

Приложение № 3

к приказу АО «Литий-Элемент»  
от 13.12 2024 № 953

**Кодекс этики и служебного поведения работников  
АО «Литий-Элемент»**

## Содержание

1. Введение
2. Корпоративные ценности Общества
3. Взаимодействия Общества и работников, охрана труда
4. Конфликт интересов
5. Совместная работа родственников
6. Подарки
7. Использование активов и ресурсов Общества. Обращение с информацией
8. Отношения с конкурентами и контрагентами
9. Взаимодействие с государством и обществом
10. Противодействие коррупции
11. Требования к личному поведению
12. Механизм применения Кодекса
13. Ответственность
14. Заключительные положения

## 1. Введение

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Акционерного общества «Литий-Элемент» (далее – Общество/АО «Литий-Элемент») закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила служебного поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной, профессиональной и деловой этики.

Кодекс распространяется на работников Общества.

Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников Общества и урегулированию конфликта интересов (далее Комиссия);

- своевременно уведомляет своего непосредственного руководителя либо Комиссию обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц с целью склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом при оценке, поощрении и продвижении работников.

## 2. Корпоративные ценности Общества

АО «Литий-Элемент» — современное предприятие, находящееся под управлением «РТ-Капитал», создано на базе научно-исследовательского института химических источников тока (НИИХИТ).

Корпоративными ценностями Общества являются:

- **профессионализм** – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

- **инициативность** – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

- **бережливость** – ответственный и бережный подход к использованию активов Общества (в т.ч. находящихся в аренде), к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

- **взаимное уважение** – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

- **открытость к диалогу** – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

- **преемственность** – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.

### 3. Взаимодействия Общества и работников, охрана труда

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

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.

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

Общество представляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности.

Общество гарантирует работникам защиту от любых дискриминаций, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию.

Общество ценит в своих работниках:

• **компетентность:**

- глубокое и всестороннее знание по специальности;

- высокий профессионализм;

- умение строить отношения с партнерами и коллегами;

-владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

• **инициативность:**

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность;

• **личные качества:**

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

• **корпоративное поведение:**

- преданность и лояльность Обществу;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

#### 4. Конфликт интересов

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспрепятственное 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.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта), представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

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

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

## 5. Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает проблемы.

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в т.ч. контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника – родственника.

Наличие родственных связей между руководителями Общества создают репетиционные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество ограничивает случаи совместной работы родственников. Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В обществе не допускается ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников в Обществе допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения (Комиссии по урегулированию конфликта интересов).

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

## 6. Подарки

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Обществе.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг), даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса, считаются подарками работнику.

Общество ограничивает возможности приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц, вступивших во взаимодействия с Обществом или планирующих такие взаимоотношения, подарки в любой из приведенных ниже ситуаций:

- за совершение каких-либо действий (бездействий), связанных с работой в Обществе;

- стоимость свыше 3 000 рублей;

- в виде денег или денежного эквивалентов;

- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Комиссии.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном разделом 12 настоящего Кодекса.

## **7. Использование активов и ресурсов Общества. Обращение с информацией.**

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

- движимое и недвижимое имущество, деньги и 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, за исключением ограниченного использования иных активов

Общества в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

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.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Общества запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Общества, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеет иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством Российской Федерации, 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 долями Общества, ценными бумагами и долями его контрагентов. Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Отношения с конкурентами и контрагентами**

Работнику запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, а деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от родства.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурентной 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 преимущества для отдельных поставщиков или подрядчиков.

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

## **9. Взаимодействия с государством и обществом**

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации.

Общество осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ, могут только руководители Общества, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

## **10. Противодействие коррупции**

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.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения в соответствии с действующим законодательством.

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.

Об обращении к ним каких-либо лиц, в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя.

## 11. Требования к личному поведению

Работники Общества не должны допускать:

- публичные высказывания, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребление наркотиков;
- употребление алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Общества, за исключением специальных мероприятий, с соблюдением норм делового этикета;
- курение вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздержаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

## 12. Механизмы применения Кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований положений Кодекса, возлагается на Комиссию.

Комиссия состоит не менее, чем из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяется приказом Общества.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

По вопросам разъяснения положения Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

- к своему непосредственному руководителю;
- в Комиссию.

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов,

либо принятые меры не повлекли устранение конфликта интересов, работник Общества информирует об этом Комиссию.

Общество гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

### **13. Ответственность**

За несоблюдение положений Кодекса работник Общества несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

### **14. Заключительные положения**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников.