

УТВЕРЖДЕН  
Решением Совета директоров  
АО «РИК Плюс»  
(Протокол № 19-23 от «18» декабря 2023 г.)

КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «РИК ПЛЮС»

г. Якутск, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА	5
4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ.	6
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	7
6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ	7
7. СОХРАННОСТЬ ИНФОРМАЦИИ	8
8. ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ	9
8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ	10
9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	10
10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	11
11. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	11
12. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	12
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Акционерного общества «РИК Плюс» (далее – Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, определяет ключевые принципы и нормы этичного делового поведения, лежащие в основе корпоративной культуры Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

Кодекс распространяется на работников Общества. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Обществу юридических лиц, под которыми по тексту настоящего Кодекса понимаются юридические лица, в отношении которых Общество (прямо или косвенно) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом.

Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных организаций Общества. На основе положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольным организациям Общества рекомендуется разработать и утвердить собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц. До разработки и утверждения подконтрольными организациями собственных Кодексов корпоративной этики на их работников распространяются положения настоящего Кодекса.

Положения Кодекса основаны на:

- требования законодательства Российской Федерации;
- положениях Устава и других внутренних нормативных документов Общества;
- принципах и положениях международных стандартов, руководств и инициатив в области устойчивого развития и ответственных деловых практик.

Цель Кодекса - развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.

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 при исполнении своих должностных обязанностей;
- предотвращение возникновения у работников конфликта интересов и его эффективное разрешение в случае возникновения, разрешение других проблем, имеющих этические аспекты;
- 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.

Настоящий Кодекс подлежит обязательному применению в Обществе.

## 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Группа** – группа компаний РИК.

**Кодекс корпоративной этики АО «РИК Плюс»** – внутренний документ Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества, и, определяющий основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения Работников Общества, требования, принципы и стандарты, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества.

**Корпоративная этика** – совокупность установленных в Обществе морально-нравственных принципов, правил и норм поведения Работников Общества при осуществлении ими своих должностных обязанностей.

**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.

**Подконтрольные организации** – юридические лица, входящие в группу компаний РИК и в отношении которых Общество (прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом.

**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.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом.

**Структурное подразделение** – предусмотренное организационной структурой Общества подразделение, выполняющее определенные соответствующим положением функции и задачи.

**Стратегия** – утвержденная Стратегия развития Группы "РИК" до 2024 года с целевым видением до 2032 года.

**Третьи лица** – любые физические лица, не являющиеся работниками Общества или ее подконтрольных организаций, а также юридические лица, не входящие в число подконтрольных организаций Общества.

### 3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Корпоративные ценности призваны регулировать внутренние процессы и побуждают действовать сообща во имя общих интересов Группы.

Стратегия Общества основывается на новой модели развития, нацеленной на рост стоимости капитала за счет эффективного управления активами и качественного изменения бизнес-модели.

Каждый работник вносит вклад в успех Группы, создает ценность и приближает Группу к осуществлению миссии.

Миссия группы компаний РИК – содействие в создании комфортного пространства для человека в Якутии.

Стратегическая цель – стать региональной группой, состоящей из компаний-лидеров в отраслях.

Наиболее перспективными с точки зрения экономической целесообразности определены такие бизнес-направления как дорожное строительство, гражданское строительство, управление недвижимостью, добывающая промышленность в Арктической зоне, энергоэффективность и энергоснабжение.

Корпоративные ценности и убеждения, лежащие в основе корпоративной культуры и разделяемые всеми членами Общества, позволяют сформулировать мотивацию для достижения наилучших результатов при реализации Стратегии.

Корпоративными ценностями Группы являются:

- **открытость** - готовность высказывать свое мнение и прислушиваться к мнению других, строить открытые и честные отношения с помощью общения. Открытость создает среду для добровольного и равноправного участия, которая поощряет сотрудников генерировать прогрессивные идеи, брать инициативу и самостоятельно искать ответы на актуальные вопросы ради достижения общего результата. Открытость также понимается как обеспечение прозрачности механизмов реализации Стратегии, отсутствие бюрократии и искусственных преград.

- **лидерство** - постановка работниками амбициозных целей, ответственность за результат, способность принимать взвешенные решения несмотря на вызовы и угрозы, умение делегировать полномочия. Поведением, раскрывающим ценность лидерства, является также сила воли и порядочность, беспристрастное и уважительное отношение к окружающим, гибкость и чуткость, воодушевление и мотивирование других личным примером, способность побуждать коллег проявлять их лучшие качества;

- **патриотизм** - приверженность работников интересам Группы, высокой работоспособностью и отдачей общему делу, стремлением к повышению собственной квалификации, что положительно отражается на имидже Группы;

- **команда** - возможность каждого работника быть услышанным, поделиться опытом для успеха всей команды, а также создание позитивной рабочей обстановки, открывающей новые творческие возможности и навыки в работе.
- **партнерство** - стремление поддерживать долгосрочные, надёжные и конструктивные отношения со всеми заинтересованными сторонами, основанные на взаимном уважении, солидарности, высоком уровне деловой этики, умении слушать и вести диалог;
- **вовлеченность** - эмоциональное и интеллектуальное состояние проявлять энтузиазм, инициативность и заинтересованность, направленное на улучшение сложившихся практик, повышение качества выполнения возложенных задач. Работники, осмысленно вовлеченные в рабочий процесс, гораздо энергичнее и эффективнее претворяют в жизнь цели и задачи Общества.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Группы.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе. Общество создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Общество ценит своих работников. Общество 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.

