

К О Д Е К С КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ГРУППЫ РОСНАНО

1. Общие положения

1.1. Кодекс определяет корпоративные ценности и принципы Группы РОСНАНО¹ (далее – Группа), а также стандарты деловой этики и корпоративного профессионального поведения, при этом:

компания Группы несет ответственность за действия или бездействие, влияющие на ухудшение репутации Группы, перед государством, акционером, партнерами и контрагентами;

работники Группы несут ответственность за результаты своей работы, собственную репутацию и действия или бездействия, влияющие на репутацию Группы.

1.2. Правила и нормы Кодекса не являются исчерпывающими и не предусматривают все возможные ситуации.

1.3. Термины, определения и сокращения, используемые в Кодексе, приведены в Приложении 1 к Кодексу.

2. Принципы, ценности, стандарты деловой этики и корпоративного профессионального поведения

2.1. Принципы, которыми руководствуется Группа в области этических норм и правил:

соблюдение законодательства Российской Федерации, законов стран ведения бизнеса и международных норм поведения, локальных нормативных актов Группы;

соблюдение норм деловой этики и стандартов профессионального поведения;

ответственность перед акционерами, участниками и обществами;

обеспечение прибыльности и эффективности деятельности обществ;

непринятие коррупции в любых ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности.

2.2. Корпоративные ценности Группы (описание приведено в Приложении 2):

взаимное уважение и доверие;

честность, этичность и добросовестность;

единство и эффективность;

забота и социальная ответственность.

2.3. Работники Группы независимо от уровня занимаемой должности,

¹ АО «РОСНАНО», ООО «УК «РОСНАНО» и Фонд инфраструктурных и образовательных программ (далее – Фонд).

члены органов управления и консультативных органов при органах управления, контрагенты Группы и иные заинтересованные лица должны руководствоваться правилами и стандартами деловой этики и корпоративного профессионального поведения, приведенными в Приложении 3 к Кодексу.

3. Разрешение вопросов по соблюдению норм Кодекса

3.1. При возникновении вопросов по применению норм и правил Кодекса следует обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и/или секретарю Комиссии по корпоративной этике (контакты указаны на внутреннем информационном портале) или адресу электронной почты: values@rusnano.com.

3.2. В случае несоблюдения или возможного несоблюдения норм Кодекса следует обратиться по адресу электронной почты (values@rusnano.com) или через официальный интернет-сайт (<http://www.rusnano.com/feedback> («Линия предложений и сообщений»)).

3.3. При необходимости вопрос рассматривается Комиссией по корпоративной этике.

3.4. Работники Группы имеют право направлять пожелания и рекомендации по укреплению корпоративной культуры в Комиссию по корпоративной этике. При этом не поощряется сообщение работником в Комиссию по корпоративной этике негативной информации в отношении других работников по случаям, напрямую не связанным с ним лично (доносительство).

4. Меры в случае нарушения Кодекса

4.1. В случае несоблюдения Кодекса предусмотрена ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Несоблюдение положений Кодекса может учитываться при наложении дисциплинарных взысканий, а также при принятии кадровых решений.

4.3. По решению Комиссии по корпоративной этике за несоблюдение положений Кодекса в отношении работника Группы могут быть применены меры корпоративного воздействия в соответствии с Приложением 4 к Кодексу.

4.4. В случае оказания давления и иных злоупотреблений по отношению к работнику Группы данное обстоятельство рассматривается Комиссией по корпоративной этике.

4.5. При неправомерных действиях, а также давлении на работника Группы со стороны контрагента Комиссия по корпоративной этике рассматривает вопрос о дальнейшем сотрудничестве с контрагентом и выдает соответствующую рекомендацию.

4.6. В случае злоупотреблений в отношении работника Группы со стороны иных лиц вопрос будет передан на рассмотрение Комиссии по корпоративной этике.

5. Заключение

5.1. Кодекс вступает в силу с даты подписания совместного приказа АО «РОСНАНО», ООО «УК «РОСНАНО» и Фонда о его утверждении.

5.2. Контроль за выполнением Кодекса возлагается на Комиссию по

корпоративной этике.

