

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
АО «Севералмаз»
02 сентября 2021 года,
Протокол от 03.09.2021 №383

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «СЕВЕРАЛМАЗ»**

г. Архангельск
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОБ ОБЩЕСТВЕ	5
3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	6
4. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА	10
5. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ	13
6. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	17
7. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	20
8. СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА	21
9. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	22
10. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ	23
11. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ	24
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	27

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) акционерного общества «Севералмаз» (далее – Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, определяет ключевые принципы и нормы этичного делового поведения, лежащие в основе корпоративной культуры Общества, а также устанавливает ответственность за несоблюдение положений Кодекса.

1.2. Кодекс является важнейшей составляющей системы корпоративного управления Общества, инструментом, призванным способствовать реализации стратегических целей через установление единой политики корпоративного поведения, разделяемой всеми работниками Общества вне зависимости от занимаемой должности.

1.3. Положения Кодекса основаны на:

- требования законодательства Российской Федерации;
- положения Устава и других внутренних нормативных документов Общества;
- принципах и положениях международных стандартов, руководств и инициатив в области устойчивого развития и ответственных деловых практик;
- ведущей международной и российской практике в области корпоративного управления и поведения.

1.4. Утверждая Кодекс, Общество подтверждает свою приверженность неукоснительному соблюдению требований законодательства Российской Федерации, высочайших стандартов деловой этики и установленных в Кодексе принципов, норм и правил корпоративного поведения при принятии любого управленческого решения или осуществлении любого действия в Обществе.

1.5. Устойчивое развитие Общества в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны акционеров, инвесторов, контрагентов, работников и других заинтересованных сторон. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения бизнеса и проявления заботы к окружающим. В этой связи в своей деловой практике Общество считает необходимым и стремится более полно учитывать общественно значимые аспекты деятельности и проявлять ответственность в отношении всех заинтересованных сторон.

1.6. Целями Кодекса являются:

- обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения в Обществе;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- повышение, укрепление и защита деловой репутации Общества как открытого, ответственного и надежного бизнес-партнера.

1.7. Основными задачами Кодекса являются:

- содействие достижению стратегических целей Общества;
- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративного поведения и внутрикорпоративных взаимоотношений, которыми руководители, должностные лица и иные работники Общества должны руководствоваться в своей деятельности как при исполнении своих должностных обязанностей; так и вне работы;
- установление единых стандартов и критериев этичного делового поведения, которым в рамках осуществления действий от лица, по поручению и/или в интересах

Общества должны стремиться соответствовать не только работники Общества, но также иные лица, вовлеченные в ее деятельность, в том числе инвесторы, акционеры, партнеры и другие заинтересованные стороны;

- управление рисками, связанными с нарушением принципов этического поведения и предупреждением возникновения конфликтных ситуаций;

- создание морально-нравственной основы формирования у работников неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также принципов противодействия вовлечению их в коррупционную деятельность, в том числе предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.8. Область применения Кодекса:

1.8.1. Кодекс обязателен для соблюдения всеми работниками Общества, включая должностных лиц, членов органов управления и руководителей.

1.8.2. Кодекс должен применяться всеми работниками Общества, как на территории России, так и за рубежом с учетом культурных, правовых, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, где Общество осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

1.8.3. Если положения Кодекса войдут в противоречие с обычаями делового оборота, традициями и представлениями о нормах поведения отдельного субъекта права, являющегося акционером, членом органа управления, работником Общества, или взаимодействующего с Обществом, то должны применяться положения Кодекса.

1.8.4. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних нормативных документах Общества, включая политики, кодексы, регламенты, положения, должностные инструкции и т.п.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 6 из 27
---	---	-----------------------------

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Деловые партнеры – клиенты, поставщики, подрядчики, компании-партнеры или любые другие физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие с Обществом договорные или внедоговорные деловые отношения.

Дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах, основанное на каком-либо признаке, в том числе расе, цвете кожи, поле, языке, религии, политических и иных взглядах, этнической или социальной принадлежности, имеющее целью и/или следствием уничтожение или умаление признания, пользования или осуществления равенства прав человека и основных свобод.

Домогательство (харассмент) – ненадлежащее или нежелательное поведение, которое разумно может быть воспринято как угрожающее, оскорбительное или унижительное для другого лица; имеет целью умаление достоинства человека и его прав. Охватывает широкий спектр поведения и может проявляться в форме слов, жестов или действий, которые имеют тенденцию раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать, унижать или смущать других, или которые создают пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу. Если данная модель поведения повторяется, то она принимает форму притеснения (буллинга).

Заинтересованные стороны – физические и юридические лица или группы лиц (работники, клиенты, представители бизнеса, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ, профсоюзов и т.д.) в различной степени вовлеченные в деятельность Общества, которые влияют на результаты деятельности Общества и/или испытывают на себе влияние с ее стороны.

Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена широкому кругу лиц, распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров (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 инсайдерской информации.

Кодекс – Кодекс корпоративной этики АО «Севералмаз» (Кодекс).

Общество – акционерное общество «Севералмаз», АО «Севералмаз».

Контрагент – любое юридическое лицо, созданное в соответствии с применимым законодательством, с которым Общество вступает в какие-либо договорные (письменные или устные) отношения, или любое физическое лицо, с которым Общество вступает в какие-либо договорные отношения, за исключением трудовых.

Конфиденциальная информация – информация, в отношении которой Общество правомерно вводит режим ограниченного доступа. К конфиденциальной информации также относится информация, составляющая коммерческую тайну.

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

Корпоративная этика – совокупность моральных принципов, правил и норм поведения работников Общества при осуществлении ими своих трудовых обязанностей, во

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 7 из 27
---	---	-----------------------------

взаимоотношениях работников, подразделений Общества, а также в отношениях с иными заинтересованными сторонами.

Корпоративное управление – совокупность экономических и административных механизмов, с помощью которых реализуются права акционерной собственности и формируется структура корпоративного контроля; система взаимодействий между органами управления Общества, акционерами Общества и другими заинтересованными лицами для реализации их прав и законных интересов.

Корпоративный конфликт – ситуация острого противоречия между интересами каких-либо заинтересованных сторон (акционеров, членов исполнительных органов), которая может привести к совершению действий за рамками закона, нанесению ущерба репутации Общества, понижению стоимости ценных бумаг Общества. Общество стремится к предотвращению и локализации корпоративных конфликтов путем создания системы их урегулирования и через неукоснительное соблюдение прав акционеров на информацию и участие в управлении Обществом.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Общества своего должностного положения вопреки законным интересам Общества 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 работнику Общества другими физическими лицами, либо совершение указанных деяний, от имени или в интересах юридического лица.

Лучшие практики корпоративного управления – общепризнанные формы организации и элементы системы корпоративного управления, которые находят, в том числе, отражение в кодексах корпоративного поведения/управления стран мира и методиках присвоения рейтингов корпоративного управления ведущих мировых рейтинговых агентств.

Совет директоров – коллегиальный орган управления Общества, осуществляющий общее руководство деятельностью Общества в пределах компетенции, определенной уставом, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами и уставом Общества к компетенции общего собрания акционеров.

Непосредственный руководитель – руководитель, которому напрямую подотчетен работник (без промежуточного участия других руководителей).

Общее собрание акционеров – высший орган управления Общества.

Подконтрольные общества – дочерние общества АО «Севералмаз» или иные юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем Общества. Прямой или косвенный контроль Общества – наличие у Общества прав и возможностей прямо или косвенно (через подконтрольные Обществу лица) распоряжаться в силу участия в подконтрольном обществе и (или) на основании договоров доверительного управления имуществом и (или) простого товарищества, и (или) поручения, и (или) акционерного соглашения, и (или) иного соглашения, предметом которого является осуществление прав, удостоверенных акциями (долями) подконтрольного общества, более 50 процентами голосов в высшем органе управления подконтрольного общества либо право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и (или) более 50 процентов состава коллегиального органа управления подконтрольного общества.

Права человека – неотъемлемые права каждого человека, вне зависимости от его национальности, места жительства, пола, этнической принадлежности, цвета кожи, религии, языка или любых других признаков. Все люди в равной степени располагают правами человека, исключая всякого рода дискриминацию. Эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы.

Принципы корпоративного управления – основные положения в области корпоративного управления, которых придерживается Общество с учетом специфики своей деятельности и передовой российской и международной практики корпоративного управления. Принципы корпоративного управления Общества устанавливаются Кодексом корпоративного управления Общества.

Притеснение (травля, буллинг) – повторяющиеся намеренные негативные действия в отношении одного лица со стороны другого или группы лиц, в том числе с использованием электронных средств связи, с целью причинения морального или физического вреда, умаления прав, оскорбления или запугивания.

