

Приложение 1
к приказу ОАО «РОСНАНО»
и ООО «УК «РОСНАНО»
от 05.05.2014 № 54 / 89

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «РОСНАНО» И ООО «УК «РОСНАНО»**

(в редакции приказов от 26.02.2015 № 7/16, от 26.04.2016 № 36/86)

Москва
2014

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Термины и определения.....	3
Раздел 3. Стандарты корпоративного поведения	7
Раздел 4. Взаимоотношение Обществ с работниками.....	8
Раздел 5. Взаимоотношение руководителей и подчиненных.....	9
Раздел 6. Инсайдерская информация.....	10
Раздел 7. Взаимоотношение Обществ с внешней средой.....	10
Раздел 8. Отношение к имуществу Обществ.....	11
Раздел 9. Отношение Обществ к конфликту интересов.....	11
9.1. Участие работника и/или членов семьи работника в деятельности портфельных компаний.....	11
9.2. Трудовая деятельность, финансовая заинтересованность и участие в других организациях (за исключением портфельных компаний и иных организациях, в которых участвуют или рассматривают возможность своего участия Общества).....	14
9.3. Взаимоотношения Обществ с членами семьи работника.....	15
9.4. Подарки и вознаграждения.....	15
Раздел 10. Раскрытие информации о конфликте интересов	16
Раздел 11. Меры, применяемые в случае нарушения положений Кодекса.....	17
Раздел 12. Заключение.....	17
Приложение 1. Форма уведомления.....	19
Приложение 2. Форма заявления.....	20

1. Общие положения

1.1. Корпоративная культура АО «РОСНАНО» и ООО «УК «РОСНАНО» (далее – Корпоративная культура) – это система ценностей, правила, традиции и нормы поведения, разделяемые всеми работниками АО «РОСНАНО» и ООО «УК «РОСНАНО» (далее – совместно именуемые Общества).

1.2. Кодекс корпоративной этики АО «РОСНАНО» и ООО «УК «РОСНАНО» (далее – Кодекс) представляет собой свод этических норм и правил корпоративного поведения, принятых к исполнению в Обществах.

1.3. Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка Обществ (далее – ПВТР) и других локальных нормативных актов Обществ.

1.4. Задачи Кодекса:

- установить стандарты корпоративного поведения работников, определяющие взаимоотношения как внутри коллектива, так и с внешней средой;
- задать правила поведения для всех работников, вне зависимости от уровня занимаемой должности, в ситуациях, не регламентированных действующим законодательством Российской Федерации;
- служить одним из инструментов для предотвращения конфликта интересов, нарушений корпоративного поведения и возникающих вследствие этого конфликтных ситуаций как внутри Обществ, так и за их пределами;
- способствовать укреплению корпоративной культуры.

1.5. Кодекс:

- является локальным нормативным актом Обществ;
- применяется в дополнение к требованиям, устанавливаемым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- утверждается и изменяется по решению единоличного исполнительного органа Обществ;
- открыт для внешней среды, носит публичный характер.

2. Термины и определения

Для целей настоящего Кодекса используются следующие термины и определения:

Аффилированные лица Обществ (аффилированные

Физические и юридические лица, способные оказать влияние на деятельность Общества прямо или опосредовано:

- дочерние и зависимые компании Обществ;

лица)	• лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежат Общества¹; • члены органов управления и органов контроля Обществ; • управляющие директора ООО «УК «РОСНАНО»; • члены органов управления и контроля портфельных компаний Обществ; • члены семьи членов коллегиальных органов управления Обществ, • члены семьи управляющих директоров ООО «УК «РОСНАНО»; • акционер/участник/член/бенефициар организаций (коммерческих и/или некоммерческих) – физическое и юридическое лицо, владеющее акциями/долями, паями или иным образом участвующее в уставном капитале российских или иностранных юридических лиц, либо физическое лицо, являющееся конечным выгодоприобретателем (бенефициаром) российского или иностранного юридического лица
Внешняя среда	Заявители, деловые партнеры, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и организации, профессиональные сообщества, средства массовой информации и другие субъекты, за исключением Обществ и их работников
Деловые партнеры	Клиенты, поставщики, подрядчики, компании-партнеры или любые другие физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие с Обществами договорные или внедоговорные деловые отношения
Заявитель по проекту	Физическое/юридическое лицо или группа лиц, представившие запрос в Общества и являющиеся изготовителями продукции проекта или осуществляющие/планирующие осуществлять коммерциализацию результатов научных исследований
Заявление работника	Обращение работника или третьего лица в Комиссию в письменной форме, установленной настоящим Кодексом (приложение 2)

