

Мотивированное мнение профсоюзного комитета НПАО «СветоТехСервис»

получено протокол №29
Председатель ППО Зайцев В.В.

«28» ноября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
НПАО «СветоТехСервис»
Зибен А.Э.

«__» _____ 2025 г.

КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ

1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящий Кодекс делового поведения и этики (далее – «Кодекс») разработан для целей:

- определения единых этических норм и правил служебного поведения, основанных на принципах и целях компаний группы НПАО «Светогорский ЦБК» (в т.ч. НПАО «СветоТехСервис») далее – Компания, Компании Группы, Общество);
- выражения ожиданий Компании как работодателя в отношении своих сотрудников;
- заявления о приверженности Компании высоким этическим стандартам в деловых отношениях, общепринятым принципам в области корпоративного управления, социальной и экологической ответственности, устойчивого развития и неукоснительного соблюдения законодательных требований.

1.2 Кодекс обязателен для исполнения всеми работниками НПАО «СветоТехСервис».

2 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Общество – НПАО «СветоТехСервис».

Деловое поведение – поступки и действие/бездействие работников Общества, связанные с реализацией деловых интересов и включающие взаимодействие с коллегами, партнерами, клиентами, руководителями, подчиненными.

Этика – современные организационные стандарты, принципы, наборы ценностей и норм, которые регулируют действие и поведение человека.

Комплаенс – в русском языке является словом, производным от английского compliance, что означает «соответствие».

Для целей настоящего Кодекса под «комплаенсом» понимается обязанность Общества при осуществлении своей деятельности соблюдать требования локальных нормативных актов Общества и законодательства Российской Федерации.

Обязательные требования – требования, установленные законодательством Российской Федерации, международными актами и иностранным законодательством (в случае применения), а также локальными нормативными актами Общества.

НПАО «СветоТехСервис»	К-01-2025	Версия 1	Лист 2	Всего листов 15
-----------------------	-----------	----------	--------	-----------------

Неправомерное поведение – поведение (действие/бездействие) физических или юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей, нарушающее Обязательные требования, что может привести к привлечению Общества или его работников к ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной, гражданско-правовой) или несению Обществом убытков, включая, но не ограничиваясь, неэтичное поведение, коррупционные и мошеннические действия; нарушение процесса обеспечения безопасности и бесперебойной работы производств, несанкционированное распространение персональных данных; поведение, несоответствующее правилам бизнес этики и т.д.

Партнеры – физические и юридические лица, индивидуальные предприниматели, с которыми Общество заключило или планирует заключить договоры (контрагенты), вместе с которыми Общество приняло совместные обязательства и/или ответственность или с кем Общество осуществляет сотрудничество, а также работники указанных лиц, в том числе выполняющие управленческие функции в данных организациях и/или действующие от имени и в интересах указанных лиц.

Третьи лица – Партнеры, контрагенты и иные третьи лица.

Горячая линия по вопросам этики и комплаенса – электронный почтовый ящик (compliance@svetopaper.com), на который работники Общества или Третьи лица вправе направлять свои вопросы, связанные с этичностью какой-либо ситуации, относящейся к трудовой деятельности работника, а также информацию о нарушении работниками Общества Обязательных требований, а также при наличии других оснований, установленных настоящим Кодексом.

Направленные на указанную горячую линию вопросы/информация подлежат рассмотрению уполномоченными работниками юридической службы и/или службы экономического контроля НПАО «Светогорский ЦБК», трудоустроенными в Обществе.

Сообщение – сообщение, направляемое работником Общества или Третьим лицом, о возможном нарушении работником Общества Обязательных требований, а также при наличии других оснований, установленных пунктом 4.1 Кодекса.

Домогательства/преследования – любое поведение, причиняющее неудобство или вред физическому лицу, в том числе нарушающее его неприкосновенность. Домогательства/преследования могут выражаться словами или проявляться действиями, что создает враждебную рабочую среду, например:

- вербально: шутки или оскорбления, затрагивающие половую, расовую, этническую принадлежность лица, в том числе комментарии относительно личности человека.
- физически: нежелательные прикосновения или иное физическое поведение/действие, которое другое лицо считает угрожающим или унижительным.
- визуально: откровенный или уничижительный контент (информация, выраженная в различных формах), порнографические изображения, непристойные жесты в адрес другого лица.

Физическое насилие – это форма насилия, осуществляемая посредством действий, причиняющих физическую боль, а также унижительных форм взаимодействия – толчков, пинков и прочих действий, связанных с нарушением личных границ лица и осуществлением агрессивных/неприятных/унижающих достоинство прикосновений.

Психологическое насилие – это форма насилия, осуществляемая посредством подавления, обзывания, индивидуального и публичного унижения, отвержения, сплетен, лжи,

манипулирования, демонстрации власти, скрытого запугивания, угроз, соблазняющего поведения, преднамеренного принижения уверенности человека в себе, его компетентности, самооценки, пренебрежения или игнорирования, которая может приводить к психологической травме, в том числе тревожности, депрессии и посттравматическому стрессовому расстройству.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, занимающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Коррупция – а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и интересов юридического лица 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; б) совершение деяний, указанных в подпункте а), от имени или в интересах юридического лица.

Знаки делового гостеприимства – подарки, знаки внимания, благодарности, развлечения, оплата дорожных расходов, призы и иное безвозмездное предоставление товаров/работ/услуг, направленные на демонстрацию доброжелательности и укрепление деловых отношений, которые не нарушают Обязательные требования и не являются чрезмерно щедрыми, и не могут рассматриваться как подарок с целью повлиять на решения, которые принесут пользу дарителю, или заставить его чувствовать себя обязанным ответить тем или иным образом.

Персональные данные – это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). Персональными данными признаются любые сведения о физическом лице, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, оценки эффективности работы, другая информация.

Для целей настоящего Кодекса все термины и определения, указанные в единственном числе, подлежат применению к терминам и определениям во множественном числе и наоборот.

3 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Кодекс разработан на основании общепринятых норм корпоративной этики и делового поведения, а также требований законодательства РФ.

3.2 Кодекс содержит ключевые принципы ведения бизнеса, а также набор стандартов и требований, принятых в Обществе с целью соответствия требованиям законодательства РФ, содействия честному и этичному ведению бизнеса и предотвращения злоупотреблений.

3.3 Работники Общества в своей деятельности обязаны руководствоваться Обязательными требованиями, в том числе общепризнанными нормами ведения бизнеса и правилами деловой этики.

3.4 Общество стремится к сотрудничеству с Партнерами, разделяющими принятые в

НПАО «СветоТехСервис»	К-01-2025	Версия 1	Лист 4	Всего листов 15
-----------------------	-----------	----------	--------	-----------------

Обществе принципы делового поведения и этики.

3.5 Достижение высоких этических стандартов осуществляется путем руководства основными принципами, изложенными в Кодексе, и соблюдения правил, требований и пожеланий, закрепленных во всех разделах Кодекса.

4 СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

4.1 Любой работник Общества и Третьи лица, которые:

- располагают информацией о нарушении работником Общества Обязательных требований или о неэтичном поведении работника Общества;
- считают, что работник Общества мог участвовать или его пытались/пытаются вовлечь в ситуацию, не соответствующую принципам, изложенным в настоящем Кодексе;
- у которых возникают вопросы относительно соблюдения требований Кодекса или сомнения в том, как этично поступить в какой-то ситуации;

вправе направить Сообщение об этом:

- непосредственному руководителю (только для работников Общества);
- вышестоящему руководителю (только для работников Общества);
- генеральному директору Общества;
- на Горячую линию по вопросам этики и комплаенса по электронному адресу: compliance@svetopaper.com;
- в Службу экономического контроля или юридическую службу;
- в бумажной форме, в том числе анонимно (опустить сообщение в специальные почтовые ящики «Обратная связь»).

4.2 Рассмотрение Сообщений осуществляется конфиденциально.

Запрещается применение каких-либо мер в отношении работников Общества или Третьих лиц, которые добросовестно сообщают о нарушениях, даже если после рассмотрения Сообщения факт нарушения не подтвердится.

Если работник Общества или Третье лицо подозревает, что в ответ на его добросовестное Сообщение были приняты ответные меры со стороны лиц, указанных в жалобе, или иных лиц, кроме уполномоченных сотрудников юридической службы или службы экономического контроля, он обязан немедленно сообщить об этом.

Если применение ответных мер в отношении работника Общества или Третьего лица подтвердится, то Общество обязано принять соответствующие меры по защите прав работника Общества или Третьего лица в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3 При направлении Сообщения работники Общества и Третьи лица должны проявлять осторожность и сообщать о нарушениях только тем лицам, которые, по их мнению, не являются участниками нарушения.

4.4 Сообщение рассматривается уполномоченными на рассмотрение сообщений работниками юридической службы и службы экономического контроля.

При необходимости для рассмотрения сообщений могут быть привлечены работники других департаментов.

4.5 О результатах рассмотрения Сообщения работники юридической службы или службы экономического контроля, уполномоченные на рассмотрение сообщений, информируют работника Общества или Третье лицо, направившего Сообщение.

Под информированием подразумевается предоставление информации о том, подтвержден ли факт нарушения или нет.

Какая-либо дополнительная информация о результатах рассмотрения Сообщения, в том числе о выявленных фактах и обстоятельствах, о результатах проведенного служебного расследования (если проводилось) работнику Общества или Третьему лицу не предоставляется.

Информирование руководителя подразделения, к которому относится работник Общества, в отношении которого было направлено Сообщение, осуществляется по необходимости.

5 ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И УВАЖИТЕЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ЛЮДЯМ

5.1 Общество стремится создавать рабочую среду с равными возможностями для всех работников Общества, в которой ко всем работникам относятся справедливо, без Домогательств/преследований и дискриминации.

Работники Общества должны осознавать, как их действия и комментарии могут повлиять на других работников Общества или Третьих лиц.

5.2 Все работники обязаны относиться друг к другу и к Третьим лицам с уважением и достоинством.

5.3 Решения о трудоустройстве в Общество должны приниматься на основании квалификации, навыков, результатов работы кандидата и потребностей бизнеса Общества.

При принятии решений о трудоустройстве не допускается какой-либо дискриминации.

5.4 Любые формы Физического и Психологического насилия являются недопустимыми в Обществе.

Запрещено решение конфликтных ситуаций на работе, вне зависимости от причин их возникновения, с применением форм Физического и Психологического насилия.

5.5 В случае, если работник Общества стал свидетелем или подвергся любой форме Физического или Психологического насилия, или угрозам такого насилия, он обязан незамедлительно сообщить об этом

- генеральному директору Общества;
- на Горячую линию по вопросам этики и комплаенса по электронному адресу: compliance@svetopaper.com

6 ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

6.1 Уважение во время делового общения работника с Партнёрами и иными третьими лицами по телефону, лично или по электронной корпоративной почте должно являться личным и профессиональным приоритетом для каждого работника Общества.

6.2 Вся переписка, связанная с осуществлением работником своих непосредственных функций, в том числе переписка с коллегами, партнерами и иными третьими лицами, должна осуществляться посредством использования рабочей (корпоративной) электронной почты.

6.3. Работники Общества обязаны придерживаться следующих этических принципов в деловой переписке по электронной почте:

- понимание целевой аудитории получателей делового письма;
- уважение к личности и деловой позиции получателя делового письма;
- актуальная корпоративная подпись в письмах, направленных по электронной почте;
- пунктуальность при обмене информацией/предоставлении ответа;
- соблюдение принципов конфиденциальности. В том числе включение оговорок о конфиденциальности в тело письма при пересылке информации, имеющей конфиденциальный характер.

6.4 По всем вопросам, связанным с деловой перепиской по электронной почте, подготовке презентаций от имени Общества для Третьих лиц работники Общества могут обращаться в департамент корпоративных коммуникаций и юридическую службу для согласования.