Работники (в т.ч. «Должностные лица» и/или «Члены органов управления») - генеральный директор, заместители генерального директора, главный инженер, главный геолог, главный бухгалтер, а также начальники структурных подразделений Общества и их заместители, иные работники. В целях Кодекса к «работникам» отнесены члены Совета директоров.

Стандарты, в том числе международные, корпоративного управления – требования и рекомендации к корпоративному управлению, выраженные в документах нормативного и рекомендательного характера, принятых в странах – признанных лидерах инвестиционного сообщества и предъявляющие требования к практике деятельности Общества по следующим вопросам:

- взаимодействие с акционерами Общества;
- деятельность Общего собрания акционеров Общества, Совета директоров Общества, исполнительных органов и работников Общества;
- взаимодействие с заинтересованными лицами (сторонами);
- определение стратегии развития и контроль за ее реализацией (включая построение эффективных систем планирования, управления рисками и внутреннего контроля);
- управление рисками;
- принятие решений по существенным корпоративным событиям Общества;
- предотвращение корпоративных конфликтов;
- взаимодействие с внешними аудиторами;
- внутренний контроль;
- раскрытие информации Обществом;
- оценка состояния корпоративного управления Обществом.

Третьи лица – любые физические лица, не являющиеся работниками Общества или его подконтрольных обществ, а также юридические лица, не входящие в число подконтрольных обществ Общества.

Управление рисками – один из элементов системы корпоративного управления, заключающийся в определении значимости опасности того или иного риска для Общества, а также вероятности наступления данного риска с последующим мониторингом этих рисков, принятии мер по их предотвращению и устранению неблагоприятных последствий для Общества. Ключевую роль в системе управления рисками играет Совет директоров

Общества, Служба внутреннего аудита Общества, служба риск-менеджмента, а также подразделения Общества (в рамках реализуемых ими бизнес-процессов).

Устойчивое развитие – концепция развития мирового сообщества, разработанная ООН, согласно которой удовлетворение потребностей настоящего поколения осуществляется без ущерба для удовлетворения потребностей будущих поколений. Деятельность Общества в области устойчивого развития предполагает решение задач и достижение прогресса в сфере экономической эффективности и совершенствования управленческих подходов, социального благополучия и охраны окружающей среды.

Ценные бумаги – акции Общества, а также иные ценные бумаги, размещенные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Этические нормы корпоративного поведения – нормы поведения, применяемые и/или установленные в Обществе.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 10 из 27
---	---	------------------------------

4. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

4.1. В основе деятельности Общества лежат его корпоративные ценности, которые позволяют вести бизнес в соответствии с высочайшими этическими стандартами. Общество осознает, что его репутация зависит не только от неукоснительного соблюдения требований российского законодательства, законодательства государств присутствия, норм международного права и обеспечения соблюдения прав человека. В значительной степени репутация и успехи Общества базируются на принципах устойчивого развития и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

4.2. Корпоративными ценностями Общества являются:

4.2.1. Приоритет жизни и здоровья работников

Работники Общества являются основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития Общества. Общество, эксплуатируя большое количество опасных производственных объектов, применяя в технологических процессах различные опасные вещества, в полной мере осознает свою ответственность за сохранение жизни и здоровья участников производственной деятельности. При ведении бизнеса Общество в первую очередь руководствуется приоритетом жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности.

4.2.2. Устойчивое развитие

Общество стремится обеспечивать и сохранять в долгосрочной перспективе благоприятный социально-экономический климат и здоровую природную среду в регионах присутствия, создавая рабочие места и улучшая условия жизни местного населения, обеспечивая существенные налоговые поступления в бюджеты различных уровней, выстраивая социальную инфраструктуру и защищая окружающую среду, в том числе способствуя достижению Целей устойчивого развития, являющихся элементом Программы развития ООН, при этом предотвращая и минимизируя возможные негативные последствия своей деятельности.

4.2.3. Социальная ответственность

Следуя стратегии ответственного ведения бизнеса, Общество планомерно проводит работу по решению социально значимых задач на всех территориях присутствия Общества. Общество, являясь социально ответственным, оказывает благотворительную помощь, участвует в поддержании доступной, комфортной инфраструктуры, проводит социально ответственную политику в области занятости и социального партнерства. Общество верит, что его усилия по разработке и реализации социальных программ помогут ему продемонстрировать его заботу о людях, проживающих на территориях присутствия Общества, и будут оценены по достоинству местными сообществами.