¹ Понятие группы лиц определяется в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»».

Инсайдерская информация

Точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров (в том числе сведения, касающиеся одного или нескольких эмитентов эмиссионных ценных бумаг (далее – эмитент), одной или нескольких управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов, одного или нескольких хозяйствующих субъектов, указанных в пункте 2 статьи 4 Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Закон об инсайте), либо одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров) и которая относится к информации, включенной в соответствующий перечень инсайдерской информации, указанный в статье 3 Закона об инсайте

Комиссия

Комиссия по корпоративной этике Обществ

Конфликт интересов

Пересечение/столкновение личного интереса работника, членов семьи работника с интересами Обществ; личная заинтересованность работников, которая может повлиять на их действия в интересах Обществ и оказать влияние на эффективное выполнение должностных обязанностей

Ключевой показатель эффективности (КПЭ)

Интегрированный показатель, определяющий степень эффективности деятельности Обществ, структурного подразделения ООО «УК «РОСНАНО» или отдельного работника; отражает результат деятельности Обществ, структурного подразделения ООО «УК «РОСНАНО» или работника в течение оценочного периода

Локальный нормативный акт	Нормативное предписание, принятое на уровне Обществ и регулирующее его деятельность (регламент, положение, инструкция и другие)
Миссия	Философия и предназначение Обществ; характеризуется целями и задачами, для реализации которых Общества осуществляют свою деятельность
Общее собрание акционеров	Высший орган управления АО «РОСНАНО»
Общее собрание участников	Высший орган управления ООО «УК «РОСНАНО»
Непосредственный руководитель	Руководитель, которому напрямую подотчетен работник (без промежуточного участия других руководителей)
Правление	Коллегиальный исполнительный орган управления ООО «УК «РОСНАНО»
Портфельная компания	Юридическое лицо, реализующее инвестиционный проект и участником, акционером, членом которого является АО «РОСНАНО» или ООО «УК «РОСНАНО» и/или на деятельность которого имеют возможность оказывать влияние Общества в целях реализации инвестиционного проекта
Работник	Лицо, состоящее в трудовых отношениях с АО «РОСНАНО» или ООО «УК «РОСНАНО»
Руководители	Единоличный исполнительный орган АО «РОСНАНО» (Генеральный директор АО «РОСНАНО»)), единоличный исполнительный орган ООО «УК «РОСНАНО» (Председатель Правления ООО «УК «РОСНАНО»)), заместители Председателя Правления ООО «УК «РОСНАНО»», члены Правления ООО «УК «РОСНАНО»», руководители структурных подразделений ООО «УК «РОСНАНО» и другие руководители, напрямую подчиняющиеся Председателю Правления ООО «УК «РОСНАНО»
Средство массовой	Периодическое печатное и интернет-издание, радио-,