Общество не допускает никаких форм дискриминации, притеснения и 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. ОХРАНА ТРУДА И ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

Общество стремится к обеспечению безопасных условий труда на основе соблюдения действующего законодательства РФ и технических стандартов, прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные и аварийные ситуации.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Общество рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность и уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. Общество активно поощряет занятие физкультурой и спортом, другими оздоровительными мероприятиями.

Общество придерживается принципа динамичного роста в своей деятельности, при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

## **6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ**

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.

Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов. Работники обязуются своевременно сообщать о потенциальной возможности конфликта интересов, а при его экстренном возникновении незамедлительно информировать непосредственного руководителя.

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

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (Общим собранием акционеров, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества 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 (статья 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Общество, соблюдая высокие стандарты делового поведения, осознает, что достижение успеха в предпринимательской деятельности, развитие отношений с государством и корпоративные отношения могут подвергаться рискам, связанным с проявлениями коррупции. Общество активно работает над предотвращением коррупционных проявлений в рамках своей политики в сфере противодействия коррупции (утверждено Решением Совета директоров от 25.03.2022г., протокол № 03-22).

## **7. СОХРАННОСТЬ ИНФОРМАЦИИ**

Нарушение конфиденциальности информации или нарушение порядка обращения с документами, содержащими информацию ограниченного доступа, может нанести ущерб Обществу.



Общество вводит ограничения по обращению с такой информацией в соответствии с законодательством. Данные ограничения помогают поддержать разумный баланс между открытостью и соблюдением деловых и экономических интересов Общества

Работники Общества:

- соблюдают положения документов, регламентирующих порядок обращения с информацией ограниченного доступа, персональными данными работников;
- передают информацию ограниченного доступа третьим лицам в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Общества, изданными в развитие законодательства.

## 8. ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество,
- денежные средства,
- ценные бумаги,
- объекты интеллектуальной собственности,
- рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества. Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе

работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц. Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## 9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнёрства.

Общество нацелено на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

Запрещены любые формы взяточничества, коррупции и вымогательства, а также действуют соответствующие процедуры для предотвращения подкупа во всех коммерческих сделках, осуществляемых с контрагентами.

## 10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Успешная совместная деятельность Общества и ее подконтрольных организаций определяет эффективность работы всего группы компаний РИК. Общество выполняет требования законодательства Российской Федерации и, выступая как акционер/участник подконтрольных организаций, учитывает интересы других акционеров/участников подконтрольных организаций и их работников.

При взаимодействии с подконтрольными организациями Общество:

- оказывает организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности их работы, рентабельности и рыночной привлекательности;
- способствует повышению конкурентоспособности и поддерживает репутацию;

- содействует привлечению высокопрофессиональных кадров, созданию условий для их успешной работы;
- соблюдают требования законодательства Российской Федерации;
- поддерживают высокое качество корпоративного управления, соответствующего стандартам Общества;
- способствуют реализации стратегии;
- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

## 11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ

Общество учитывает особый публично-правовой статус, которым обладает его единственный акционер – Республика Саха (Якутия) в лице Министерство имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия), полном объеме удовлетворять потребности населения Республики Саха (Якутия) в сфере дорожной отрасли, гражданского строительства, добывающей промышленности, энергосбережения и управлению недвижимостью.

Общество несет ответственность перед государством и нашими согражданами:

- обеспечивает высокий уровень корпоративного управления для достижения целей, поставленных акционером;
- соблюдает требования законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)
- обеспечивает полноту и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности в строгом соответствии с законодательством;
- соблюдает нормы, требования и положения;
- взаимодействующие с государственными органами работники Общества оперативно и полно передают необходимые сведения в рамках установленных норм и правил обращения с информацией.

## 12. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

В целях создания и поддержания комфортной рабочей обстановки работники должны соблюдать следующие нормы и правила делового поведения:

- уважительно относиться друг к другу, не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;

- отмечать хорошо выполненную коллегами работу, помогать им, делиться знаниями и опытом;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- к Генеральному директору и первому заместителю Генерального директора, исполнительному директору, коммерческому директору и руководителям структурных подразделений, директорам подконтрольных организаций является обязательным обращение на «Вы» и по имени и отчеству;

В деловом поведении Работнику рекомендуется воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений,
- действий, которые имеют неприемлемый характер;
- оскорбительных выражений и действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- распространения заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство работников и подрывающих их репутацию.

Работники своим поведением призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

### 13. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Руководители должны своим поведением на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований законодательства и внутренних документов, в том числе настоящего Кодекса.

При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней должны: исходить из интересов Группы, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы, и правила;

уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимать обоснованные законные решения;

в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Группы при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;

действовать в соответствии со стратегическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Общества;

обеспечить безопасную, удобную организацию всех рабочих мест;

не допускать участия Группы в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Группы;

предоставлять объективную обратную связь работникам в целях их профессионального и личностного роста для повышения эффективности деятельности;

принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

## 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс, а также любые изменения и дополнения к нему утверждаются решением Совета директоров Общества.

Каждый работник Общества должен ознакомиться с Кодексом. Новые работники знакомятся с Кодексом под роспись при приеме на работу. Ответственность за данную процедуру несет Департамент управления персоналом.

Все работники Общества независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Кодекса, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.