4.2.4. Экологичность

Бизнес Общества напрямую связан с использованием природных богатств нашей страны. Производственное содержание деятельности Общества сводится к добыче и технологической переработке природных ресурсов. Наличие технологически сложного и опасного производства обуславливает повышенное внимание к экологическим аспектам деятельности Общества. Достижение высоких показателей эффективности для Общества неразрывно связано с рациональным природопользованием и неукоснительным соблюдением требований природоохранного законодательства и международных соглашений в области охраны окружающей среды. Осознавая свою ответственность перед

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 11 из 27
---	---	------------------------------

будущими поколениями, Общество стремится минимизировать воздействие на окружающую среду.

4.2.5. Эффективность

Общество осознает свои обязанности перед акционерами, инвесторами, клиентами и партнерами, в связи с чем эффективность деятельности является базовой ценностью. Общество стремится к непрерывному повышению эффективности своей деятельности, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, и акционеров Общества. Общество стремится увеличивать прибыль и стоимость своего бизнеса, ориентируясь на добычу, удовлетворяющую растущие потребности клиентов, увеличивая производственные активы, внедряя новые технологии, повышая рыночную капитализацию. Работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению её конкурентоспособности, и расширению доли на рынке. Общество анализирует риски, связанные со своей деятельностью и стремится обеспечить их минимизацию. Выбор поставщиков и подрядчиков осуществляется Обществом на основании объективных требований и исключительно в рамках установленных процедур.

4.2.6. Нравственность

В своей разноплановой деятельности Общество не просто следует законам и намеченным целям. Для Общества важно и то, как и во имя чего оно работает. Следуя своему предназначению, Общество осуществляет свою деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Общества неприемлемы пренебрежение принципами и ценностями Общества, стремление к результату любой ценой.

4.2.7. Партнерство

Общество формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с деловыми партнерами и общественными организациями. Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых обязательств. Общество поддерживает в трудовых коллективах дух партнерства и коллективизма, мотивирует работников на достижение высоких результатов труда.

4.2.8. Законность

Вся деятельность Общества основана на соблюдении требований российского законодательства. Общество строго следует букве закона и считает недопустимыми для себя какие-либо компромиссы в правовом аспекте. Общество ведет постоянный мониторинг законодательства во всех областях своей деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и в случае необходимости корректировать порядок осуществления хозяйственных операций.

4.3. В соответствии с указанными принципами выстраиваются взаимоотношения Общества с работниками, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью.

4.4. Принципы организации деятельности Общества

4.4.1. Стратегическая гибкость и инновации

Общество вынуждено работать в сложных условиях, когда рыночные цены на продукцию сказываются на действиях по реализации стратегии. Поэтому для Общества

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 12 из 27
---	---	------------------------------

важны гибкие стратегические решения. Любое предложение, позволяющее Обществу развиваться, будет услышано, оценено с учетом возможных рисков.

4.4.2. Фокус на стратегии и создании ценности

Общество не должно отступать от стратегии. Общество в своей деятельности руководствуется стратегией и фокусируется на выполнении важнейших стратегических задач.

4.4.3. Энергичность и страсть к работе

Общество объединяет людей с высокой приверженностью делу, работоспособностью и энергией. Каждый работник на своем рабочем месте вносит вклад в успех Общества, создает ценность и приближает Общество к осуществлению миссии. Каждый должен знать, что его результат необходим Обществу – без него Общество никогда не сможет достичь успеха. И его вклад обязательно будет вознагражден.

4.4.4. Профессионализм и командная работа

Общество стремится, чтобы в нем работали профессионалы своего дела. Общество поощряет командную работу, доверяет профессионализму работников.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 13 из 27
--	---	----------------------

5. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

5.1. Общие положения

5.1.1. Репутация честного, открытого Общества, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом его успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Общества – одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Обществу со стороны деловых партнеров и государственных структур.

5.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника Общества и определяют, что Общество ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Общества несет ответственность за выполнение этих требований.

5.1.3. Общество ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

5.1.4. Общество ставит перед собой амбициозные задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития работников, повышения уровня их профессиональной подготовки.