информации (СМИ)	теле-, видеопрограмма, кинохроникальная программа, иная форма периодического распространения массовой информации
Стандарты корпоративного поведения	Нормы и правила поведения работников во взаимоотношениях внутри трудового коллектива и с внешней средой, согласующиеся с корпоративной культурой
Органы управления	Общее собрание акционеров АО «РОСНАНО», Совет директоров АО «РОСНАНО», единоличный исполнительный орган АО «РОСНАНО» (Генеральный директор АО «РОСНАНО»), Общее собрание участников ООО «УК «РОСНАНО», Совет директоров ООО «УК «РОСНАНО», Правление ООО «УК «РОСНАНО», единоличный исполнительный орган ООО «УК «РОСНАНО» (Председатель Правления ООО «УК «РОСНАНО»)
Органы контроля	Ревизионная комиссия АО «РОСНАНО» и Ревизионная комиссия ООО «УК «РОСНАНО»
Структурное подразделение	Официально выделенная часть ООО «УК «РОСНАНО» с определенным участком деятельности, самостоятельными функциями и ответственностью за их выполнение; для целей настоящего Кодекса – департамент, дивизион, аппарат
Супруги	Лица, как зарегистрировавшие брак в установленном порядке, так и не зарегистрировавшие брак (фактический брак, сожительство)
Уведомление	Обращение работника в ситуации возникновения конфликта интересов (в том числе о возможном) в установленной настоящим Кодексом письменной форме (приложение 1 к настоящему Кодексу)
Устное обращение	Устное заявление работника в Комиссию (к любому члену Комиссии)
Члены семьи работника	Члены семьи работника – супруг (супруга) работника, братья, сестры, родители, дети, как самого работника, так и его супруга (супруги), независимо от того, основаны ли данные отношения на кровном родстве

или на усыновлении

3. Стандарты корпоративного поведения

3.1. Всем работникам, вне зависимости от уровня занимаемой должности, рекомендуется придерживаться следующих стандартов корпоративного поведения:

- соблюдать требования действующих в Обществах локальных нормативных актов;
- следовать общепринятым этическим нормам и правилам поведения;
- действовать в интересах Обществ;
- отвечать за свои действия, не перекладывая ответственность на обстоятельства и/или других работников;
- предпринимать усилия для предотвращения возможных конфликтов между структурными подразделениями и отдельными работниками;
- не наносить своими действиями или бездействием финансовый, имущественный, имиджевый или иной ущерб интересам как Обществ в целом, так и структурным подразделениям и отдельным работникам, а также дочерним, зависимым и портфельным компаниям.

4. Взаимоотношение Обществ с работниками

4.1. Общества ценят своих работников – именно их деятельность является залогом успеха, и ожидают от них соблюдения стандартов корпоративного поведения и профессиональных достижений.

Общества строят отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

4.2. Общества заинтересованы в создании сплоченной и высокопрофессиональной команды и в этих целях создают условия для удержания работников, повышения производительности их труда, обеспечивая необходимые условия для профессионального роста, повышения квалификации и организации обучения работников.

Общества принимают меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности работников.

4.3. Общества приветствуют выполнение работниками функций, входящих в их должностные обязанности, в случаях, когда подобные действия отвечают интересам Обществ.

4.4. В ООО «УК «РОСНАНО» осуществляется регулярный мониторинг уровня удовлетворенности работников. Система мониторинга является инструментом для получения обратной связи и включает в себя опросы

работников о состоянии корпоративной культуры, психологического климата в коллективе, отношений между работниками и структурными подразделениями с целью предотвращения возникновения конфликтных ситуаций, снятия бюрократических барьеров, выработки рекомендаций по принятию решений руководителями, направленных на повышение эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей.

4.5. В Обществах создано единое информационное пространство, включающее в себя внутренние информационные ресурсы и мероприятия, направленные на своевременное информирование работников о текущей деятельности и перспективах развития Обществ, стандартах корпоративного поведения, проектах и решениях, принятых органами управления, об организационных вопросах/изменениях.

4.6. Общества предоставляют работникам возможность принимать участие в обсуждении задач и планов деятельности Обществ до момента их принятия органами управления. После принятия решения, вне зависимости от личного отношения к конкретному решению, все работники берут на себя обязательства неукоснительно следовать принятым решениям.

4.7. Общества предоставляют работникам возможность высказать свои пожелания и рекомендации по укреплению корпоративной культуры и улучшению психологического климата посредством обращения в Комиссию и на внутреннем информационном портале Обществ. При этом в Обществах не поощряется сообщение работником в Комиссию негативной информации в отношении других работников по случаям, напрямую не связанным с ним лично (доносительство).