Термины, определения и сокращения

Для целей Кодекса используются следующие термины, определения и сокращения:

Группа РОСНАНО (Группа)	АО «РОСНАНО», ООО «УК РОСНАНО» и Фонд инфраструктурных и образовательных программ (Фонд)
Аффилированные лица	<p>Физические и юридические лица, способные оказать влияние на деятельность Группы прямо или опосредованно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • члены органов управления, члены коллегиальных консультативных и рабочих комитетов или комиссий при органах управления и члены Ревизионной комиссии Группы, а также единоличный исполнительный орган (Генеральный директор) Группы; • лица, принадлежащие к той же группе лиц², к которой принадлежит Группа, включая физических лиц, их супругов, родителей (в том числе усыновителей), детей (в том числе усыновленных), полнородных и неполнородных братьев и сестер; • лица, которые имеют право распоряжаться более 20% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо вклады, доли в уставных капиталах хозяйственных обществ Группы; • портфельные, проектные, дочерние и зависимые компании Группы (юридические лица, в которых компании Группы имеют право распоряжаться более чем 20% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо доли в уставном капитале).
Коммерческая тайна	Режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Информация, составляющая коммерческую тайну, – сведения любого характера

² Понятие группы лиц определяется в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

	(производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их (сведений) третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.
Конфиденциальность информации	Обязательное требование для работника компании Группы, получившего доступ к определенной информации ³ , не передавать такую информацию третьим лицам без согласия лица, которому принадлежит данная информация.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей (осуществление полномочий), столкновение (противоречие) между интересами Группы и личными интересами работника Группы.
Корпоративные ценности	Значимые, общепринятые и разделяемые работниками Группы убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения, определяющие и регулирующие взаимоотношения между работниками внутри компании Группы и с внешней средой (контрагенты, заявители, деловые партнеры, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и организации, профессиональные сообщества, средства массовой информации и другие субъекты).
Коррупция	Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным

³ Применительно к АО «РОСНАНО» и ООО «УК «РОСНАНО»: Положение о защите конфиденциальной информации ООО «УК «РОСНАНО», Положение о защите конфиденциальной информации ОАО «РОСНАНО», Положение об инсайдерской информации АО «РОСНАНО». Применительно к Фонду: Положение о защите конфиденциальной информации в Фонде инфраструктурных и образовательных программ, Перечень информации, составляющей коммерческую тайну Фонда инфраструктурных и образовательных программ, документы Фонда по защите персональных данных.

	<p>интересам Группы и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.</p>
<p>Портфельная компания</p>	<p>Юридическое лицо, реализующее инвестиционный проект и участником, акционером которого являются и/или на деятельность которого имеют возможность оказывать влияние компании Группы в целях реализации инвестиционного проекта.</p>

Корпоративные ценности Группы РОСНАНО

1. Взаимное уважение и доверие

1.1. Компании Группы:

ценят своих работников, членов органов управления, деловых партнеров и контрагентов и ожидают соблюдения норм и стандартов деловой этики и корпоративного профессионального поведения, избегания недобросовестного поведения (давления, манипуляции, дискриминации, принуждения и иных форм недобросовестного поведения и действий);

строят отношения с работниками, деловыми партнерами, контрагентами на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и ожидают исполнения взятых на себя обязательств;

ожидают от работников, членов органов управления компетентных, добросовестных действий, проявления уважения и соблюдения норм деловой этики по отношению к коллегам и другим работникам, партнерам и контрагентам, другим участникам рынка и обществу в целом;

уважают и учитывают интересы их заинтересованных сторон;

уважают права всех работников на самовыражение.

1.2. Компании Группы ожидают, что работники, принимая в свободное время участие в общественных или религиозных объединениях, оценивают все риски такого участия, в том числе в части недопустимости причинения ущерба интересам Группы и отдельным работникам, а также портфельным компаниям и инвестиционным фондам Группы.

1.3. Во взаимоотношениях руководителей и подчиненных работников компаний Группы поощряется взаимодействие и открытость.

2. Честность, этичность, добросовестность и выполнение обещаний

2.1. Компании Группы:

ожидают, что каждый работник, член органа управления, деловой партнер, контрагент действуют честно, добросовестно, осмотрительно, руководствуются беспристрастным профессиональным мнением и при повторяющемся взаимодействии демонстрируют высокий уровень личного и профессионального поведения;

под этичным деловым поведением подразумевают выполнение обещаний и взятых на себя обязательств. Этично давать только те обещания, которые, по разумному мнению, могут быть выполнены. Обещания одинаково важны независимо от того, кому они даны;

ожидают проявления честности при совершении сделок и соблюдения принципа добросовестности при ведении хозяйственной деятельности.

2.2. Компании Группы как General Partner⁴ (далее – GP) действуют этично и добросовестно по отношению к портфельным компаниям, Limited

⁴ General Partner, GP – один из двух или более инвесторов, совместно владеющих бизнесом, организацией и т. п., который берет на себя ответственность и роль по оперативному управлению бизнесом, организацией и т. п.