5.1.5. Общество считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Общество подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

5.1.6. Общество не допускает никаких форм дискриминации, притеснения и/или домогательства и обеспечивает работникам равные возможности для реализации своих трудовых прав независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

5.1.7. Общество соблюдает права работников, установленные законодательством РФ и нормами международного права, уважает личную свободу и достоинство человека. Общество уважает и там, где это возможно, продвигает права человека, изложенные в Международном билле о правах человека, уважает всеобщий характер таких прав, предпринимает меры по соблюдению прав человека, а в ситуациях, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватной защиты прав человека, следует Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

5.1.8. В Обществе не допускается употребление алкоголя и наркотических веществ, а также появление работников на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения.

5.2. Взаимная ответственность Общества и его работников

5.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Общество, так и его работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

5.2.2. Общество видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- соблюдать трудовые права работников, включая обеспечение должного уровня охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними нормативными документами Общества;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

5.2.3. В свою очередь работники выражают свою ответственность перед Обществом через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и личную ответственность за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

5.3. Этические нормы поведения работников Общества

5.3.1. Свою профессиональную деятельность работники Общества осуществляют с учетом ценностей и норм, установленных Кодексом, на основе:

Профессионализма. Все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

Ответственности. Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

Честности и объективности. Все управленческие решения и действия работников Общества должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

Добросовестности. Добросовестное поведение работников, членов органов управления и контроля Общества, в частности, в ситуациях, в которых личные интересы могут оказаться в противоречии с интересами Общества, является основой предотвращения возникновения конфликта интересов либо его конструктивного урегулирования, исключает

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 15 из 27
---	---	------------------------------

злоупотребление должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц в ущерб Обществу и его акционерам, обеспечивает возможность проведения необходимых корпоративных процедур при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность работников.

Имиджа и репутации. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества и его подконтрольных обществ.

Уважения. Каждый работник Общества, независимо от занимаемой должности, проявляет уважение к своим коллегам, их правам и свободам, ценностям, чувствам и убеждениям, проявляет доброжелательность и поддержку в процессе совместного решения поставленных задач, не прибегая к любым формам давления, иным некорректным действиям. Работники уважают права и интересы, а также культуру, обычаи, нормы делового общения и применимое право заинтересованных сторон Общества, включая акционеров, инвесторов, деловых партнеров и общество в целом. Уважение и доверие позволяют Обществу повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой.

Конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.

Прозрачности. Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству Российской Федерации.

5.4. Этические принципы руководства Общества

5.4.1. Общество предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Общества должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

5.4.2. Руководство Общества относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

5.4.3. Руководство Общества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

5.4.4. Этические нормы поведения руководства Общества:

- соблюдение законодательства, внутренних нормативных документов Общества, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к работникам Общества каких-либо проявлений дискриминации, притеснения и/или домогательства по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также другим обстоятельствам;
- доведение до работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Общества и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание приоритетности поощрения за трудовые достижения сотрудников перед другими формами стимулирования;
- уважение права работников Общества на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций работников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут касаться непосредственно их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии работников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Общества обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды;
- мотивирование работников Общества к соблюдению норм корпоративной этики;
- поддержка инициатив, направленных на развитие высокой корпоративной культуры Общества, включая совершенствование мер по предупреждению и противодействию коррупции, и личный контроль за их реализацией.

6. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

6.1.1. Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (инвесторами, акционерами, государством, поставщиками, клиентами и т.д.) интересы Общества представляют его работники. Поэтому нормы данного раздела Кодекса распространяются в равной мере и на Общество, и на его работников.

6.1.2. Признавая доверие контрагентов и деловых партнеров, а также других заинтересованных сторон важным фактором развития своего бизнеса, Общество уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

6.1.3. Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

6.1.4. Общество придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений.

6.2. Акционеры и инвесторы

6.2.1. Общество рассматривает интересы акционеров как первостепенные и прикладывает все усилия для того, чтобы оправдать их ожидания и обеспечить достойные дивиденды и рост стоимости акций Общества.

6.2.2. Общество гарантирует обеспечение и защиту всех прав акционеров, установленных законодательством Российской Федерации. При этом Общество старается сделать процесс их реализации максимально простым и эффективным.

