decisions that serve to achieve corporate goals. Employees must take part in such exercises in a spirit of cooperation and independent judgment.

By listening to various points of view, and while keeping in mind corporate needs, managers can arrive at final decisions. In any event, employees must always play a role in the implementation of the planned activities.

3.10 CHANGES IN THE ORGANISATION OF WORK

In cases where work activities are reorganised, the value of human resources must be safeguarded by undertaking, wherever necessary, training and/or professional retraining activities.

To this end, the Company follows the criteria listed below:

- the burden of work reorganisation must be distributed as evenly as possible between all employees, so as to ensure effective and efficient performance of the Company's activities;
- in cases where new or unforeseen situations have to be dealt with, the employee may be assigned to tasks which differ from those performed previously, though care must be taken to ensure that his or her professional

должны быть приняты меры для обеспечения сохранности его предыдущего профессионального опыта.

3.11. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

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

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

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

- внедрением полностью интегрированной системы управления рисками и обеспечением безопасности;
- постоянным анализом рисков и элементов критической важности, а также ресурсов, нуждающихся в защите;
- использованием самых современных имеющихся технологий;
- контролем и совершенствованием методологии работы;
- разработкой методов коммуникации и инициативами в области обучения.

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

3.12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРИКОСНОВЕННОСТИ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ

Неприкосновенность частной жизни работников обеспечивается путем соблюдения установленных действующим законодательством правил получения информации Обществом от своих работников, а также процедурами обработки и хранения такой информации. Не допускается выяснение личных убеждений и предпочтений работников, а также их личной жизни в целом. Данные правила также запрещают передачу или раскрытие персональных данных без предварительного согласия заинтересованной стороны за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Они также устанавливают правила контроля (со стороны каждого работника) мер, защищающих неприкосновенность частной жизни.

capacity is safeguarded.

3.11 HEALTH AND SAFETY

The Company is committed to disseminating and reinforcing a culture of safety and to developing an awareness of risks while promoting responsible conduct on the part of all employees. In addition, it works to preserve, mainly through preventive activities, the health and safety of workers, as well as the interests of other stakeholders.

The objective of the Company is to protect its human resources, capital and financial assets by constantly searching to achieve the necessary synergies not only inside the companies but also with the suppliers, companies, partners and customers involved in its activities.

For this purpose, a well-developed internal structure, attentive to on-going developments in circumstances, and the consequent changes in the types of risks, carries out technical and organisational initiatives involving:

- the introduction of a fully integrated system for the management of workplace health and safety;
- a continuous analysis of risks and elements of critical importance in the processes and resources to be protected;
- the utilisation of the best technologies available;
- the control and updating of work methodologies;
- the organisation of communications and training initiatives.

In addition, the Company works to achieve on-going improvements in the efficiency of the corporate structures and processes that contribute to the continuity of the services rendered, as well as to national security in general, including its participation in civil defence activities.

3.12 SAFEGUARDING OF PRIVACY

The privacy of employees is safeguarded through the utilisation of standards that specify the information that the Company requests from them, together with the procedures under which such information is processed and preserved. Investigations into the personal beliefs, preferences and tastes of the employees, or their private lives in general, are not allowed. The above standards also prohibit the communication or disclosure of personal data without the prior consent of the interested party, except in the cases provided for under law. They also set rules for the control, by each employee, of the measures protecting privacy.

3.13. НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ И ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ

Общество предпринимает меры для защиты моральной неприкосновенности работников, и гарантирует им право на условия труда, обеспечивающие защиту достоинства личности. С этой целью Общество защищает работников от актов психического насилия и препятствует любым отношениям или формам поведения, ведущим к нанесению вреда личности, дискриминации личности или ее убеждений или предпочтений (например, в случаях оскорбления, запугивания, изоляции или вторжения в личную жизнь, а также ограничений профессиональной деятельности). Сексуальные домогательства запрещены, так же как и другие формы поведения или высказывания, которые могут задеть чувства человека (например, демонстрация изображений откровенного сексуального содержания или настойчивые и постоянные сексуальные намеки).

Работник Общества, считающий, что он был подвергнут домогательствам или дискриминации по признаку возраста, пола, сексуальной ориентации, расы, состояния здоровья, национальности, политических взглядов, религиозных убеждений и т.д., вправе сообщить об этом факте Обществу, которое решит, имело ли место нарушение Кодекса этики. Однако установление различий, исключений, предпочтений по объективным критериям не являются дискриминацией.

Департамент по управлению персоналом периодически осуществляет статистический анализ, позволяющий выявить дискриминацию определенных групп работников.

Эти данные предоставляются высшему руководству и Департаменту внутреннего аудита Общества.

3.14. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

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

Владение информацией

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

Конфликт интересов

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

3.13 INTEGRITY AND DEFENCE OF INDIVIDUALS

The Company undertakes to safeguard the moral integrity of employees, ensuring their right to working conditions that respect the dignity of the individual. With this in mind, the Company protects workers from acts of psychological violence and opposes any attitudes or form of behaviour that results in discrimination or injury of the individual or of his or her convictions or preferences (for example, in the case of insults, threats, isolation or excessive invasion of privacy, as well as professional limitations).

Sexual harassment is not permitted, as any forms of behaviour or speech which might hurt the feelings of individuals (for example, the exposition of images with explicit sexual references or insistent and continual sexual allusions).

Any employee of the Company who believes that he or she has been subjected to harassment or discrimination for motives tied to age, gender, sexual orientation, race, state of health, nationality, political opinions and religious beliefs etc. may report the fact to the company, which shall evaluate whether a violation of the Code of Ethics has occurred. Disparities that have been justified, or are subject to justification, under objective criteria are not, however, considered instances of discrimination.

The Human Resources Department prepares periodic statistical analyses which make it possible to determine whether or not specific groups are being discriminated against. These findings are made available to top management and the Audit Department.

3.14 DUTIES OF EMPLOYEES

Employees must act in good faith to meet the obligations undertaken when signing their contract of employment, as well as the provisions of the Code of Ethics, fulfilling the tasks requested. They are also required to report through the appropriate channels any violations of the rules of conduct established in internal procedures.

Management of information

In order to guarantee the integrity, confidentiality and availability of information, employees must know and enforce corporate policies on information security. In drawing up their own documents, they are required to utilise clear, objective and complete language, agreeing to any controls by fellow workers, superiors or outside parties authorised to make such requests.

Conflicts of interest

All employees of the Company are required to avoid situations which can lead to conflicts of interest and to refrain from personally taking advantage of business opportunities that they may learn of when performing their functions.

могут вызвать конфликт интересов, являются, например:

- занятие лицом высокой позиции (Генеральный директор, Директор филиала, Директор Департамента, Начальник отдела, их заместители) и наличие у этого лица или членов его семьи экономической выгоды от поставщиков, потребителей или конкурентов (владение акциями, занятие должности т.д.);
- наличие у лица личных отношений с поставщиками и выполнение работы, связанной с теми же поставщиками, либо выполнение такой работы родственниками этого лица;
- принятие денег или благ от лиц или компаний, которые имеют или намереваются иметь деловые отношения с Обществом.

В случае даже малейшего проявления конфликта интересов, работник обязан сообщить об этом его непосредственному руководителю, который в соответствии с установленной процедурой должен проинформировать об этом Департамент Внутреннего аудита Общества, который оценит наличие конфликта в каждом конкретном случае. Работник также обязан информировать своего руководителя о своей деятельности в нерабочее время в случае, если такая деятельность может создать конфликт интересов с Обществом.

Использование корпоративных ресурсов

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

- использовать вверенное ему имущество бережно и эффективно;
- воздерживаться от ненадлежащего использования имущества и ресурсов Общества, в результате которого может быть нанесен им ущерб или снижена их эффективность, избегать действий, противоречащих интересам Общества.

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

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

- тщательно соблюдать локальные нормативные акты по информационной безопасности с целью недопущения нарушения функциональной эффективности и защиты информационных систем;
- воздерживаться от рассылки электронных сообщений с угрозами или оскорблениями, содержащих вульгарную лексику или неприемлемые

Examples of situations that can give rise to a conflict of interest include:

- holding a senior position (General director, manager, department head) and maintaining economic interests with suppliers, customers or competitors (ownership of shares, holding of professional positions etc.), including those resulting from family ties;
- handling relations with suppliers and performing working activities for the same suppliers, including situations where the work activities are performed by a relative;
- accepting money or favours from individuals or companies that have, or intend to have, business relations with the Company.