7 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1 В связи с тем, что в процессе осуществления работниками Общества своих трудовых обязанностей могут возникать ситуации, связанные с Конфликтом интересов, каждый работник Общества несет ответственность за:

- предотвращение/недопущение ситуаций, которые могут создавать Конфликт интересов;
- выявление случаев, когда личные интересы работника Общества и его связи с Партнерами могут оказать ненадлежащее влияние на принимаемые работником Общества решения;
- отказ от принятия решений в случае возникновения Конфликта интересов;
- сообщение о возникающих Конфликтах интересов своему непосредственному руководителю/генеральному директору Общества или в юридическую службу/службу экономического контроля;
- предоставление своему непосредственному руководителю/генеральному директору Общества или в юридическую службу/службу экономического контроля полной и достоверной информации о взаимоотношениях и бизнес-интересах, которые могут привести к Конфликту интересов.

7.2 Перечень возможных ситуаций, связанных с Конфликтом интересов:

- корпоративные возможности: использование работником Общества корпоративного имущества, информации или должности для личной выгоды или конкуренции с Обществом;
- сторонняя деятельность: участие работника Общества в любой сторонней деятельности, которая существенно мешает выполнению таким работником его должностных обязанностей в Обществе или отвлекает от этого;
- работа по совместительству: выполнение работником Общества каких-либо трудовых функций или оказание услуг/выполнение работ в интересах организации или лица, которое является контрагентом конкурента Общества;
- личные интересы: наличие прямого или косвенного личного интереса работника Общества в сделке с участием Общества;
- персональные инвестиции: владение работником Общества прямо или косвенно существенным количеством акций компании, являющейся Партнером, кредитором Общества или имеющей другой финансовый интерес или участвующей в управлении компанией, являющейся Партнером или конкурентом Общества.

7.3 Работники Общества обязаны проявлять осторожность и сообщать о Конфликтах интересов лицу, которое, по их мнению, не является участником конфликта. При наличии сомнений следуют сообщить о наличии конфликта интересов и в юридическую службу, и в службу экономического контроля.

7.4 Любой работник Общества, у которого после ознакомления с настоящим Кодексом возникают сомнения в том, существует ли Конфликт интересов, должен обратиться за консультацией в юридическую службу или в службу экономического контроля.

Руководители подразделений должны передавать информацию о потенциальных Конфликтах интересов на рассмотрение в юридическую службу или службу экономического контроля.

7.5 Для целей минимизации рисков, связанных с возможным возникновением Конфликтов интересов, работники Общества обязаны:

- принимать бизнес-решения на основании объективных фактов и руководствоваться здравым смыслом;
- избегать ситуаций, в результате которых работник Общества может получить личную выгоду или создается впечатление, что он получает такую выгоду;
- незамедлительно сообщать о фактических или потенциальных Конфликтах интересов своему непосредственному руководителю/в юридическую службу/службу экономического контроля.
- следовать инструкциям, полученным от юридической службы или службы экономического контроля, для разрешения Конфликтов интересов.

8 БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ

8.1 Каждый работник Общества должен стремиться к честному взаимодействию с другими работниками Общества и Третьими лицами.

Ни один работник Общества не должен получать неправомерную выгоду от какого-либо лица посредством манипуляций, сокрытия фактов, злоупотребления конфиденциальной

информацией, искажения существенных фактов или любой другой недобросовестной деловой практики.

О предложениях взяток или коммерческого подкупа работники Общества обязаны незамедлительно сообщать в юридическую службу или службу экономического контроля.

8.2 Общество категорически не допускает использование взяток, коммерческого подкупа или любой другой неэтичной практики, имеющей коррупционную составляющую, работниками Общества или Партнерами, действующими от имени Общества.

Дарение или получение работниками Общества от Третьих лиц, а также Третьими лицами от работников Общества вознаграждений, специальных льгот, скидок или других преимуществ, которые не являются общедоступными, запрещается.

8.3 Для целей минимизации рисков, связанных с наличием возможной коррупционной составляющей в действиях работников Общества или Партнеров, Общество:

- проводит комплексную юридическую проверку потенциальных Партнеров до начала сотрудничества;
- информирует работников Общества о любых фактах, которые могут свидетельствовать о несоблюдении Партнером, в том числе потенциальным Партнером, стандартов Общества, связанных с борьбой с коррупцией, установленных Кодексом, и принимает соответствующие меры.

8.4 Для целей минимизации коррупционных рисков Общества каждый работник Общества обязан:

- избегать ситуаций, когда какие-либо действия (включая, но не ограничиваясь, сделки, деловые транзакции), осуществляемые в интересах Общества или Третьих лиц, подразумевают коррупцию;
- изучать требования локальных нормативных актов Общества и следовать им до передачи или принятия любых ценностей от Третьих лиц;
- знать принятые в Обществе процедуры одобрения до передачи любых ценностей государственному служащему и следовать им.

9 ВРУЧЕНИЕ И ПОЛУЧЕНИЕ ПОДАРКОВ И ДРУГИХ ЗНАКОВ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА

9.1 Вручение и принятие подарков и других Знаков делового гостеприимства, которые обязывают или могут создавать видимость, что обязывают Общество / работников Общества оказать ответную услугу, а также нарушают правила по борьбе с Коррупцией, – запрещены.

9.2 Вручение и принятие подарков или любых других Знаков делового гостеприимства, которые могут расцениваться как попытка оказать влияние или давление на получателя или манипулировать им – запрещены.

В некоторых случаях Знаки делового гостеприимства могут являться противозаконными, например, если получатель – государственный служащий.

При наличии у работника Общества каких-либо сомнений относительно положений Кодекса, связанных с вручением или принятием Знаков делового гостеприимства, работнику Общества необходимо обратиться в юридическую службу или в службу экономического контроля.

9.3 Вручение и принятие Знаков делового гостеприимства разрешается, если:

- они имеют разумную стоимость, и их вручают и принимают открыто и прозрачно;
- их вручают или принимают для развития законных деловых отношений;
- их надлежащим образом регистрируют в соответствии с требованиями Общества, касающимися финансового учета;
- они соответствуют правилам хорошего тона и обязательствам Общества обращаться с другими лицами уважительно и с достоинством;
- это не причинит ущерб репутации Общества.

9.4 Запрещается вручать или принимать Знаки делового гостеприимства, которые:

- запрещены Обязательными требованиями;
- выражаются в предоставлении наличных денежных средств;
- являются чрезмерно дорогими и/или роскошными вещами, предоставление которых может расцениваться как взятка или коммерческий подкуп;
- запрещены работодателем получателя;
- направлены на получение неправомерных преимуществ;
- вручаются в целях получения несправедливых деловых преимуществ или создают впечатление получения указанных преимуществ;
- могут причинить ущерб репутации Общества.

10 КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

10.1 Интеллектуальная собственность и конфиденциальная информация Общества и Компаний Группы НПАО «Светогорский ЦБК» являются одними из наиболее ценных активов Общества.

10.2 К конфиденциальной информации, в том числе, относится информация о/об:

- изобретениях, новых продуктах или технических спецификациях;
- условиях договоров и ценах на товары/работы/услуги, а также стратегические или маркетинговые планы;
- данных, содержащих результаты маркетинговых исследований, изучения конкурентов и потребителей;
- существенных изменениях в составе учредителей организации;
- реорганизации бизнеса, о планируемом присоединении юридических лиц или прочих активов;
- о производственных простоях и иная производственная информация секретного характера;
- важных финансовых и технических данных;
- себестоимости продукции;
- клиентах или поставщиках, признанная конфиденциальной в силу договоров с такими Третьими лицами.

10.3. В случае, если в процессе работы в Обществе работнику предоставляется доступ к конфиденциальной информации Общества или другой организации, которая не была раскрыта публично, распространение такой конфиденциальной информации и иных данных, к которым у работников есть доступ, а также использование их для личной выгоды запрещено.

В соответствии с законодательством РФ и указанным Кодексом работники должны всегда обеспечивать конфиденциальность такой информации.

10.4 Работникам Общества, которым для целей исполнения своих должностных обязанностей предоставляется доступ к информации об изобретениях, коммерческих тайнах, ноу-хау, патентах, авторских правах и товарных знаках Общества запрещается использовать или раскрывать указанную информацию другим работникам Общества, не обладающим полномочиями на получение такой информации, а также Третьим лицам.

10.5 Работники Общества, а также Партнеры обязаны защищать конфиденциальную информацию Общества и Компаний Группы НПАО «Светогорский ЦБК», включая информацию о новых производственных и маркетинговых стратегиях, производственных процессах и спецификациях продуктов, информацию об идеях исследований и разработках, планах в отношении цен, а также информацию о потенциальных инвестициях Общества и любых данных, которые Общество считает конфиденциальными.