6.2.3. Общество обеспечивает высокую рентабельность бизнеса и надлежащие выплаты дивидендов. Общество в равной мере уважает права всех своих акционеров, независимо от количества акций, которыми они владеют, и придерживается следующих принципов:

- стремится минимизировать объективно существующие риски инвесторов. В связи с этим в должной мере раскрывает информацию о своей деятельности и воздерживается от действий, способных ввести инвесторов в заблуждение;
- прилагает все усилия ради увеличения собственной стоимости для акционеров, исключения корпоративных конфликтов, обеспечения высокого уровня корпоративного управления. Приоритетным направлением деятельности для этого признается соблюдение и выполнение норм Кодекса корпоративного поведения и иных внутренних документов Общества.

6.3. Органы власти

6.3.1. Общество стремится быть образцом правовых и этических обязательств в отношении государства.

6.3.2. Общество считает себя ответственным за обеспечение государственных интересов в рациональном использовании минерально-сырьевых ресурсов, внедрение инновационных технологий, создание благоприятных условий труда в сфере своей деятельности.

6.3.3. Построение открытых, доверительных, устойчивых взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления – непереносимое условие ведения бизнеса Общества. Общество неукоснительно соблюдает законодательство, являясь в регионах своего присутствия крупнейшим налогоплательщиком, обеспечивает своевременную и полную выплату налогов и иных обязательных платежей.

6.4. Подконтрольные общества

6.4.1. Реализуя свои законные интересы в управлении подконтрольными обществами, Общество учитывает интересы акционеров/участников подконтрольных обществ, их работников и кредиторов.

6.4.2. Взаимодействие Общества и его подконтрольных обществ строится на основе открытости, доверия, взаимной поддержки, уважения к профессионализму друг друга.

6.4.3. Общество осуществляет взаимоотношения с подконтрольными обществами в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Уставом и внутренними нормативными документами Общества, уставами подконтрольных обществ.

6.5. Деловые партнеры

6.5.1. Общество взаимодействует с деловыми партнерами (бизнес-ассоциациями, отраслевыми организациями, клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

6.5.2. Для Общества важна деловая и общественная репутация его партнеров, Общество ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Общество стремится работать с деловыми партнерами, чья деятельность не противоречит принципам и положениям Кодекса.

6.6. Общество и общественные организации

6.6.1. Оказывая значительное влияние на социально-экономическое развитие и окружающую среду регионов присутствия, Общество стремится выстраивать долгосрочные и стабильные отношения с обществом на принципах прозрачности, открытого диалога и соблюдения разумного баланса интересов.

6.6.2. Общество строго соблюдает нормы как российского, так и международного права, уважает культурное наследие, традиции и права населения в регионах присутствия, в том числе малочисленных и коренных народов.

6.6.3. В партнерстве с органами государственной власти и местного самоуправления Общество реализует программы и проекты, направленные на поддержку населения в регионах присутствия, включая социально-экономическое развитие регионов, строительство и модернизацию объектов социальной инфраструктуры.

6.6.4. Общество стремится регулярно информировать население в регионах присутствия и иные заинтересованные стороны о существенных событиях или изменениях в своей производственной деятельности, социальных программах, планах и мероприятиях в области охраны окружающей среды.

6.6.5. Общество стремится постоянно совершенствовать каналы коммуникации и обратной связи, с помощью которых заинтересованные стороны могут обратиться к нему по интересующим их вопросам, связанным с деятельностью Общества.

6.7. Отношения со средствами массовой информации

6.7.1. На корпоративном сайте Общества <http://www.severalmaz.ru> в общедоступном режиме размещается информация об Обществе, его деятельности, контактная информация и т.п.

6.7.2. Общество следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации (СМИ).

6.7.3. Любые контакты с представителями СМИ (интервью, публикации, участие в пресс-конференциях, брифингах для прессы и т.п.), связанные с деятельностью Общества, работники Общества осуществляют только по согласованию с руководством Общества в пределах своей компетенции.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 20 из 27
--	---	----------------------

7. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1. Общество, следуя высоким стандартам ведения бизнеса, осознавая какие риски для достижения успехов в предпринимательской деятельности, развития отношений с государством, а также корпоративных отношений влекут проявления коррупции, работу по предупреждению коррупции строит в рамках реализации Антикоррупционной политики.

7.2. Морально-нравственной основой предупреждения коррупции являются закрепляемые в ходе реализации положений Кодекса в поведении работников принципы неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

7.3. Конфликт интересов, когда личная заинтересованность работников ведет к возникновению и/или возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к Обществу, рассматривается как главный фактор, мотивирующий коррупционное поведение. Для минимизации риска коррупционных проявлений, обусловленных данным фактором, Обществом разрабатываются и реализуются процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

7.4. Работники обязуются в рамках указанных процедур своевременно сообщать о потенциальной возможности конфликта интересов, а при его экстренном возникновении незамедлительно информировать непосредственного руководителя.

7.5. Общество рекомендует, чтобы работники полностью раскрывали информацию о ситуации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

7.6. Значительную роль в формировании указанных принципов и норм поведения, в обеспечении их действенности играют подразделения по работе с персоналом, непосредственные руководители работников, Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 21 из 27
---	---	------------------------------

8. СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА

8.1. Собственность и ресурсы Общества – это фундамент его деятельности, основа для роста его бизнеса и долгосрочного развития. Поэтому бережное отношение к имуществу Общества, а также его рациональное использование являются залогом эффективности Общества. Все ресурсы Общества – оборудование, коммерческая и техническая информация, результаты интеллектуальной деятельности, денежные средства – могут использоваться только в рабочих целях.

8.2. Все работники несут ответственность за вверенное им имущество Общества. Защита имущества от хищения, повреждения или нецелевого использования – прямая обязанность каждого сотрудника Общества.

8.3. Защита конфиденциальной информации, как одного из видов ресурсов Общества, является необходимым условием поддержания конкурентоспособности Общества. Общество постоянно совершенствует системы защиты государственной и коммерческой тайны и требует от своих работников строгого соблюдения требований внутренних нормативных документов, касающихся информационной безопасности.

9. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Общество является акционерным, что обязывает его соблюдать требования по раскрытию информации, установленные законодательством РФ. Общество со всей ответственностью относится к данным обязательствам, осуществляя их через специализированные серверы раскрытия информации, а также на корпоративном сайте.

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 23 из 27
--	---	----------------------

10. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одним из приоритетов в деятельности Общества. Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Обществом экологических проблем, Общество намерено последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

10.2. Общество рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть своего бизнеса. В целях закрепления основных направлений практической реализации намерений Общества в области экологической безопасности в Обществе принята Экологическая политика. Свой вклад в устойчивое развитие России Общество стремится обеспечить рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности. Общество строго соблюдает требования природоохранного законодательства и международных соглашений, отраслевых и корпоративных требований, регламентирующих деятельность Общества в области охраны окружающей среды.

10.3. Каждый работник несет ответственность за соблюдение требований, направленных на обеспечение личной безопасности, безопасности коллег и окружающей среды. Каждый руководитель обязан инструктировать, поддерживать и контролировать деятельность работников в отношении соблюдения правил техники безопасности и защиты окружающей среды.

10.4. Общество поддерживает поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей. Общество постоянно развивает образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих ее деятельности.

10.5. Общество разрабатывает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает воздействие на окружающую среду и человека.

10.6. Общество всегда открыто к диалогу со всеми заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды.

11. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

11.1. Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса

11.1.1. Общество убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Общества, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами. Поэтому все работники Общества вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

11.1.2. Выполнение положений Кодекса обеспечивается:

11.1.2.1. Со стороны Общества:

- разработкой Кодекса, размещением его текста на корпоративном сайте Общества;
- включением Кодекса в число внутренних нормативных документов Общества, обязательных к исполнению всеми работниками;
- своевременной актуализацией его положений в соответствии с произошедшими изменениями;
- ознакомлением под подпись работников с положениями Кодекса при приеме на работу в Общество;
- периодическим проведением обучения работников по вопросам применения положений Кодекса;
- разъяснением положений Кодекса работнику в целях предотвращения проступков, в случае необходимости;
- проведением консультаций по обращениям работников;
- проведением инструктажей перед важными мероприятиями, связанными с реализацией важных для Общества проектов, в том числе международных;
- личным примером руководителей в реализации принципов и правил поведения, установленных Кодексом;
- контролем руководителей за исполнением положений Кодекса;
- проведением непосредственными руководителями и/или коллегами разъяснений-предупреждений о недопустимости поведения, влекущего риск нарушения установленных этических норм;
- рассмотрением вопросов о проступках работников, связанных с нарушениями положений Кодекса на заседаниях Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- проведением, в случае необходимости, служебных расследований в целях выявления причин проступка, связанного с нарушением Кодекса, обстоятельств, ему способствовавших, и вины работника;
- принятием мер дисциплинарного воздействия к работникам, нарушившим нормы Кодекса, а при наличии признаков правонарушения:
- передачей материалов в правоохранительные органы;
- периодическим анализом состояния корпоративной культуры, соблюдения норм и правил личного и корпоративного поведения, выработкой, в случае необходимости, мер по улучшению этого состояния;
- регулярными докладами о состоянии корпоративной культуры и соблюдения корпоративной этики Генеральному директору и/или Совету директоров Общества.