Should even the appearance of a conflict of interest arise, the employee is required to notify his or her superior, who, in accordance with the appropriate procedures, shall inform the Audit Department of the Company, which will examine each individual case to evaluate whether there is a conflict. The employee is also required to supply information regarding the activities performed outside of working hours in the event that the latter may appear to create a conflict of interest with the Company.

Use of corporate resources

Employees are required to make every effort to safeguard corporate assets by acting responsibly and in compliance with the operating procedures established to govern use, which must be documented in a precise manner. In particular, each employee must:

- use the assets assigned to him or her in a careful and efficient manner;
- avoid improper uses of corporate assets that might damage or reduce their efficiency or which conflict with the interests of the Company.

Each employee is responsible for protecting his or her assigned resources and is required to report immediately any threats or events that might prove damaging to the Company and to notify the units in charge of such matters.

The Company reserves the right to prevent distorted uses of its own assets and infrastructures through the utilisation of systems of accounting, reporting, financial control and analysis and risk prevention, all in compliance with the provisions of the relevant laws.

As regards computer applications, employees are required:

- to comply carefully with corporate security policies in order to avoid compromising the functional efficiency and protection of IT systems;
- to refrain from sending e-mail messages that are threatening or insulting, that contain vulgar language or inappropriate comments which might offend people and/or damage the corporate image;
- not to visit Internet sites whose contents are improper and offensive.

высказывания, которые могут оскорбить людей и/или нанести вред имиджу Общества;

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

Раздел IV.

Критерии поведения в отношениях с клиентами

3.15. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ

Общество обязуется не допускать случаев дискриминации своих клиентов.

3.16. ДОГОВОРЫ И ОБЩЕНИЕ С КЛИЕНТАМИ

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

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

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

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

3.17. ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Стиль поведения Общества основан на стремлении обслуживать клиентов на основе взаимоуважения и профессионализма, проявляя внимание и вежливость. Помимо этого Общество обязуется ограничить формальности, выполнение которых требуется от клиентов, а также использовать платежные процедуры, которые просты, безопасны, по возможности автоматизированы и выполнимы без дополнительных расходов.

SECTION IV.

Criteria of conduct in relations with customers

3.15 IMPARTIALITY

The Company undertakes not to subject its customers to arbitrary discrimination.

3.16 CONTRACTS AND COMMUNICATIONS TO CUSTOMERS

Contracts and communications to the Company customers (including advertising messages) must be:

- clear and simple, formulated in a language as similar as possible to that normally used by the parties (in the case of customers from the general public, for example, by avoiding clauses that can only be understood by experts, by listing prices with VAT included and by illustrating all costs clearly);
- drawn up in accordance with the rules and regulations currently in force, without resorting to elusive or improper practices (such as, for example, the use of vexatious procedures or contractual clauses);
- complete, so as to avoid neglecting any item of relevance to the customer's decision;
- available on the corporate internet sites, if it does not go in conflict with the Company's interests.

The purposes and recipients of the communications determine, on each occasion, which channel of contact (bill, telephone, daily newspapers, e-mail) is best suited to the transmission of the contents, without resorting to the use of excessive pressure or insistence, and undertaking not to use advertising instruments that are misleading or untruthful.

Finally, the Company shall see to it that timely communication is made of all information regarding:

- any contract modifications;
- any variations in the financial or technical conditions for the performance of services and/or sales of products;
- the outcome of evaluations performed in compliance with the standards required by the regulatory authorities.

3.17 CONDUCT OF EMPLOYEES

The approach of the Company to dealing with customers revolves around a willingness to serve, combined with respect and courtesy, all within a relationship of respect and professionalism. What is more, Company undertakes to limit the formalities which its customers are required to fulfil and to use payment procedures that are simple, secure and, whenever possible, computerised and performed without additional charges.

3.18. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА И УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ЖАЛОБ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Общество обязуется гарантировать соответствующие стандарты качества предлагаемой продукции и услуг, поддержание их на предварительно установленном уровне, а также осуществление периодического контроля в этой сфере.

3.19. ВОВЛЕЧЕНИЕ КЛИЕНТОВ

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

РАЗДЕЛ V.

Критерии поведения в отношениях с поставщиками

3.20. ВЫБОР ПОСТАВЩИКА

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

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

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

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

- должным образом документально подтвержденное наличие необходимых ресурсов, включая финансовые

3.18 CONTROL OF QUALITY AND OF CUSTOMER SATISFACTION

The Company undertakes to guarantee adequate standards of quality for the services/products offered, in accordance with pre-set levels, and to periodically monitor the results in terms of perceived quality.

3.19 INVOLVEMENT OF CUSTOMERS

The Company undertakes to respond at all times to suggestions and complaints made by customers or consumer associations and to do so by means of appropriate and rapid systems of communications (for example, call centre services, e-mail addresses) and paying particular attention to disabled customers. The Company is responsible for informing customers that their communications have been received and for letting them know how much time is needed for the response, which must in any event be given rapidly.

To the extent possible, the Company undertakes to consult consumer associations on projects that will have a significant effect on customers (the layout of bills, information on price options etc.).

SECTION V.

Criteria of conduct in relations with suppliers

3.20 CHOICE OF SUPPLIER

Purchasing processes are designed to obtain the maximum competitive advantage for the Company while granting equal opportunity to all suppliers. They are also based on pre-contractual and contractual conduct characterised by the essential and reciprocal elements of good faith, transparency and collaboration.

In particular, the Company employees assigned to these processes are required to:

- refrain from denying anyone in possession of the specified prerequisites the possibility of competing for contracts and to adopt objective and transparent criteria subject to documentation;
- ensure a sufficient level of competition in every tender with a suitable number of bidders.

In a number of merchandise categories, the Company draws on a list of suppliers whose qualification criteria do not constitute an access barrier. The key prerequisites for the Company are:

- an appropriately documented availability of resources, including financial assets, plus organisational structures, planning capabilities and resources, know-how etc.;
- the existence and effective implementation of adequate corporate quality systems, in cases where the Company specifications call for such systems, as well as compliance with health and safety regulations;
- in cases where the supply includes know-how or rights belonging to third parties, procurement by the supplier of a significant share of value added.

In any case, if in the performance of its activities on behalf of the Company a supplier should act in a manner that is inconsistent with the general principles of the present

активы, организационную структуру, планирование возможностей и ресурсов, ноу-хау и т.п.;

- наличие и эффективное применение соответствующих корпоративных систем стандартов качества - в тех случаях, когда это предусмотрено в инструкциях Общества;
- в случаях, когда поставка включает в себя ноу-хау или права, принадлежащие третьей стороне, поставщик должен брать на себя значительную часть возникающих в связи с этим дополнительных расходов.

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

3.21. ЧЕСТНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ В ОТНОШЕНИЯХ

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

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

- неправомерно убеждать поставщика в заключении невыгодного контракта, скрывая от него возможность подписания более благоприятного соглашения в будущем;
- необходимо, как правило, избегать участия в обязывающих, долгосрочных проектах с краткосрочными контрактами, требующими постоянных пролонгаций, вызывающих пересмотр цен, равно как и в консультационных контрактах, которые не включают соответствующей передачи владения технологией, и т. д.;
- особое внимание должно быть уделено процессу составления и управления контрактами, предполагаемая стоимость которых значима по сравнению с объемом оборотов поставщика.

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

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

Code of Ethics, the Company may take all appropriate action, including refusing to work with such supplier in the future.

3.21 INTEGRITY AND INDEPENDENCE IN RELATIONS

The Company's relations with suppliers are governed by common principles and are subject to constant monitoring by the Company. These relations include financial and consulting contracts. The signing of a contract with a supplier must always be based on extremely clear relationships, avoiding, wherever possible, forms of dependence. For example:

- it is improper to convince a supplier to enter into a disadvantageous contract by holding out the possibility of a more advantageous contract in the future;
- as a rule, binding, long-term projects with short-term contracts that require continuous renewals involving price revisions are avoided, as are consulting contracts that do not include an adequate transfer of know-how etc.;
- special care must be taken in drawing up and managing contracts whose estimated value is particularly large in relation to the supplier's turnover.