Partners⁵ (далее – LP, LPs) и другим заинтересованным лицам⁶:

GP действует добросовестно по отношению к своим LPs, портфельным компаниям и другим заинтересованным лицам и ожидает от своих LPs и портфельных компаний добросовестных действий;

GP действует справедливо по отношению к другим LPs. Если GP применяет преференции к одному из LPs, он раскрывает информацию об этом другим LPs. Управление фондом GP осуществляется в соответствии со стратегией и целями фонда, определенными юридически обязывающими документами;

GP ожидает, что LP своевременно взаимодействует с GP и другими LPs по вопросам, требующим рассмотрения. Наличие адекватной информации обеспечивает объективную оценку действий. GP удовлетворяет информационные потребности LPs и ожидает от LPs прозрачной коммуникации;

GP хранит конфиденциальность информации и коммерческую тайну портфельной компании или LP и ожидает подобных действий от LP;

конфликт интересов следует раскрывать всем заинтересованным сторонам. Во всех LPs или портфельных компаниях должны существовать процедуры по выявлению, раскрытию и управлению конфликтом интересов. GP должен стремиться к справедливому урегулированию конфликта интересов. Если конфликт интересов затрагивает LPs, GP рассматривает его на заседании соответствующего коллегиального органа управления, образованного в соответствии с юридически обязывающими документами;

компании Группы ожидают от LPs, портфельных компаний, фондов соблюдения применимых законов и правил юрисдикций, в которых они работают, демонстрация высоких стандартов этического, профессионального и ответственного поведения для поддержания долгосрочных, устойчивых инвестиций, экономического роста и создания стоимости, без применения недобросовестного делового поведения, которое может нанести предсказуемый вред репутации, общим интересам индустрии и ее заинтересованным лицам.

3. Единство и эффективность

Каждый работник Группы:

важен, будет услышан и вносит свой вклад в общее дело;

ставит соблюдение норм профессиональной этики выше собственных интересов.

Компании Группы:

дают работникам возможности для развития, профессионального роста и достижений, эффективности и результативности;

заинтересованы в создании сплоченной и высокопрофессиональной

⁵ Limited Partner, LP (LPs) – совладелец (совладельцы) бизнеса, организации, компании с ограниченной ответственностью, пайщики/вкладчики фондов в размере суммы инвестирования.

⁶ Положения раздела 4.2.2 применяются к компаниям Группы с учетом их организационно-правовых форм и видов деятельности.

команды;

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

вправе проводить опросы работников об уровне удовлетворенности для получения информации о состоянии корпоративной культуры, отношений между работниками и структурными подразделениями с целью предотвращения возникновения конфликтных ситуаций, устранения препятствий, мешающих взаимодействию, выработки рекомендаций по принятию решений руководителями, направленных на повышение эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей.

4. Забота и социальная ответственность

Компании Группы:

принимают меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности работников и реагируют на риски в области охраны труда;

принимают взвешенные решения по любым вопросам, включая вопросы, касающиеся окружающей среды, экономики и общества;

раскрывают в понятной, точной и разумной форме свою политику, решения и информацию о деятельности;

открыты для конструктивного диалога и внимательно относятся к критике;

ожидают, что работники, органы управления, деловые партнеры и контрагенты нетерпимы к недобросовестным действиям, поддерживают и принимают участие в мероприятиях, направленных на противодействие коррупции, урегулирование конфликта интересов и минимизацию иных рисков, связанных с такими недобросовестными практиками;

придерживаются политики ответственного инвестирования, обращают внимание на ESG-факторы⁷ при инвестировании, осуществляют социальные инвестиции в инициативы и программы, нацеленные на улучшение здоровья, снижение экологических рисков;

оценивают, как портфельные компании управляют ESG-рисками⁸,

⁷ ESG-факторы (ESG – Environmental, Social and Governance (окружающая и социальная среда, корпоративное управление) – факторы окружающей среды, социальные факторы и факторы управления, которые учитываются при принятии инвестиционных решений с целью эффективного управления рисками и долгосрочного возврата от инвестиций. Принципы развития организации, основанные на защите экологии, добросовестном отношении к работникам и клиентам (третьим лицам) и правильном корпоративном управлении.