11.1.2.2. Со стороны работника:

- добросовестным изучением и осознанием существа принципов и правил, установленных Кодексом, и необходимости их соблюдения;
- волевыми усилиями, направленными на соблюдение принципов и правил;
- обращением в случае возникшей необходимости в сложившейся ситуации за советом и/или консультацией к коллегам, непосредственному руководителю либо в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- восприятием данных советов, критических замечаний, разъяснений и предупреждений, выполнение рекомендаций Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также исправлением поведения с учетом предпринятых мер и выработанных решений;
- полным раскрытием обстоятельств допущенных нарушений требований Кодекса при рассмотрении вопроса о проступке непосредственным руководителем, другими руководителями, на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также при проведении служебного расследования.

11.1.3. Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса и контролировать их выполнение.

11.2. Соблюдение требований Кодекса

11.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

11.2.2. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом или при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений в этичности своих действий, действий иных работников Общества, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Обществом, работнику следует обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

11.2.3. Если работник Общества полагает, что действие (бездействие) другого работника является нарушением (или влечет нарушение) положений настоящего Кодекса, он имеет право обратить внимание данного сотрудника на наличие в Кодексе соответствующих положений, закрепляющих обязанность работников воздерживаться от действий (бездействия), влекущих предполагаемые нарушения.

11.2.4. Работники, которым стало известно о произошедших или готовящихся нарушениях законодательства, связанных с деятельностью Общества, а также Кодекса, либо у которых имеются основания полагать, что они могут быть либо уже совершены, обязаны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

11.2.5. Общество ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником Общества (например, поставщик продукции или услуг для Общества, инвестор

 СЕВЕРАЛМАЗ	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 26 из 27
---	---	------------------------------

и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Общества.

11.2.6. По вопросам относительно положений Кодекса, а также по фактам его нарушения работники и иные лица могут подавать обращения, в том числе анонимно. В Обществе функционирует канал обратной связи – «горячая линия» (электронная почта anonymous@severalmaz.alrosa.ru; абонентский почтовый ящик для направления письменных сообщений: г. Архангельск, ул. Карла Маркса, д.15, начальнику УЭБиР, с пометкой «Линия доверия»). Данная информация размещается на сайте Общества <http://www.severalmaz.ru> в целях обеспечения публичного доступа.

11.2.7. Лицу, подавшему обращение или сообщение в соответствии с п. 11.2.1 – 11.2.5 Кодекса, Общество гарантирует обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о нем, а также отсутствие негативных последствий (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов Кодекса.

11.2.8. Каждый работник Общества или иное заинтересованное лицо в случае нарушения положений Кодекса, а равно лицо, которому предъявлены претензии о таком нарушении, имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса и/или проверку информации, послужившей основанием для указанных претензий, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

11.2.9. По всем фактам нарушения Кодекса, выявленным работниками Общества, или сведения о которых были получены по каналам передачи информации, проводятся в установленном порядке проверки и/или служебные расследования, материалы которых рассматриваются Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, выводы которой передаются Генеральному директору Общества для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Общества, нарушивших Кодекс.

11.3. Ответственность за нарушение требований Кодекса

11.3.1. За действие или бездействие, нарушающее положения Кодекса либо подрывающее репутацию Общества и его работников, в зависимости от характера совершенного им нарушения, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

	КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «СЕВЕРАЛМАЗ»	Страница 27 из 27
---	---	------------------------------

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Кодекс утверждается Советом директоров Общества и вступает в силу с момента его утверждения Советом директоров Общества. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся по решению Советом директоров Общества.

12.2. Порядок внесения изменений: Совет директоров Общества вправе в любое время, исходя из изменений законодательства Российской Федерации и норм международного права, интересов акционеров Общества или его партнеров, кредиторов и инвесторов, внести в настоящий Кодекс изменения и дополнения, которые, однако, не должны искажать существующие стандарты корпоративной этики.

12.3. Кодекс представляет собой общедоступный документ. Общество обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: <http://www.severalmaz.ru>.