4.8. Работники не вправе разглашать информацию, признанную конфиденциальной и/или содержащую коммерческую тайну. В случаях утечки подобной информации Общества оставляют за собой право на проведение служебного расследования с соблюдением законодательства Российской Федерации с целью защиты своей репутации и обеспечения экономической безопасности Обществ.

4.9. Работники вправе состоять в политических и общественных объединениях и религиозных организациях. Участие работников в таких объединениях и организациях не должно наносить финансовый, имущественный, имиджевый или иной ущерб интересам как Обществ в целом, так и структурным подразделениям и отдельным работникам, а также портфельным компаниям.

5. Взаимоотношение руководителей и подчиненных

5.1. Во взаимоотношениях руководителей и подчиненных Общества поощряют принципы коллективного взаимодействия и открытости.

5.2. Руководители всех уровней берут на себя обязательства доводить до работников информацию о текущей ситуации в Обществах, решениях органов управления и задачах Обществ, а также о внешних событиях, влияющих на деятельность Обществ, за исключением информации, признаваемой конфиденциальной в соответствии с локальными нормативными актами Обществ.

5.3. Руководитель берет на себя обязательства максимально эффективно организовать рабочее время своих подчиненных и обеспечить выполнение работниками своих должностных обязанностей в рабочее время, закрепленное в ПВТР.

5.4. Руководитель не вправе использовать рабочее время своих подчиненных для решения задач, не входящих в компетенцию работника и не имеющих отношения к деятельности Обществ.

5.5. Работник берет на себя обязательства максимально эффективно использовать рабочее время, закрепленное в ПВТР, для выполнения своих должностных обязанностей.

6. Инсайдерская информация

6.1. Работники не вправе использовать инсайдерскую информацию прямо или опосредовано для получения выгоды для себя и/или членов своей семьи и/или третьих лиц.

6.2. Работники не вправе передавать третьим лицам, в том числе через членов семьи, или делать доступной для третьих лиц инсайдерскую информацию или основанную на ней информацию, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ; давать третьим лицам рекомендации, основанные на инсайдерской информации.

6.3. При наличии сведений о совершении сделок с использованием инсайдерской информации лицами, обладающими инсайдерской информацией, Общества имеют право на проведение служебного расследования с целью проверки этих сведений.

7. Взаимоотношение Обществ с внешней средой

7.1. Общества открыто взаимодействуют с внешней средой, ведут конструктивный диалог и внимательно относятся к критике. Информация о текущей деятельности Обществ и результатах их работы является публичной, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Обществ.

7.2. Общение работников со средствами массовой коммуникации осуществляется в соответствии с порядком взаимодействия Обществ со

средствами массовой коммуникации, утвержденными соответствующими приказами Обществ, и направлено на формирование позитивного имиджа Обществ с использованием различных форм коммуникаций.

7.3. В своей деятельности Общества следуют принципам неприятия коррупции.

7.3.1. Работники обязаны соблюдать антикоррупционное законодательство Российской Федерации.

7.3.2. Работники вправе получать дополнительные разъяснения по вопросам соблюдения антикоррупционного законодательства Российской Федерации у лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с приказом Обществ «О противодействии коррупции».

7.3.3. Работники обязаны информировать о нарушениях, имеющих признаки коррупции в соответствии Порядком уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников АО «РОСНАНО» к совершению коррупционных правонарушений, утвержденным приказом Обществ «О противодействии коррупции» (далее – Порядок). Требованиями Порядка обязаны руководствоваться как работники АО «РОСНАНО», так и работники ООО «УК «РОСНАНО».

7.4. Работники Обществ, имеющие личные страницы в популярных социальных сетях и блогах, а также принимающие участие в обсуждении в сети Интернет актуальных проблем и вопросов, касающихся развития инноваций в Российской Федерации, осуществляют такую деятельность в соответствии с действующим законодательством РФ и положениями настоящего Кодекса. В частности, осуществление работниками Обществ такой деятельности не должно наносить вред имиджу и интересам как Обществ в целом, так и структурным подразделениям и отдельным работникам, а также портфельным компаниям.

7.5. При обнаружении в сети Интернет сообщений работников, наносящих вред имиджу и интересам Обществ, к работнику могут быть применены меры, предусмотренные разделом 11 настоящего Кодекса.

8. Отношение к имуществу Обществ

8.1. Все работники берут на себя обязательства соблюдать интересы Обществ и не должны использовать возможности Обществ (в частности, имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности) в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами Обществ.

8.2. Все работники берут на себя обязательства бережно относиться к имуществу Обществ и обеспечивать его эффективное использование в служебных целях.

8.3. Ответственность работника за сохранность имущества Обществ регулируется договором с работником, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами Обществ.

9. Отношение Обществ к конфликту интересов

Настоящий раздел содержит типовые ситуации возникновения возможного конфликта интересов работника и/или членов семьи работника и Обществ.

Перечень описанных ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим. Под этим подразумевается, что работник Обществ знал или заведомо должен был знать о фактах, наличие которых способствует возникновению ситуации конфликта интересов и требует уведомления Комиссии.

Во избежание совершения действий в условиях конфликта интересов работника, аффилированных лиц и Обществ работники берут на себя обязательства руководствоваться следующими принципами в нижеперечисленных случаях:

9.1. Участие работника и/или членов семьи работника в деятельности портфельных компаний:

9.1.1. Для целей настоящего Кодекса под участием работника и/или членов семьи работника в деятельности портфельных компаний и иных организаций, в которых участвует (либо рассматривает возможность своего участия) Общества, понимается:

- заключение, наличие у работника и/или членов семьи работника трудового договора или гражданско-правового договора с портфельной компанией или намерение работника и/или членов семьи работника такие договоры заключить;
- вхождение работника и/или членов семьи работника в органы управления и контроля портфельной компании;
- владение работником и/или членами семьи работника акциями, долями или паями портфельных компаний или фондов, созданных при участии Обществ, или намерение работника такие акции, доли или паи приобрести.

9.1.2. Работники могут состоять в трудовых и гражданско-правовых отношениях с портфельными компаниями и иными организациями, в которых участвуют (либо рассматривают возможность своего участия) Общества.

9.1.3. Работники могут быть избраны Обществами или другими акционерами/участниками в органы управления и контроля портфельных компаний и иных организаций, в которых участвуют (либо рассматривают возможность своего участия) Общества. Если в таких случаях работники являются представителями Обществ, то порядок их деятельности в органах

управления и контроля таких компаний и организаций определяется локальными нормативными актами Обществ.

9.1.4. Работники могут самостоятельно принимать решения о приобретении за счет собственных средств, владении, дарении, продаже акций/долей/паев портфельных компаний и иных организаций, о предоставлении, изменении условий займов, выдаче поручительств портфельным компаниям и иным организациям, в которых участвуют (либо рассматривают возможность своего участия) Общества.

9.1.5. В каждом из случаев, предусмотренных подпунктами 9.1.1–9.1.4., рекомендуется:

а) в отношении работника: в течение 14 (четырнадцати) календарных дней с того момента, как работнику стало известно об участии Обществ в данной организации, не считая времени, когда работник отсутствовал по уважительной причине (болезнь, командировка, отпуск и т.д.);

б) в отношении членов семьи работника: в течение 14 (четырнадцати) календарных дней с момента, как работнику стало известно об участии или наличии интереса Обществ к участию данной организации, не считая времени, когда работник отсутствовал по уважительной причине (болезнь, командировка, отпуск и т.д.), –

предпринять следующие действия:

- уведомить руководителя, отвечающего за реализацию данного проекта, о возникновении наличии такого случая и направить уведомление в Комиссию, соответствующее установленной форме (приложение 1 к Кодексу);
- уведомить орган управления портфельной компании о возникновении/наличии такого случая (по усмотрению работника);
- голосовать в органах управления и контроля портфельных компаний и других организаций в соответствии с поручениями Обществ (в соответствии с локальными нормативными актами Обществ относительно деятельности представителей Обществ), имея в виду, что до подготовки поручения работник сообщил руководителям Обществ, отвечающим за реализацию данного проекта, об указанных в подпунктах 9.1.1–9.1.4. обстоятельствах;
- в случае возникновения конфликта интересов не участвовать в принятии решений внутри Обществ по проекту, осуществляемому с участием Обществ, портфельных компаний и иных организаций.