⁸ Основные ESG-риски — это потенциальные негативные последствия, с которыми сталкиваются компании в области экологической устойчивости, социальной ответственности и корпоративного управления. К основным ESG-рискам относятся: (i) экологические риски: изменение климата, истощение природных ресурсов, загрязнение воздуха, воды и почвы; (ii) социальные риски: нарушение прав работников, основных прав человека, прав потребителей; (iii) управленческие риски: неэффективное управление компании, отсутствие прозрачности, конфликты интересов, нарушения этических норм; (iv) репутационные риски: возможное негативное отношение клиентов, партнеров и инвесторов к компании из-за неблагоприятных действий или отсутствия соответствия принципам ESG.

создают безопасные материалы, технологии, цепочку ответственных действий, стремятся к ответственному воздействию на окружающую среду и раскрывают информацию о ESG-рисках и возможностях их минимизации в отчетности.

5. Непринятие коррупции

Компании Группы:

не принимают коррупцию в любых проявлениях, что означает запрет для органов управления Группы и работников Группы совершать и/или участвовать в коррупционных и иных правонарушениях в своих интересах или от имени компаний Группы, а также их обязанность воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как коррупционное или иное правонарушение;

в компаниях Группы запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий работниками и органами управления компаний Группы.

Правила и стандарты деловой этики и корпоративного профессионального поведения

1. Общие правила корпоративного профессионального поведения

следовать общепринятым этическим нормам и правилам поведения, соблюдать этику делового общения (деловой этикет);

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требования локальных нормативных актов;

бережно относиться к имуществу Группы и при выполнении должностных обязанностей обеспечивать его эффективное использование. Ответственность за сохранность имущества регулируется договором с работником, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами Группы;

действовать в интересах Группы, проявлять лояльность, не нарушать запреты и избегать причинения вреда или ущерба Группе;

стремиться к эффективности, повышать профессиональный уровень, а также содействовать поддержанию и повышению квалификации других работников;

работать в команде для достижения поставленной цели, нести личную ответственность за результаты своей деятельности и действий, не перекладывая ответственность на обстоятельства и/или других работников, создавать атмосферу взаимопонимания и сотрудничества, обмениваться опытом и информацией с коллегами, оказывать помощь друг другу для достижения лучшего результата;

поддерживать доброжелательный климат в коллективе, уважительно относиться к каждому работнику вне зависимости от расовой, национальной принадлежности, пола, возраста, семейного положения, политических, религиозных предпочтений и опыта работы. Не создавать враждебную, агрессивную или пугающую рабочую обстановку, не использовать психологическое влияние или давление, включая раздражение, злоупотребление (принудительная деятельность за пределами должностных обязанностей), уничижительные комментарии, угрозы, оскорбления, унижение и другое поведение, которое не соответствует ценностям компаний Группы – прямо или косвенно (через другого работника), словесно или в поведении, действиях;

соблюдать интересы компаний Группы, не использовать имущественные и неимущественные права в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами компаний Группы РОСНАНО.

2. Общие правила корпоративного профессионального поведения руководителей

Руководителям всех уровней следует быть образцом поведения для подчиненных работников, развивать принципы коллективного взаимодействия и открытости, а именно:

обеспечивать открытый и постоянный доступ к информации, необходимой для работы, предоставлять возможности для осуществления

обратной связи, доводить информацию о текущей ситуации в Группе, решениях органов управления и задачах Группы, а также о внешних событиях, влияющих на деятельность Группы, за исключением информации, признаваемой конфиденциальной в соответствии с локальными нормативными актами Группы⁹;

максимально эффективно организовывать рабочее время подчиненных работников и обеспечить выполнение ими своих должностных обязанностей в рабочее время, закрепленное в правилах внутреннего трудового распорядка. Не использовать рабочее время работников для решения задач, не входящих в компетенцию работника и не имеющих отношения к деятельности Группы;

выявлять и использовать новые возможности для повышения эффективности Группы;

проявлять профессионализм, компетентность, инициативность.

3. Стандарты деловой этики и корпоративного профессионального поведения

Стандарты деловой этики и корпоративного профессионального поведения определяют, какими нормами поведения следует руководствоваться в различных ситуациях, а также нормы ожидаемого поведения.