To guarantee the utmost transparency and efficiency in the purchasing process, periodic rotation of staff assigned to purchasing is encouraged. In addition, the following measures are also implemented:

- the separation of roles between the unit requesting the supply and the unit signing the contract;
- adequate capacity to track the decisions made;
- keeping of information, together with official tender and contractual documents, for the periods established under the regulations currently in force and referred to in the internal purchasing procedures.

3.22. ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

РАЗДЕЛ VI.

Критерии поведения в отношениях с общественностью

3.23 ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Общество гарантирует, что всего его дочерние Общества будут непременно решать задачи в области охраны окружающей среды, согласующиеся со стратегическими целями компании.

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

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

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

3.22 ETHICAL CONDUCT IN PROCUREMENT

In the interest of ensuring that procurement activities comply with the ethical principles adopted, the Company undertakes to introduce, for certain supplies, corporate prerequisites (for example, the presence of an environmental management system) as well as compliance with health and safety laws.

Violations of the general principles of the Code of Ethics trigger disciplinary mechanisms, which are also designed to prevent crimes attributable to the activities of the Company. To this end, special clauses are placed in the individual contracts.

In particular, contracts with suppliers in countries categorised as being “at risk” by recognised organisations include clauses calling for:

- recognition by the supplier of specific social obligations (for example, measures that guarantee respect of the fundamental rights of workers, principles of equal, non-discriminatory treatment and safeguards involving child labour);
- the possibility of holding inspections at the production units or at the offices of the supplier in order to confirm that these requirements are being met.

SECTION VI.

Criteria of conduct in relations with the community

3.23 ENVIRONMENTAL POLICY

The company guarantee that its subsidiaries shall pursue objectives consistent with the strategic aims regarding the environment.

In order to take advantage of every possibility for synergy, the determination and implementation of environmental policy are handled in a unified, consistent manner. If applicable, these activities involve:

- stipulating policies for the environment and for sustainable industrial development;
- drawing up guidelines for the implementation of environmental policy, which must be referred to by subsidiaries;
- identifying indicators and ensuring monitoring and control of the results of the Company’s actions in terms of environmental impact;
- following developments in the local and international environmental legislation and preparing implementation guidelines for subsidiaries;
- handling relations with organisations, institutes and agencies in the environmental field and promoting, implementing and coordinating understandings and programme agreements with such entities, as well as with government institutions.

If necessary the Company shall have within its ranks key professional figures and/or operating structures responsible for the specific tasks and issues.

окружающей среды.

3.24. СТРАТЕГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

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

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

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

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

- добровольные соглашения с профессиональными учреждениями и ассоциациями, экологическими объединениями и организациями;
- деятельность, разработанная для повышения экологической осведомленности и обучения работников с целью распространения внутри компании информации о предпринимаемых инициативах наряду с повышением трудовых и профессиональных навыков сотрудников.

3.25. ПЕРЕДАЧА ИНФОРМАЦИИ ПО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

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

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

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

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

- задачи перекликаются с миссией Общества;
- цель финансирования ясна и задокументирована;

3.24 STRATEGIES AND INSTRUMENTS OF ENVIRONMENTAL POLICY

The Company's environmental policy is also backed by the awareness that the environment can represent a competitive advantage in a market that continues to expand and is ever more demanding with regard to quality and conduct.

The Company's strategy revolves around investments and activities that comply with the principles of sustainable development, in particular:

- in the context of national and international bodies and programmes, promoting activities and forms of conduct that consider the environment to be a factor of strategic importance.

If applicable the Company promotes the following instruments of environmental policy:

- voluntary agreements with environmental and professional institutions and associations;
- activities designed to increase the environmental awareness and training of employees, with the objective being to spread information on initiatives internally while increasing the know-how and professional skills of employees.

3.25 ENVIRONMENTAL COMMUNICATIONS

On the implementation of environmental policy and the consistency the Company undertakes to provide access to environmental information in compliance with considerations of industrial confidentiality.