10.6 Работники обязаны защищать интеллектуальную собственность и конфиденциальную информацию Общества как в период работы в Обществе, так и после прекращения работы.

10.7 Конфиденциальная информация подлежит раскрытию другим лицам в случае, если раскрытие такой информации разрешено Обществом или необходимо в соответствии с требованиями законодательства РФ.

10.8 Работники Общества обязаны защищать конфиденциальную информацию, в том числе полученную от Третьих лиц. В случае незаконного получения, разглашения или распространения работниками Общества конфиденциальной информации Общество и/или работники могут быть привлечены к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

Использование интеллектуальной собственности Третьих лиц без надлежащего разрешения также может привести к привлечению Общества или работников Общества к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, а также к существенным убыткам, как для Общества, так и работников Общества, допустивших использование такой информации.

10.9 В случае возникновения у работников Общества каких-либо сомнений, связанных с получением, разглашением или распространением конфиденциальной информации, работникам следует обратиться за консультацией к специалистам юридической службы.

11 НЕДОПУЩЕНИЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ. УКЛОНЕНИЕ ОТ УПЛАТЫ НАЛОГОВ

11.1 В процессе осуществления своей деятельности Общество неукоснительно соблюдает требования законодательства РФ, направленные на противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и стремится к установлению деловых отношений только с организациями, осуществляющими свою

деятельность в соответствии с требованиями законодательства РФ и имеющими безупречную деловую репутацию.

11.2 В процессе осуществления своей деятельности Общество принимает все возможные меры по недопущению получения платежей, которые могут являться доходами другой организации от преступной деятельности.

11.3 Работник Общества обязан незамедлительно обратиться в юридическую службу или в службу экономического контроля в случае, если он подозревает уклонение Общества или Партнера от уплаты налогов или выявил такой факт, или если Партнер пытается использовать Общество для уклонения от уплаты налогов.

11.4 В процессе осуществления своей трудовой деятельности работники Общества обязаны обращать внимание на признаки коррупции в действиях работников Общества или Третьих лиц, а также на уклонения от уплаты налогов или других незаконных действий со стороны Партнера, например, когда Партнер:

- предоставляет минимальную, расплывчатую или ложную информацию о своей деятельности;
- отказывается назвать принципалов или бенефициаров интересов Третьих лиц;
- просит перевести денежные средства по договору в страны или из стран, которые не связаны с указанным договором, или Третьим лицам, не связанным с исполнением договора.

12 АНТИМОНОПОЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И КОНКУРЕНЦИЯ

12.1 Общество осуществляет свою деятельность с соблюдением требований антимонопольного законодательства РФ.

12.2 Заключение соглашений с Третьими лицами и/или предложения заключать соглашения, которые не соответствуют требованиям антимонопольного законодательства РФ, Обществом не допускаются.

12.3 Работникам Общества запрещается соглашаться и предлагать заключать соглашения с конкурентами или потенциальными конкурентами Общества относительно:

- условий продажи продукции/выполнения работ/оказания услуг клиентам, включая ценообразование;
- объемов выпускаемой продукции/производства;
- раскрытия информации о клиентах, которым Общество или Компании Группы НПАО «Светогорский ЦБК» продает продукцию, или о территориях, на которых они продают продукцию;
- любых других действий, которые могут необоснованно ограничивать конкуренцию.

12.4 В случае участия работника Общества во встречах, на которых могут присутствовать работники конкурентов Общества, работнику Общества необходимо связаться со специалистом юридической службы для получения предварительного одобрения участия работника в такой встрече и соответствующих рекомендаций.

12.5 В случае любых взаимодействий работников Общества с конкурентами Общества, которые могут необоснованно ограничивать конкуренцию (иметь антиконкурентные последствия), работники Общества обязаны обращаться за консультацией к генеральному директору Общества и специалисту юридической службы.