3.1. В ситуациях, которые могут привести к конфликту интересов или риску конфликта интересов:

действовать ответственно, избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к риску конфликта интересов, риску корпоративного конфликта интересов (между GP и LPs или портфельными компаниями), конфликту интересов;

при принятии решений руководствоваться интересами Группы без учета своих личных интересов, интересов членов семьи, близких родственников и иных аффилированных лиц;

уведомлять о наличии конфликта интересов, достоверно, однозначно, четко, понятно и полно сообщать обо всех ситуациях, способных оказать существенное влияние на независимость и беспристрастность или на исполнение должностных обязанностей или обязательств;

раскрывать риск конфликта интересов и/или возникший (реальный) конфликт интересов в соответствии с локальными нормативными актами компании Группы РОСНАНО;

избегать финансовых или иных связей, которые могут стать причиной возникновения конфликта интересов и помешать эффективному выполнению должностных обязанностей;

избегать поведения, которое может привести к конфликту интересов с компанией Группы (не принимать подарки, вознаграждения и иные выплаты или преимущества, которые идут вразрез с ценностями и интересами Группы);

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

при затруднении в определении того, приведет ли ситуация к риску конфликта интересов или является ли конфликтом интересов, следует

⁹ Действующие в компаниях положения о защите конфиденциальной информации, Положение об инсайдерской информации АО «РОСНАНО».

обращаться к секретарю Комиссии по корпоративной этике или по адресу электронной почты: values@rusnano.com.

3.2. В ситуациях, которые могут быть истолкованы как обещание, предложение, получение, участие в предложении или получение незаконных преимуществ:

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как готовность обещать, предложить, дать, получить или участвовать в предложении, даче, получении взятки и иных преимуществ в своих интересах или от имени компании Группы;

избегать поведения, которое может быть воспринято как возможность оказать покровительство или давление, предоставить преимущество;

не давать, не дарить, не разрешать или не осуществлять выплаты государственным служащим в связи с исполнением ими служебных обязанностей и деловым партнерам, контрагентам, их представителям или аффилированным лицам для получения преимуществ. Получение и дарение подарков, вручение знаков делового гостеприимства регулируются локальными нормативными актами компаний Группы;

воздерживаться от взносов на политические цели, спонсорства, которые могут быть истолкованы как оказание влияния на государственных служащих или политиков.

3.3. Поддерживать меры, противодействующие коррупции и вымогательству.

3.4. Сообщать непосредственному руководителю о конфликте интересов, несоблюдении норм деловой этики и корпоративного профессионального поведения, а также о поведении, которое может быть неправильно истолковано, в том числе при давлении со стороны заинтересованных или третьих лиц.

Давление или воздействие (влияние), дискриминация, понижение или отстранение от должности и другие действия не могут быть применены к работникам Группы за отказ дать или получить взятку, осуществить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе если в результате такого отказа у компании Группы возникли убытки, упущенная выгода, не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества, а также за добросовестное сообщение о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции, иных злоупотреблениях или о недостаточной эффективности существующих контрольных процедур.

3.5. Обеспечивать защиту непубличной информации (сохранение непубличной информации в тайне от третьих лиц, членов семьи, близких родственников и других аффилированных лиц, неиспользование в личных целях, а также для выгоды вышеупомянутых лиц):

защищать конфиденциальную информацию и коммерческую тайну компаний Группы от несанкционированного доступа, раскрытия и неправомерного использования. Передача документов и информации, содержащей конфиденциальную информацию и/или коммерческую тайну, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами

компаний Группы РОСНАНО¹⁰;

не передавать и не распространять без соответствующего разрешения¹¹ персональные данные¹² работников, деловых партнеров, использовать их только на законных основаниях, соблюдать правила обработки персональных данных, установленные локальными нормативными актами каждой компании Группы, и защищать от несанкционированного доступа и раскрытия;

не использовать инсайдерскую информацию¹³ прямо или косвенно (через третьих лиц), не передавать и не делать доступной основанную на ней информацию, не давать рекомендации об ее использовании.

3.6. Уважать ценность идей и интеллектуальную собственность.

Интеллектуальная собственность является важным активом компаний Группы и портфельных компаний Группы. В деятельности Группы и портфельных компаний и фондов Группы также может использоваться интеллектуальная собственность, права на которые принадлежат другим лицам. Использование интеллектуальной собственности работниками требует соблюдения следующих правил:

бережно относиться к интеллектуальной собственности компаний Группы, не допускать разглашения конфиденциальной информации без решения уполномоченного лица, в том числе обеспечивать надлежащий контроль доступа к документам, компьютерам и электронным носителям, содержащим соответствующую интеллектуальную собственность, не являющуюся общедоступной;

передавать третьим лицам информацию, составляющую интеллектуальную собственность компаний Группы РОСНАНО и не являющуюся общедоступной, только в соответствии с порядком, предусмотренным локальными нормативными актами компаний Группы о защите конфиденциальности информации, а также условиями договоров. Публичное раскрытие такой информации или совершение действий, создающих высокую вероятность такого раскрытия, могут совершаться только с соблюдением локальных нормативных актов компаний Группы;