3.26 FINANCIAL RELATIONS WITH POLITICAL PARTIES, UNIONS AND ASSOCIATIONS

The Company does not finance political parties or their candidates or representatives, either in the Russian Federation or abroad, nor does it sponsor conventions or festivities whose sole purpose is that of political propaganda. It refrains from applying any direct or indirect pressure on politicians (for example through concession of the use of the Company structures, acceptance of recommendations for employment, consulting contracts etc.).

The Company does not make contributions to organisations with which conflicts of interest could arise (for example, unions, environmental associations or consumer-defence groups). It does, however, attempt to cooperate with such organisations, both financially and otherwise, on specific projects that comply with the following criteria:

- goals are related to the Company's mission;
- the use of the funding is clear and subject to documentation;
- express authorisation is received from the departments responsible for managing the relations in question

- получено одобрение со стороны подразделений Общества, отвечающих за такие отношения.

within the Company.

3.27. ПОЖЕРТВОВАНИЯ И СПОНСОРСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Организуя спонсорские мероприятия или заключая особые соглашения, Общество поддерживает инициативы, которые могут касаться социальных проблем, охраны окружающей среды, спорта, развлечений или искусства, а также распространения научного и технического знания. Это осуществляется путем реализации проектов, гарантирующих качество и являющихся национальными приоритетами или отвечающим особым требованиям Общества (в местах, где Общество поддерживает локальные инициативы). Предпочтение отдается тем проектам, где Общество путем взаимодействия с местным населением, политическим организациями и ассоциациями может принимать участие в планировании, обеспечивая тем самым рациональность и эффективность проводимых мероприятий.

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

С целью обеспечения соответствия осуществляемых вложений и спонсорской деятельности используются специальные процедуры.

3.28. ОТНОШЕНИЯ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ВЕДОМСТВАМИ

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

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

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

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

3.27 CONTRIBUTIONS AND SPONSORSHIP ARRANGEMENTS

Using sponsorships or specific agreements, the Company supports initiatives involving social concerns, the environment, sports, entertainment or the arts, or the dissemination of scientific and technological knowledge. It pursues these goals through events that provide a guarantee of quality and which are of national scope or respond to specific community needs (in places where the Company intends to support initiatives in locations of industrial interest), involving the local citizens, institutions and associations with which the Company cooperates in planning such initiatives, in this way guaranteeing the latter's originality and effectiveness.

In any case, as regards the proposals selected, the Company pays particular attention to all possible conflicts of interest, both personal and corporate (for example, family ties with the interested parties or ties with organisations which might, given the tasks they perform, somehow favour the activities of the Company).

To guarantee that contributions and sponsorship activities are consistent, they are managed under a specific procedure.

3.28 INSTITUTIONAL RELATIONS

All relations with Russian or international institutions are based exclusively on forms of communication designed to evaluate the implications of legislative and administrative activities for the Company, to respond to informal requests or to acts of parliamentary control (questions, interpellations etc.), or to make known the Company's position on topics that are of relevance to it.

To this end, the Company undertakes to:

- establish, without any form of discrimination, stable channels of communication with all institutional counterparties at the international and local level;
- represent the interests and positions of subsidiaries in a transparent, rigorous and consistent manner, avoiding collusive conduct.

In order to guarantee the maximum clarity, contacts with institutional counterparties take place exclusively through representatives who have been explicitly designated to perform such roles by the top management of the Company.

The Company adopts specific organisational models to prevent offences against government departments.

3.29. АНТИМОНОПОЛЬНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ

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

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

Чтобы обеспечить максимальную прозрачность, Общество обязуется не допускать возникновения каких бы то ни было конфликтов интересов, в которые могут быть вовлечены работники какого бы то ни было полномочного органа или члены их семей.

3.30. ОТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ЛИЦАМИ

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

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

4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУР

4.1. ЗАДАЧИ КОМИТЕТА ПО АУДИТУ В ОТНОШЕНИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОДЕКСА ЭТИКИ

Комитет по аудиту отвечает за выполнение следующих задач, касающихся Кодекса этики:

- принятие решения в отношении серьезных нарушений Кодекса этики, о которых сообщает Директор Департамента внутреннего аудита Общества;
- оценка необходимости проведения аудита наиболее значимых политик и процедур с целью обеспечения их соответствия Кодексу этики;
- периодический пересмотр Кодекса этики.

С этой целью Комитет рассматривает:

- планы взаимодействия и проведения обучения по вопросам этики;
- план аудита и периодические отчеты, предоставляемые Директором Департамента внутреннего аудита Общества.

3.29 ANTITRUST AND REGULATORY BODIES

The Company fully and scrupulously complies with antitrust regulations and those of market regulators.

The Company does not refuse, conceal, manipulate or delay submission of any information requested by the antitrust authorities or by other regulatory bodies in the course of their inspections and actively cooperates during any investigative procedures.

To guarantee maximum transparency, the Company undertakes not to permit the occurrence of any situations of conflict of interest involving the employees of any authority or their family members.

3.30 RELATIONS WITH STAKEHOLDERS

The Company feels that the establishment of a dialogue with associations is of key importance for the proper development of its business activities. With this in mind, it has set up a stable channel of communications with the associations representing its stakeholders for the purpose of cooperating, in accordance with the reciprocal interests of the parties involved, in presenting the positions of the Company and defusing in advance possible situations of conflict.

To this end, the Company:

- guarantees that it shall respond to the observations of all associations;
- whenever possible, attempts to involve and inform the most authoritative and representative associations regarding topics that affect specific categories of stakeholders.

4. IMPLEMENTATION PROCEDURES

4.1 DUTIES OF THE INTERNAL AUDIT COMMITTEE REGARDING THE IMPLEMENTATION AND MONITORING OF COMPLIANCE WITH THE CODE OF ETHICS

The Internal Audit Committee is responsible for the following tasks covered by the Code of Ethics:

- making decisions on serious violations of the Code reported by the manager of the Audit Department of the Company;
- expressing binding opinions on the auditing of the most significant policies and procedures, so as to guarantee that they are consistent with the Code of Ethics;
- periodic review the Code of Ethics.

To this end, the Committee evaluates:

- the plans for communications and training in ethics;
- the audit plan and periodic reports drawn up by the head of the Audit Department of the Company.

4.2. ЗАДАЧИ ДЕПАРТАМЕНТА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ОБЩЕСТВА

Задачами Директора Департамента внутреннего аудита Общества в отношении Кодекса этики являются:

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

Указанные функции должны выполняться при поддержке других подразделений Общества, при этом Департаменту внутреннего аудита должны предоставляться все необходимые документы.

4.3. ДОВЕДЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ

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

С целью обеспечения правильного понимания Кодекса этики всеми работниками Общества, Департамент по управлению персоналом подготавливает и вводит в действие годовой план обучения, предполагающий ознакомление работников с этическими принципами и нормами на основе рекомендаций Директора Департамента внутреннего аудита Общества. Акценты в процессе обучения определяются в соответствии с функциональными обязанностями и сферой ответственности работников. Весь принимаемый на работу персонал проходит специальный курс по обучению Кодексу этики.

4.4. СООБЩЕНИЯ ОТ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ

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

Помимо этого, о любых допущенных или предполагаемых нарушениях Кодекса этики все заинтересованные лица Общества могут сообщать в Департамент внутреннего аудита, который проанализирует сообщение и по возможности разрешит

4.2 DUTIES OF THE AUDIT DEPARTMENT OF THE COMPANY

The head of the Audit Department of the Company is assigned the following tasks:

- confirming that the Code of Ethics is applied and respected through activities aimed at monitoring and promoting on-going improvement in the area of ethics within the Company. These involve the analysis and evaluation of the processes designed to control ethical risks;
- monitoring initiatives meant to increase awareness and understanding of the Code of Ethics, in particular guaranteeing the development of communications and ethical training and analysing proposals for the revision of corporate procedures and policies with a significant impact on corporate ethics, together with the formulation of possible solutions to be submitted for evaluation by the Internal Audit Committee;
- receiving and analysing reports of violations of the Code of Ethics;
- proposing to the Internal Audit Committee modifications and additions to be made to the Code of Ethics.

These activities shall be performed with the support of the audit departments of subsidiaries and the corporate departments involved, with unrestricted access to all relevant documentation.

4.3 COMMUNICATIONS AND TRAINING

The Code of Ethics is brought to the attention of both internal and external stakeholders through specific communications (for example, provision of a copy of the Code to all employees, dedicated sections of the corporate intranet, inclusion of a notice of the adoption of the Code in all contracts, and so forth).

In order to ensure that all employees of the Company have a comprehensive understanding of the Code of Ethics, the Human Resources Department prepares and implements an annual training plan focusing on knowledge of ethical principles and standards on the basis of the instructions of the head of the Audit Department of the Company. Training initiatives are differentiated according to the roles and responsibilities of the employees. Newly hired personnel undergo special training in the Code.

4.4 REPORTS FROM STAKEHOLDERS

The Company arranges for the establishment of channels of communication through which each stakeholder may submit reports (for example, units responsible for relations with consumer or environmental associations, suppliers and personnel, plus customer call centres etc.).

Alternatively, any stakeholder of the Company may report violations or suspected violations of the Code of Ethics to the Audit Department of the Company, which shall analyse the report and, if necessary directly summon its author and the individual involved in the alleged violation. The Audit Department of the Company shall take steps to

конфликт между автором сообщения и вовлеченным субъектом. Департамент внутреннего аудита Общества должен предпринимать меры для того, чтобы удостовериться, что авторы сообщений не подвергнутся актам возмездия или действиям, которые могут вызвать подозрение в дискриминации или наказании (например, прекращение деловых отношений в случае с подрядчиком, или отказ в повышении работника и т.д.). Кроме того, гарантируется конфиденциальность личности автора сообщения, если иное не требуется в соответствии с законодательством.

4.5. НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ

Департамент внутреннего аудита Общества сообщает о нарушениях Кодекса этики, выявленных на основании сообщений заинтересованных лиц или в результате деятельности по контролю за соблюдением этических норм, и представляет решения, которые необходимо предпринять:

- в наиболее важных случаях сообщения передаются на рассмотрение Комитета по аудиту, который, проанализировав ситуацию, уведомляет Генерального директора Общества, о нарушениях и необходимых мерах;
- в остальных случаях сообщения направляются непосредственно Генеральному директору Общества, который дает соответствующие указания относительно необходимости принятия определенных мер. Краткий итоговый отчет предоставляется Комитету по аудиту.

По указанию Генерального директора Общества, соответствующие подразделения определяют меры, которые необходимо предпринять, контролируют их выполнение и отчитываются по полученным результатам перед Директором Департамента внутреннего аудита Общества.

Сообщения о нарушениях Кодекса этики могут направляться по следующим адресам:

-Электронный адрес: compliance@ruses.ru
-Почтовый адрес: Москва, 105066, ул. Ольховская, д.27 стр.3, Департамент внутреннего аудита.

Настоящий Кодекс этики подготовлен на русском и английском языках. В случае разногласий текст на русском языке имеет приоритет.

ensure that those making the reports are not subject to any acts of retaliation, meaning actions that may give rise to even the suspicion of discrimination or penalisation (in the case of suppliers, for example, interruptions of business relations or, in the case of employees, failure to be promoted etc.). In addition, confidentiality is guaranteed with regard to the identity of the individual making the report, unless otherwise required under the law.

4.5 VIOLATIONS OF THE CODE OF ETHICS

The Audit Department of the Company reports violations of the Code of Ethics that emerge following the reports of stakeholders or which arise out of auditing activities and makes whatever suggestions are held to be necessary:

- in the most important cases, the reports are made to the Internal Audit Committee, which, after an appropriate analysis, notifies the General Director of the Company of the violations and the measures taken as a result;
- in other cases, the reports are made directly to the General Director of the subsidiary involved, with a summary report being supplied to the General Director of the Company and to the Internal Audit Committee.

The relevant corporate departments, alerted by the General Director of the subsidiary in question, determines the measures to be taken, handling their implementation and reporting on the outcome to the head of the Audit Department of the Company.

Notifications about potential violations of the Code of Ethics are to be sent via e-mail or mail to the following recipients:

- e-mail: compliance@ruses.ru
-mail: 27, bld.3 Olkhovskaya str.,
Moscow 105066
Internal Audit Department

The current Code of Ethics is compiled in Russian and in English. In case any discrepancies are found the Russian text will prevail.