К взаимодействиям, которые могут необоснованно ограничивать конкуренцию (иметь антиконкурентные последствия), относятся в том числе:

- соглашения об эксклюзивности;
- договоренности о скидках, основанных на объеме или программах лояльности;
- договоренности о скидках, предлагаемых только определенным клиентам;
- соглашения о ценах;
- территориальные ограничения;
- объединение нескольких продуктов для продажи;
- совместные договоренности о закупках;
- любое предлагаемое слияние, приобретение или создание совместного предприятия.

12.6 Использование неэтичных или незаконных средств для получения информации о конкурентах Общества не допускается.

12.7 Работникам Общества запрещается:

- получать конфиденциальную, торговую и/или любую другую ценную информацию (далее – «Коммерческая информация») неэтичным и/или незаконным способом (в том числе, обманным путем);
- позволять Третьим лицам получать Коммерческую информацию для Общества неэтичным и/или незаконным способом;
- использовать Коммерческую информацию ненадлежащим образом (в том числе таким, который может приводить к нарушению требований антимонопольного законодательства РФ);
- получать Коммерческую информацию от конкурента Общества;
- использовать или распространять Коммерческую информацию, которая была получена или передана неэтичным и/или незаконным способом.

13 ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

13.1 Общество и его работники обязаны соблюдать требования законодательства РФ в области защиты персональных данных физических лиц: как работников Общества, так и работников Третьих лиц, доступ к которым имеет Общество в связи с осуществлением деятельности.

13.2 Общество осуществляет обработку персональных данных в соответствии с требованиями законодательства РФ и принятыми в их развитие локальными-нормативными актами Общества и исключительно для целей осуществления Обществом своей деятельности.

13.3 Общество предоставляет своим работникам доступ к персональным данным только в случае, если работнику необходимо их использовать для выполнения своих должностных обязанностей и при условии обеспечения надлежащих условий для работы с такими данными.

13.4 Если работнику Общества стало известно о предполагаемой или подтвержденной утечке или несанкционированном раскрытии персональных данных, он обязан незамедлительно сообщить об этом генеральному директору Общества, в юридическую

службу и/или службу экономического контроля, и/или по электронному адресу: compliance@svetopaper.com.

14 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

14.1 В процессе своей деятельности Общество осуществляет реализацию различных социальных (благотворительных) проектов и программ.

14.2 Любые благотворительные пожертвования, противоречащие требованиям законодательства РФ, запрещены.

14.3 В случае, если у работника Общества есть сомнения относительно правомерности каких-либо благотворительных пожертвований, в том числе связанных с пожертвованиями в интересах органов власти, работник обязан предварительно проконсультироваться со специалистом юридической службы.

15 СОБЛЮДЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ И ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

15.1 В связи с тем, что деятельность Общества и Компаний Группы НПАО «Светогорский ЦБК» неразрывно связана с использованием природных ресурсов, Общество осуществляет свою деятельность с учетом следующих принципов:

- обеспечение устойчивого лесопользования;
- улучшение состояния водных ресурсов;
- ответственный подход к коммерческой деятельности;
- повышение эффективности систем очистки;
- снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- сокращение отходов.

15.2 Общество рационально использует природные ресурсы и предъявляет требования к наличию необходимых разрешений и сертификатов у Партнеров, выполняющих работы для нужд Общества.

15.3 Компании Группы НПАО «Светогорский ЦБК» придерживается методов ответственного ведения лесного хозяйства, сотрудничает с организациями по охране окружающей среды для поддержания здоровья лесных экосистем, развития важных, с точки зрения экологии, территорий, а также для сохранения и восстановления лесов.

16 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1 Работники Общества, допустившие нарушение требований Кодекса, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности с соблюдением процедуры, установленной ТК РФ.

16.2 Изменения и дополнения в Кодекс могут быть внесены на основании приказа Генерального директора Общества с соблюдением процедуры, установленной действующим законодательством и Уставом Общества.

16.3 Кодекс разработан в соответствии с требованиями законодательства РФ. В случае изменения требований законодательства РФ Кодекс подлежит применению в части, непротиворечащей законодательству РФ, вплоть до внесения в Кодекс соответствующих изменений.

16.4 Со дня утверждения Кодекса утрачивает силу Кодекс деловой этики НΠΑО «СветоТехСервис» от 01.10.2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Директор по персоналу



Я.В. Поплавская

Юрисконсульт



Р.Н. Кручинин