в случае создания интеллектуальной собственности в рамках должностных обязанностей уведомить об этом в срок до 5 рабочих дней своего непосредственного руководителя, если иной порядок не установлен локальными нормативными актами компаний Группы РОСНАНО либо трудовыми договорами с работником;

не давать в любой форме разрешения третьим лицам использовать интеллектуальную собственность Группы и портфельных компаний Группы

¹⁰ Применительно к АО «РОСНАНО» и ООО «УК «РОСНАНО»: Положение о защите конфиденциальной информации ООО «УК «РОСНАНО», Положение о защите конфиденциальной информации ОАО «РОСНАНО».

¹¹ Согласие субъекта персональных данных – осознанное добровольное решение субъекта персональных данных на предоставление сведений, относящихся к его персональным данным, для последующей их обработки.

¹² Персональные данные – любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

¹³ Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну) и распространение 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, одной или нескольких управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов либо одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров).

(включая, в частности, обозначения, являющиеся товарными знаками и иными средствами индивидуализации) без соблюдения установленного в компаниях Группы порядка;

не использовать интеллектуальную собственность, принадлежащую другим лицам, с нарушением действующего законодательства, в частности, не загружать и/или не устанавливать на компьютеры и аналогичные устройства нелицензионное программное обеспечение, иные объекты авторского права, полученные без соблюдения законодательства об авторском праве, не использовать интеллектуальную собственность, полученную по договору, с нарушением условий договора, не разглашать конфиденциальную информацию третьих лиц без их разрешения (если это не разрешено законодательством) и т. д.;

в случае если работнику стало известно о нарушении прав на интеллектуальную собственность компаний Группы, следует уведомить об ответственном за охрану интеллектуальной собственности компаний Группы РОСНАНО или секретаря Комиссии по корпоративной этике в срок до 3 рабочих дней с даты, когда работнику стало известно о нарушении прав.

3.7. Заботиться о собственной репутации и репутации Группы:

работникам, членам органов управления Группы и иным заинтересованным лицам следует быть вежливыми, корректно и аргументированно отзываться о деятельности Группы как внутри коллектива, так и во внешней среде, включая публикации в СМИ и сети Интернет. Работники, органы управления прямо или косвенно являются представителями Группы РОСНАНО, от их действий и поведения зависит собственная деловая репутация и репутация Группы, и ущерб, нанесенный ей, может иметь материальное выражение;

личная политическая, общественная, религиозная активность работников Группы не должна иметь отношения к деятельности компаний Группы и не должна осуществляться с использованием ресурсов компаний Группы;

общение со СМИ должно осуществляться в соответствии с локальными нормативными актами компаний Группы и быть направлено на формирование позитивного имиджа;

работникам, имеющим личные страницы в социальных сетях или блогах, а также принимающим участие в обсуждении в сети Интернет актуальных проблем и вопросов, касающихся развития инноваций в Российской Федерации, следует осуществлять такие действия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и положениями Кодекса. Высказывания должны быть корректными и грамматически правильными, а суждения не должны наносить вред имиджу и интересам как Группы в целом, так и отдельных работников Группы, а также портфельных компаний;

работникам запрещается совершать действия, ставящие под сомнение репутацию, неподкупность и значимость компаний Группы. Работники, которые используют символику компаний Группы, обязуются не предоставлять заведомо ложную информацию и не преувеличивать достижения компаний Группы.

Меры корпоративного воздействия за несоблюдение Кодекса

1. Проведение разъяснительной беседы.
2. Вынесение вопроса на рассмотрение единоличного исполнительного органа (Генерального директор) соответствующей компании Группы.
3. Публикация информации о нарушении Кодекса на внутреннем информационном портале Группы.
4. Ограничение на представление интересов компании Группы:
 - в органах управления портфельных компаний и иных организаций, в которых участвуют или рассматривают возможность своего участия компании Группы;
 - в средствах массовой коммуникации;
 - в рамках официальных, деловых и публичных мероприятий;
5. Снижение показателя личной эффективности работника в рамках системы КПЭ.
6. В случае умышленных действий или бездействия, предоставления заведомо ложной информации, попытки получить личную выгоду, противоречащую интересам Группы, к работникам Группы могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации¹⁴ и локальными нормативными актами компании Группы, или иные меры ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

¹⁴ Статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации.