

## КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

### 1. Основные принципы

С Политикой кодекса корпоративной этики следует знакомиться параллельно с Дисциплинарной процедурой, принятой в RETN. Цель Кодекса корпоративной этики – установить стандарты поведения, которых следует придерживаться всем работникам и создать основу, позволяющую руководителям работать с персоналом для поддержания этих стандартов и поощрять совершенствование там, где это необходимо.

Политика RETN состоит в том, чтобы обеспечить справедливое рассмотрение любого дисциплинарного вопроса, и в соответствии с Дисциплинарной процедурой.

Если у работника появились сомнения в отношении сферы своих обязанностей или ожидаемых норм поведения, он должен попытаться прояснить это, обсудив со своим непосредственным руководителем.

### 2. Кодекс корпоративной этики

Руководители несут ответственность за то, чтобы работники, которые находятся в их подчинении, знали и понимали правила, изложенные в рамках Кодекса корпоративной этики RETN.

Во время работы в RETN, работники всегда должны поддерживать стандарты профессионального и ответственного поведения. В частности, персонал должен:

- соблюдать условия своего договора, как точно обозначенные, так и подразумеваемые;
- соблюдать политики, процедуры и правила RETN, их можно найти во внутренней сети персонала или о них время от времени уведомляют с помощью досок объявлений, по электронной почте, внутренней сети или другими способами;
- проявлять разумную осторожность в том, что касается техники безопасности как по отношению к себе, так и по отношению к коллегам и третьим лицам и соблюдать политику RETN по Охране труда и технике безопасности; а также
- следовать обоснованным указаниям руководителей.

Несоблюдение стандартов поведения на должном уровне может привести к принятию мер в рамках Дисциплинарной процедуры.

### 3. Дисциплинарный проступок

Ниже приведены примеры действий, которые обычно будут считаться дисциплинарными проступками и будут рассматриваться в рамках Дисциплинарной процедуры:

- незначительные нарушения политик и процедур RETN;
- незначительные нарушения трудового договора, в том числе:
  - плохое соблюдение графика работы.
  - отсутствие на работе без предварительного согласования или уважительной причины.
  - недопустимые уровни отсутствия на работе.
  - отказ следовать обоснованным указаниям.
  - пренебрежительное отношение работника к выполнению своих обязанностей.
- причинение ущерба или несанкционированное использование собственности RETN;
- ненадлежащее использование телефона RETN для совершения личных звонков;

- ненадлежащее использование закрепленной за сотрудником электронной почты, ненадлежащее использование интернета;
- использование непристойной лексики или любое другое оскорбительное поведение; или
- курение вне зон для курения.

Этот список приведен только в качестве примера и не является исчерпывающим.

#### 4. Грубое нарушение

Грубое нарушение, по мнению RETN – это такое нарушение, которое, по всей вероятности, способно нанести вред репутации или непоправимый ущерб рабочим отношениям и доверию между работодателем и работником. Грубое нарушение будет рассматриваться в соответствии с Дисциплинарной процедурой RETN и, в случае подтверждения, обычно приводит к увольнению без предварительного уведомления или выплате вместо уведомления (увольнение в дисциплинарном порядке).

Ниже примеры действий, которые обычно считаются грубыми нарушениями:

- серьезное неправомерное использование собственности или имени RETN;
- нанесение серьезного ущерба репутации RETN;
- серьезное злоупотребление доверием и нарушение конфиденциальности;
- серьезное неправомерное использование систем информационных технологий RETN (включая неправомерное использование разработанного и лицензированного программного обеспечения, использование запрещенного программного обеспечения, неправомерное использование электронной почты и интернета);
- нарушения Политик равенства, включая дискриминацию, притеснения или виктимизацию;
- виктимизация лица, которое высказало обеспокоенность, подало жалобу или предоставило доказательство или информацию RETN по какому бы то ни было поводу;
- намеренный доступ и нахождение на интернет-сайтах, содержащих порнографические, оскорбительные или непристойные материалы;
- физическое насилие или запугивание, действительное применение насилия или угроза насилия или поведение, провоцирующее насилие;
- неспособность выполнять работу из-за злоупотребления алкоголем или нахождения под влиянием наркотических веществ;
- хранение, сбыт или попытка сбыта запрещенных веществ;
- серьезное нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- обман, подлог, кража или самовольное изъятие собственности RETN или собственности работника, подрядчика, обучающегося или любого другого лица;
- выполнение какой-то другой оплачиваемой или неоплачиваемой работы во время своего рабочего времени;
- получение взятки или других незаконных и неправомерных выплат, связанных с занятостью работника;
- намеренное повреждение зданий, имущества, собственности или оборудования RETN или собственности работника, подрядчика, обучающегося или любого другого лица;
- судимость за уголовное преступление, что, по мнению RETN, может существенно повлиять на его репутацию или отношения с работниками, обучающимися или другими лицами и вообще влияет на возможность работника оставаться работником;
- предоставление ложных данных в заявлении о приеме на работу или предоставление ложной информации в том, что касается квалификации или права на работу (включая иммиграционный статус) для того, чтобы получить работу или другие выгоды;

- повторные или серьезные нарушения, касающиеся следования обоснованным указаниям или другое серьезное действие, связанное с нарушением субординации или серьезное пренебрежение должностными обязанностями;
- несоблюдение Политики и Процедур RETN Capital в отношении техники безопасности;
- намеренное или самовольное использование, обработка или раскрытие персональных данных или конфиденциальной информации в нарушение Политики RETN по защите данных; и
- злоумышленное или недобросовестное использование Процедуры RETN по рассмотрению жалоб.

Этот список приведен только в качестве примера и не является исчерпывающим.

## 5. Рассмотрение

Настоящая политика была одобрена Генеральным директором 01/04/2022 и подлежит ежегодному пересмотру.