9.1.6. В случаях, если работник и/или член семьи работника:

- является Заявителем по проекту;
- является акционером/участником/бенефициаром Заявителя по проекту;
- является руководителем / заместителем руководителя, входит в состав органов управления и контроля/надзора Заявителя по проекту;

- состоит в трудовых отношениях с Заявителем по проекту, – работнику рекомендуется:
- направить уведомление в Комиссию, соответствующее установленной форме (приложение 1 к Кодексу);
- не участвовать в принятии решения по данному проекту.

В случаях если работник избран по представлению/согласованию Обществ в орган управления и контроля портфельных компаний и иных организаций, в которых участвуют (либо рассматривают возможность своего участия) Общества, то он вправе не информировать о возникновении/наличии такого случая Комиссию.

9.1.7. Общества вправе установить ограничения на количество портфельных компаний и инвестиционных фондов, в которых может участвовать работник в качестве представителя Обществ.

Представители Обществ в советах директоров, в рабочих органах при органах управления, в органах контроля портфельных компаний и инвестиционных фондов не вправе получать вознаграждение за работу в органах управления портфельных компаний и инвестиционных фондов, в рабочих органах при органах управления портфельных компаний и инвестиционных фондов.

В случае принятия какой-либо портфельной компанией или инвестиционным фондом решения о выплате вознаграждения представителю Обществ в советах директоров, в рабочих органах при органах управления портфельных компаний и инвестиционных фондов обязаны написать заявление об отказе от вознаграждений и направить заявление в соответствующую портфельную компанию и/или инвестиционный фонд.

9.1.8. В случае невозможности отказа от вознаграждения, а также в целях соблюдения требований законодательства работнику рекомендуется перечислить по согласованию с Комиссией данное вознаграждение в некоммерческие организации (далее – компании), рекомендованные Комиссией для перечисления вознаграждений, в течение 30 (тридцати) календарных дней с момента поступления денежных средств на счет работника. Перечень компаний, рекомендованных для перечисления вознаграждения, утверждается Комиссией.

Факт перечисления вознаграждения подтверждается направлением Уведомления в Комиссию в течение 30 (тридцати) календарных дней с момента списания денежных средств со счета работника.

9.1.9. Положения настоящего раздела 9, касающиеся вопросов участия работника и/или члена семьи работника в капитале российских или иностранных организаций, не распространяются на случаи участия в капитале организаций в размере не более 2 процентов уставного капитала, при выполнении хотя бы одного из следующих условий:

- приобретение акций/долей было осуществлено в рамках периодических операций на открытом организованном рынке ценных бумаг, в том числе в порядке доверительного управления активами, траста, через профессиональных участников рынка ценных бумаг;
- приобретение акций/долей общества было осуществлено более чем за 1 (один) месяц до либо продажа акций/долей общества была осуществлена более чем через 1 (один) месяц после принятия соответствующими органами управления решения об одобрении инвестиционного проекта, в котором участвует такое общество либо с которым такое общество аффилировано и реализует совместную бизнес-деятельность.

При этом в любом из вышеуказанных случаев такое участие не сопровождается работой в органах управления и контроля данных организаций, совещательных и иных коллегиальных органах, не используется для влияния на управленческие решения данных организаций.

9.2. Трудовая деятельность, финансовая заинтересованность и участие в других организациях (за исключением портфельных компаний и иных организаций, в которых участвуют или рассматривают возможность своего участия Общества):

9.2.1. В случаях если работник и/или член его семьи:

- является акционером/участником/членом бенефициаром российских или иностранных коммерческих или некоммерческих организаций, которые имеют или намереваются установить договорные отношения с Обществами;
- является руководителем (заместителем руководителя), входит в состав органов управления и/или контроля/надзора коммерческих или некоммерческих организаций, которые имеют или намереваются установить договорные отношения с Обществами;
- состоит в трудовых отношениях с организациями, которые имеют или намерены установить договорные отношения с Обществами, –
работнику рекомендуется:
 - уведомить о возникновении/наличии такого случая, направив уведомление в Комиссию, соответствующее установленной форме (приложение 1 к Кодексу);
 - воздержаться от участия в принятии решений в органах управления таких организаций по вопросам взаимоотношений с Обществами.

9.3. Взаимоотношения Обществ с членами семьи работника:

9.3.1. Наличие родственных отношений с работником не является для членов семьи работника преимуществом или недостатком при установлении или выстраивании взаимоотношений с Обществами. Члены семьи работника,

квалификация которых позволяет им занять должность в Обществах, могут приниматься на работу, если ни один из них не будет нести непосредственной ответственности за решение о принятии на работу, руководство, оценку или предоставление рекомендаций относительно уровня должности и заработной платы другого. Члены семьи работника не могут находиться с ним в должностном подчинении в рамках действующей организационной структуры Обществ.

9.3.2. В случаях если член семьи работника:

- входит в состав органов управления и консультативных органов Обществ;
- состоит в трудовых отношениях с Обществами, – работнику рекомендуется:
 - при наличии/возникновении такого случая направить уведомление в Комиссию, соответствующее установленной форме (приложение 1 к Кодексу);
 - при возникновении договорных отношений с Обществами уведомить о наличии такого случая функциональный блок «управление персоналом» дивизиона по операционной деятельности ООО «УК «РОСНАНО», заполнив соответствующие поля в анкете.

9.4. Подарки и вознаграждения:

9.4.1. Работнику не рекомендуется принимать подарки и услуги от клиентов, деловых партнеров и представителей сторонних организаций, в том числе для передачи их другим работникам в ситуациях, когда это может способствовать получению выгоды или привилегий для дарителя. В случае возникновения данной ситуации работнику необходимо уведомить об этом непосредственного руководителя, а при наличии давления на работника со стороны клиентов, деловых партнеров и представителей сторонних организаций, уведомить департамент безопасности ООО «УК «РОСНАНО».

9.4.2. Ни один работник не должен принимать денежные средства от клиентов, деловых партнеров и представителей сторонних организаций, в том числе и для передачи их работникам или сторонним лицам.

9.4.3. При наличии ситуаций, описанных в пункте 9.4. Кодекса, работник направляет заявление о наличии такого случая в Комиссию, соответствующее установленной форме (приложение 2 к Кодексу).

9.4.4. Лица, занимающие должности в АО «РОСНАНО», включенные в Перечень должностей, утвержденный приказом Обществ «О противодействии коррупции» (далее – Перечень должностей), не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей. Лица, занимающие должности в АО «РОСНАНО», включенные в Перечень должностей, обязаны в порядке, предусмотренном приказом Обществ «О противодействии коррупции»,

уведомлять АО «РОСНАНО» обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей.

10. Раскрытие информации о конфликте интересов

10.1. Если у работника существует (возникает) конфликт интересов (в том числе возможный), работнику рекомендуется незамедлительно, в срок до 14 (четырнадцати) календарных дней с момента получения им информации о возможном наличии оснований для возникновения конфликта интересов, направить соответствующее уведомление/заявление в Комиссию (приложение 1, приложение 2 к Кодексу).

10.2. Если работнику стало известно о причинении какого-либо ущерба Обществам, нарушении стандартов корпоративного поведения в отношении себя, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, работник имеет право направить заявление в Комиссию с предоставлением всей имеющейся информации (приложение 2 к Кодексу).

10.3. Если работник не проинформировал Комиссию в установленный срок, Комиссия правомочна принимать меры в соответствии с разделом 11 настоящего Кодекса.

10.4. Комиссия в установленный срок и в порядке, определенном Положением о Комиссии, рассматривает полученные уведомления, заявления и иные обращения и по итогам такого рассмотрения:

- выносит решение по факту рассмотрения ситуации;
- вырабатывает меры разрешения ситуации и определяет способы реализации таких мер либо поручает руководителю структурного подразделения работника, нарушившего положения настоящего Кодекса, либо иному руководителю выработать предложения по разрешению ситуации и проинформировать Комиссию.

10.5. Комиссия вправе не согласиться с предложениями руководителя и определить другие способы разрешения ситуации. Неисполнение руководителями решений, определенных Комиссией, влечет за собой принятие мер, предусмотренных разделом 11 настоящего Кодекса.

10.6. Информация о решениях, принятых на заседаниях Комиссии, по решению Комиссии может быть опубликована на внутреннем информационном портале Обществ.

10.7. Лица, занимающие должности в АО «РОСНАНО», включенные в Перечень должностей, информируют Общества о возможном наличии оснований для возникновения конфликта интересов в соответствии с Порядком уведомления работодателя лицами, замещающими должности в АО «РОСНАНО», включенные в Перечень должностей, о возникновении личной

заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утвержденным приказом Обществ «О противодействии коррупции».

Направление соответствующего уведомления/заявления в Комиссию лицами, занимающими должности в АО «РОСНАНО», включенные в Перечень должностей, не требуется.

11. Меры, применяемые в случае нарушения работником положений Кодекса

По решению Комиссии за несоблюдение положений Кодекса в отношении работника могут быть приняты следующие меры:

11.1. Проведение разъяснительной беседы.

11.2. Публикация информации о нарушении Кодекса на внутреннем информационном портале Обществ.

11.3. Вынесение вопроса на рассмотрение Председателю Правления ООО «УК «РОСНАНО» / на оперативное совещание руководителей / на заседание Правления ООО «УК «РОСНАНО»;

11.4. Ограничение на представление интересов Обществ:

- в органах управления и контроля портфельных компаний и иных организаций, в которых участвуют или рассматривают возможность своего участия Общества;
- в средствах массовой коммуникации;
- в рамках официальных, деловых и публичных мероприятий.

11.5. Снижение показателя личной эффективности работника в рамках системы КПЭ.

11.6. Никакие санкции корпоративного характера за нарушение п. 7.3. настоящего Кодекса не могут быть применены в работникам за:

- отказ дать или получить взятку, осуществить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Обществ возникли убытки, упущенная выгода, не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества;
- добросовестное сообщение о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции, иных злоупотреблениях или о недостаточной эффективности существующих контрольных процедур.

Если работник предоставляет заведомо ложную информацию или пытается получить личную выгоду, противоречащую интересам Обществ, то такой работник должен быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12. Заключение

12.1. Ответственность за ознакомление работников с Кодексом возложена на функциональный блок «управление персоналом» дивизиона по операционной деятельности при приеме на работу в Общества.

12.2. Ответственность за соблюдение положений Кодекса лежит на каждом работнике Обществ.

12.3. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента подписания приказа о его утверждении единоличным исполнительным органом Обществ.

Приложение 1
к Кодексу корпоративной этики

от _____
должность

структурное подразделение

Ф.И.О. полностью

Уведомление

Кому: _____

Согласно Кодексу корпоративной этики уведомляю вас о
нижеследующем:

☐ я / член моей семьи _____ обладаю (ет)
долей, акциями в _____;

☐ я / член моей семьи _____ являюсь (ется)
кредитором / дебитором в _____

☐ я / член моей семьи _____ участвую (ет) в
органах управления _____

☐ я / член моей семьи _____ участвую (ет) в
органах контроля _____

☐ я / член моей семьи _____
иная форма заинтересованности / причина конфликта интересов

Подпись: _____

Дата: «__» _____ 20__ года

Отметка секретаря Комиссии о получении уведомления:

Подпись: _____ Дата: «__» _____ 20__ года

Отметка секретаря Комиссии о рассмотрении уведомления:

Подпись: _____ Дата: «__» _____ 20__ года

ОТ	
	_____ должность _____
	_____ структурное подразделение _____
	_____ Ф.И.О. полностью _____

Кому: в Комиссию по корпоративной этике

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.

Дата: « » 20 года

Подпись: _____ Дата: « » _____ 20 года