

УТВЕРЖДЕН
решением совета директоров
ПАО «ФосАгро» от 21.12.2021
(протокол заседания совета директоров
от 22.12.2021 б/н)

КОДЕКС ЭТИКИ
публичного акционерного общества «ФосАгро»
(новая редакция)

Москва
2021 год



RHWMM360145TWNGK07P

Уважаемые коллеги!

ПАО «ФосАгро» - российская вертикально-интегрированная Компания, один из ведущих мировых производителей фосфорсодержащих удобрений. Основным направлением деятельности Компании является производство фосфорсодержащих удобрений, высокосортного фосфатного сырья – апатитового концентрата, а также кормовых фосфатов, азотных удобрений и аммиака.

Наша Компания обладает репутацией надежного бизнес-партнера, во многом благодаря четко выстроенной стратегии развития, высокому производственному потенциалу, социальной ответственности перед работниками и обществом.

Мы отчетливо понимаем, что порядочность, честность и открытость являются основой доверия, соответственно, и успехов Компании в условиях современного рынка. Поэтому считаем необходимым придерживаться ведущих практик корпоративного управления, где ключевыми являются высокие профессиональные и этические стандарты ведения бизнеса.

Мы стремимся соответствовать мировым стандартам в области обеспечения прав человека, промышленной безопасности, охраны окружающей среды, труда и здоровья и считаем это залогом успеха для нашей работы со всеми заинтересованными сторонами, включая не только работников и жителей городов присутствия предприятий Компании, но и деловых партнеров, инвесторов и акционеров.

Успехи и лидирующая позиция Компании, несомненно, являются заслугой работников предприятий ПАО «ФосАгро» и организаций, входящих с ним в одну группу лиц, которые способствуют укреплению ее деловой репутации, стремясь к высокому качеству работы, следуя принципам профессиональной порядочности, объективности и добросовестности.

Мы гордимся своей кадровой политикой и стремимся сделать ее еще лучше. Благодаря корпоративной культуре, основанной на приверженности к совершенствованию бизнеса, Компания является одной из лучших компаний, открывающей перед работниками широкие карьерные возможности.

Компания реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижа работы в Компании и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда. В своей деятельности мы всегда стремимся к соблюдению самых высоких стандартов корпоративного управления, отражением которых является Кодекс этики.

В Кодексе этики четко изложены все основные требования к работникам Компании, установлены правила и нормы коллективного и индивидуального поведения каждого работника нашей Компании. Они охватывают все сферы производственных и деловых отношений как внутри коллектива, так и в общении с бизнес-партнерами и другими внешними сторонами. Приверженность этим правилам приводит к единому знаменателю ценности нашей Компании, к тому, чтобы все наши работники получали удовлетворение от своей работы и от общения с коллегами, чувствовали себя комфортно в коллективе и могли развиваться в профессиональном и личностном плане.

Следование принципам Кодекса этики помогает Компании избежать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост, способствует укреплению позиций на российском и зарубежном рынках, а также способствует повышению стоимости Компании.

Убежден, что настоящий Кодекс послужит для Вас руководством к действию во всех сферах делового и производственного общения, а соблюдение его правил станет традицией.

С уважением,

Генеральный директор ПАО «ФосАгро»

Гурьев Андрей Андреевич

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	5
2. Соблюдение законодательства и локальных нормативных актов Компании	5
3. Социальные ценности и социальная ответственность Компании	6
4. Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды	6
5. Соблюдение трудовых прав работников	8
6. Отношения с работниками	8
7. Отношения с государством и общественными организациями	10
8. Отношения с контрагентами Компании	10
9. Добросовестная конкуренция	11
10. Требование к рабочему месту и облику	11
11. Деловые подарки	11
12. Лояльность работников к Компании	12
13. Противодействие коррупции	12
14. Использование ресурсов Компании	13
15. Конфиденциальная информация	14
16. Раскрытие Компанией информации	15
17. Сообщение о нарушениях Кодекса	15
18. Ответственность	16
19. Внесение изменений	16

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Репутация и будущие успехи публичного акционерного общества «ФосАгро» (далее – Компания или ПАО «ФосАгро») в значительной мере зависят от соблюдения не только требований закона, но и высоких профессиональных и этических стандартов.

Компания стремится соответствовать высоким профессиональным и этическим стандартам ведения бизнеса и общепризнанным нормам делового оборота. Настоящий Кодекс этики ПАО «ФосАгро» (далее - Кодекс) является свидетельством приверженности принципам цивилизованного ведения бизнеса.

1.2. Кодекс отражает основные принципы и нормы этического ведения бизнеса, лежащие в основе корпоративной культуры ПАО «ФосАгро» и организаций, входящих с ним в одну группу лиц. Кодекс систематизирует правила применения стандартов поведения работников Компании, независимо от их специальности, квалификации или должности, в целях обеспечения деловой репутации Компании в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности. Нормы Кодекса регулируют ситуативное поведение работников, исходя из требований добросовестности, разумности, справедливости и партнерства, способствующих осуществлению успешной деятельности Компании.

1.3. Кодекс является важнейшей частью системы корпоративного управления Компании. Данный Кодекс был разработан в целях:

- создания единого документа, объединяющего основные принципы делового поведения и внутрикорпоративных взаимоотношений, которыми работники ПАО «ФосАгро» должны руководствоваться при исполнении своих должностных обязанностей;

- установления четких критериев этичного и добросовестного поведения, которым в рамках осуществления действий от лица, по поручению и/или в интересах ПАО «ФосАгро» должны стремиться соответствовать не только работники Компании, но также иные лица, вовлеченные в ее деятельность, в том числе инвесторы, акционеры, партнеры и представители Компании и контрагентов;

- развития единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

- повышения, укрепления и защиты деловой репутации Компании как честного, открытого и добросовестного партнера, обеспечения тем самым формирования положительного имиджа Компании в глазах акционеров, потенциальных инвесторов, партнеров, работников и контрагентов.

1.4. Кодекс является внутренним (локальным) документом, обязательным для соблюдения всеми руководителями, должностными лицами и работниками Компании.

2. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ КОМПАНИИ

2.1. Работники Компании обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, относящихся и применимых к Компании или применяемых Компанией, а также локальных нормативных актов Компании.

2.2. В спорных ситуациях, способных привести к нарушению законодательства Российской Федерации и негативно повлиять на деловую репутацию Компании, работники должны обращаться за консультацией в структурное подразделение, осуществляющее правовую поддержку деятельности Компании.

3. СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ

3.1. Компания всецело привержена этическим принципам и нормам. В Компании превыше всего ценятся честность и добросовестность.

3.2. Компания несет социальную ответственность перед своими работниками, государством; провозглашает привнесение этических принципов и принципов социальной ответственности в практику деловых отношений.

3.3. Реализуя принципы партнерства и сотрудничества между бизнесом и государством, Компания добровольно осуществляет социальные программы. Реализация социальных программ, спонсорская и благотворительная деятельность Компании, результативность взаимоотношений с органами власти и органами местного самоуправления направлены на повышение деловой репутации Компании, инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности и способствуют достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека и достижению устойчивого развития Компании как самостоятельной и ответственной компании.

Социальные программы Компании направлены на обеспечение безопасных и комфортных условий труда и отдыха, решение жилищных проблем и улучшение качества жизни работников и их семей, профессиональное обучение работников, повышение культуры производства, материальную поддержку ветеранов и пенсионеров, развитие молодежных движений.

Благотворительные программы направлены на оказание помощи местным органам власти по вопросам развития спорта и культуры, жизнеобеспечения и развития городов, где Компания осуществляет свою деятельность. Основной целью благотворительной и социальной деятельности Компании является обеспечение устойчивого развития регионов присутствия Компании и членов Компании, нуждающихся в социальной защите. Реализуя благотворительные проекты, Компания стремится, прежде всего, помогать людям.

3.4. Компания определила следующие основные принципы оказания благотворительной помощи:

3.4.1. Адресность и целевое использование: вся благотворительная деятельность Компании нацелена на решение конкретных задач, соответствующих основным направлениям благотворительной деятельности, определенным внутренними нормативными документами Компании;

3.4.2. Контроль за расходованием: Компания устанавливает принцип контроля за расходованием оказанной благотворительной помощи, в том числе за целевым использованием выделенных средств;

3.4.3. Прозрачность и раскрытие информации: благотворительная помощь, оказываемая Компанией, подлежит обязательному раскрытию в открытых источниках и средствах массовой информации.

4. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Компания относится к жизни человека как к высшей ценности. Не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. Безопасность труда и здоровье работников относятся к ключевым приоритетам деятельности Компании.

4.2. Компания реализует необходимые мероприятия для предотвращения несчастных случаев и причинения вреда здоровью работников в результате или в процессе выполнения ими должностных

обязанностей, устраняя, насколько это возможно, причины возникновения факторов риска на рабочем месте.

4.3. Условия комфортного и безопасного труда Компанией также создаются и для сотрудников подрядных организаций.

4.4. Компания обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья своих работников в процессе трудовой деятельности, постоянно повышает уровень знаний и компетентность работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды.

4.5. Учитывая, что масштабная производственная деятельность объективно связана с образованием отходов, выбросами загрязняющих веществ в атмосферу, сбросами в природные водоемы, Компания чувствует свою ответственность перед обществом и поэтому стремится снижать уровень воздействия на природу и компенсировать ущерб, наносимый окружающей среде.

Компания разрабатывает и выполняет мероприятия, направленные на предотвращение загрязнения окружающей среды, связанные с потенциальными авариями и аварийными ситуациями, применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает вредное воздействие на окружающую среду и человека.

Компания соблюдает российские и международные законы и требования в области охраны окружающей среды, касающиеся как самой производственной деятельности, так и утилизации продуктов производства.

4.6. В рамках своей деятельности Компания обращает особое внимание на следующие области экологической безопасности:

- производственный экологический мониторинг (в том числе с привлечением независимых специалистов);
- охрана и рациональное использование водных ресурсов;
- охрана атмосферного воздуха;
- охрана земель;
- утилизация и переработка опасных отходов производства;
- ресурсосбережение и энергоэффективность;
- охрана биоразнообразия.

4.7. Обеспечение условий производства, безопасных для жизни, здоровья работников Компании и охраны окружающей среды – прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления Компании.

4.8. Компания не проводит опыты на животных, кроме случаев, установленных законодательством; при проведении экспертизы удобрений основным методом оценки информации о токсичности и опасности многокомпонентного вещества для животного мира является анализ информации из национальных и международных баз данных, а также информации о ранее зарегистрированных удобрениях.

4.9. Работники Компании должны:

- совершенствовать свои знания в области промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- соблюдать требования безопасности и нормы охраны труда, поддерживать безопасные условия на рабочих местах;
- сообщать о всех происшествиях, которые произошли на производстве, и об обстоятельствах, создающих опасность для жизни и здоровья людей (небезопасных методах и условиях ведения деятельности и использования оборудования);
- знать о рисках, сопровождающих их деятельность и влияющих на безопасность их жизни, здоровье и на окружающих;

- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

5. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

5.1. Самым ценным активом ПАО «ФосАгро» являются ее работники, поэтому Компания стремится создать такие условия работы и корпоративную культуру, которые гарантировали бы поддержку, обучение и развитие работников, что, в свою очередь, обеспечивает максимальную эффективность работы.

Компания способствует профессиональному росту работников и удерживает в Компании:

- высококвалифицированных специалистов в целях обеспечения успешной и эффективной работы ПАО «ФосАгро» и организаций, входящих с ним в одну группу лиц, в том числе надлежащего осуществления административных, управленческих и контрольных функций за деятельностью Компании и дочерних и зависимых обществ (далее – ДО);

- работников, которые обладают высокими моральными качествами и разделяют ценности и принципы Компании в области этического ведения бизнеса.

5.2. Компания признает трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности Компания соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, признает право работника на достойное вознаграждение за результаты труда. Компания заявляет о недопущении Компанией и ее ДО любых форм дискриминации и принудительного труда, а также использования детского труда. Компания поддерживает участие работников в решении принципиальных вопросов развития Компании.

Компания реализует программы по развитию персонала, которые подразумевают обучение и профессиональное развитие работников, предоставление социального пакета, системы мотивации труда, создание условий отдыха и досуга.

Компания поощряет трудовые династии, трудовые традиции коллектива, способствующие закреплению кадров, повышению дисциплины и производительности труда, эффективности воспитательной работы в коллективах.

5.3. Компания поддерживает развитие профессионального и личностного потенциала своих работников. Главной задачей службы персонала является обеспечение кадровой безопасности и защищенности Компании на всех ее уровнях, путем формирования кадрового резерва квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими и практическими знаниями и компетенциями, необходимыми для обеспечения деятельности Компании.

6. ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

6.1. В основе взаимоотношений Компании и ее работников лежат принципы социального партнерства. Компания стремится создавать для всех работников наиболее благоприятные условия для труда и профессионального развития. Для решения этих задач Компания:

- поддерживает благоприятную и плодотворную рабочую атмосферу;
- осуществляет охрану труда на предприятии;
- обеспечивает достойный уровень заработной платы, а также поощряет работников за успехи в трудовой деятельности;
- создает возможности для обучения и повышения квалификации своих работников;
- обеспечивает эффективное и беспристрастное управление кадрами;
- принимает объективные кадровые решения;

- постоянно совершенствует методики подготовки и обучения работников;
- реализует эффективную двухстороннюю связь работников с руководством Компании и другими службами;
- формирует кадровый резерв для руководящего состава.

6.2. Компания гарантирует работникам социальную защиту и поддержку в рамках, предусмотренных применимым законодательством и внутренними нормативными документами Компании.

6.3. В свою очередь, работники Компании обязаны:

- ознакомиться с положениями Кодекса этики и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;
- знать и соблюдать требования внутренних нормативных документов, принятых в Компании, а также российского и иного законодательства, применимого к деятельности Компании;
- добросовестно относиться к выполнению своих должностных обязанностей, выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с принципами этического ведения бизнеса, принятыми в Компании;
- с уважением относиться к коллегам, партнерам, акционерам, представителям государства и представителям контрагентов Компании, независимо от их национальной, половой, расовой или религиозной принадлежности;
- в случае возникновения сомнений в отношении правильности своих действий или сомнений по любым другим этическим вопросам обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю;
- содействовать при проведении расследований по фактам возможных нарушений.

Поведение работника в офисе Компании или за его пределами, которое находит отражение в социальных сетях или других публикациях в открытом доступе, должно соответствовать требованиям Кодекса этики.

6.4. В целях соблюдения этических стандартов ведения бизнеса работникам запрещено:

- вести себя агрессивно и оскорбительно по отношению к коллегам, партнерам и представителям контрагентов Компании;
- пользоваться должностным положением, конфиденциальной и инсайдерской информацией Компании в целях достижения своих личных интересов;
- допускать случаи притеснения и домогательства на рабочем месте;
- передавать третьим лицам (в том числе неограниченному кругу лиц) инсайдерскую и конфиденциальную информацию, включая персональные данные работников Компании, партнеров, представителей контрагентов Компании, акционеров и инвесторов, и сведения, составляющие коммерческую тайну Компании или её контрагентов, за исключением случаев, когда передача конфиденциальной информации санкционирована руководством Компании и происходит в рамках требований применимого законодательства;
- распространять или обсуждать без согласия руководства Компании на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью Компании, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики Компании, размещать фото-видеоизображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Компании;

– скрывать информацию о случаях неэтичного поведения других лиц, связанных с Компанией, а также сведения о случаях кражи и порчи имущества Компании, о коррупционных проявлениях в действиях работников Компании, о фактах принудительного труда и дискриминации в сфере труда, передачи третьим лицам инсайдерской и конфиденциальной информации (в том числе персональных данных работников Компании, партнеров, представителей контрагентов Компании, акционеров и инвесторов и сведений, составляющих коммерческую тайну Компании и её контрагентов), нарушениях технологического процесса, информацию об авариях и случаях травматизма на рабочем месте;

- находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения;
- курение в местах, специально не оборудованных и не отведенных для курения;
- сексуальное домогательство;
- использовать имущество и финансовые средства Компании вопреки их назначению;
- использовать ненормативную лексику;
- сознательное нанесение ущерба Компании;
- приносить и распространять наркотические и иные вещества, запрещенные законодательством.

7. ОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

7.1. Компания стремится к выстраиванию максимально прозрачных отношений с органами государственной власти, местного самоуправления и общественными организациями. В процессе взаимодействия с представителями органов государственной власти Компания строго соблюдает положения внутренних нормативных документов, российского и иного применимого законодательства.

7.2. Отношения с органами государственной власти и местного самоуправления и общественными организациями строятся на принципах партнерства, взаимного уважения, доверия и профессионализма.

7.3. Компания не финансирует политические партии, общественные организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в реализации проектов Компании и ее ДО. В то же время Компания не запрещает своим работникам быть политически активными и состоять в партиях или общественных организациях при условии, что такая деятельность должна осуществляться исключительно во внерабочее время и без использования ресурсов Компании.

7.4. Работникам запрещается использовать фирменную символику «ПАО «ФосАгро» и организаций, входящих с ним в одну группу лиц, при участии в публичных выступлениях, митингах, демонстрациях и т.д., а также выступать от имени Компании по политическим или социальным вопросам, за исключением случаев, когда данные выступления входят в область должностных обязанностей данных работников.

8. ОТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ КОМПАНИИ

8.1. Компания стремится к установлению и сохранению деловых отношений с организациями, которые ведут свою деятельность в соответствии с общепринятыми стандартами этичного ведения бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции и демонстрируют поддержку высоких этических стандартов ведения бизнеса.

8.2. Компания стремится к построению долгосрочных взаимовыгодных отношений со своими партнерами. При этом Компания и ее работники оставляют за собой право отказаться от

сотрудничества с контрагентами, вовлеченными в коррупционную и иную деятельность, нарушающую требования примененного законодательства.

8.3. Работники Компании должны прилагать все возможные усилия для сохранения максимальной объективности и беспристрастности в отношениях с контрагентами Компании, руководствуясь принципами честности, справедливости и взаимного уважения, соблюдения норм нравственного поведения и требований законодательства Российской Федерации.

8.4. Работники Компании не вправе искажать, утаивать и иным образом злоупотреблять информацией с целью извлечения выгоды за счет контрагентов Компании и самой Компании.

8.5. Компания заявляет о возможном отказе от сотрудничества с контрагентами, бизнес-партнерами, допускающими проявления дискриминации и принудительного труда в отношении своих работников и работников подрядчиков.

9. ДОБРОСОВЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

9.1. В отношениях с конкурентами Компания стремится к обоюдному взаимоуважению и воздерживается от неэтичных методов ведения конкурентной борьбы и получения конкурентных преимуществ, включая промышленный шпионаж, клевету и коммерческий подкуп.

9.2. В ходе своей деятельности Компания обеспечивает соблюдение требований российского и иного примененного антимонопольного законодательства, а также применимых положений внутренних нормативных документов Компании.

10. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОЧЕМУ МЕСТУ И ОБЛИКУ

10.1. Рабочие места и интерьер производственных и административно-бытовых помещений должны быть организованы с учетом требований промышленной безопасности, быть эргономичными, эстетичными и не создавать неудобств при исполнении трудовых функций.

10.2. Одежда работников Компании должна соответствовать деловому стилю, быть скромной и неброской. Работник - лицо Компании и должен выглядеть подобающе.

11. ДЕЛОВЫЕ ПОДАРКИ

11.1. Деловые подарки, предоставляемые работниками Компании от лица и за счет Компании, а также подарки, получаемые работниками Компании в ходе осуществления ими своих должностных обязанностей, должны соответствовать совокупности указанных ниже критериев:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Компании, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов либо с традиционными праздниками, такими как Рождество и Новый год, Международный женский день, профессиональные праздники, юбилеи;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, а также предоставление иных незаконных преимуществ Компании и/или ее партнерам и ДО;

- не создавать репутационного риска для Компании, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям настоящего Кодекса, другим внутренним документам Компании и нормам российского и иного применимого законодательства;
- не противоречить политикам, процедурам и иным локальным нормативным документам стороны, принимающей подарок, или стороны - участника представительского мероприятия.

11.2. Работникам Компании запрещено принимать в качестве подарков следующие виды предметов:

- денежные средства и их эквиваленты;
- ювелирные и иные изделия, содержащие драгоценные металлы и/или камни;
- меховые изделия, а также иные предметы одежды, за исключением товаров, входящих в категорию сувенирной продукции дарителя, или традиционных костюмов региона присутствия;
- произведения искусства;
- эксклюзивные и коллекционные предметы;
- недвижимое имущество;
- транспортные средства;
- иные предметы, которые могут оказать значительное влияние на благосостояние получателя в результате их демонстрации или реализации.

11.3. Работникам Компании запрещено предлагать и передавать проверяющим, осуществляющим в отношении Компании контрольно-надзорные функции, любые подарки, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

12. ЛОЯЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ К КОМПАНИИ

12.1. Работники Компании гордятся принадлежностью к Компании и своей работой, поэтому как внутри, так и вне Компании работники корректно отзываются о ее деятельности.

12.2. Работники всегда отдают себе отчет, что прямо или косвенно они являются представителями Компании, и от действий и поведения работников во многом зависит репутация Компании.

12.3. Работники Компании постоянно ориентированы на достижение её целей. Они не принимают участия в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Компании, вызвать конфликт интересов или нанести какой-либо ущерб Компании, её имиджу и репутации, не допускают бездействия в случае проведения другими лицами и организациями акций, преследующих подобные негативные цели.

13. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

13.1. Компания стремится соответствовать общепризнанным этическим стандартам в ходе ведения бизнеса и придает большое значение разработке, внедрению и последующему контролю процедур, направленных на противодействие коррупции.

13.2. Компания выполняет все нормы действующего законодательства Российской Федерации, относящиеся к её деятельности. Подозрения в нарушении законодательных актов Российской Федерации, направленных на борьбу со взяточничеством или коррупцией, может нанести ущерб репутации Компании.

13.3. Компания требует от работников:

- не предлагать и не производить несанкционированные выплаты и не разрешать производить ненадлежащие выплаты (в денежной или иной форме) должностному лицу или какому-либо связанному с ним физическому или юридическому лицу;

- не пытаться склонить должностное лицо к совершению каких-либо незаконных действий;
- докладывать о любых признаках осуществления ненадлежащих выплат;
- не принимать необоснованных решений, которые могут повлечь за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Компании, а также возникновение риска убытков или репутационных рисков для Компании;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного либо иного правонарушения в интересах или от имени Компании;
- выполнять свои должностные обязанности, исходя из принципа приоритета интересов Компании, и не допускать влияния личных интересов и интересов членов своей семьи, дружеских и иных отношений на процесс принятия решений в деятельности Компании;
- сообщить лицу, ответственному за антикоррупционную политику в Компании, и/или на «Горячую линию «ФосАгро» о возможности возникновения либо возникновении у работника(ов) конфликта интересов;
- незамедлительно информировать лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Компании, либо сообщать на «Горячую линию «ФосАгро» о случаях склонения работника(ов) к совершению коррупционных либо иных правонарушений, а также о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных либо иных правонарушений другими работниками, контрагентами Компании или иными лицами.

14. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ КОМПАНИИ

14.1. Ресурсы Компании – все то, чем оперирует Компания: машины, материалы, инструменты, интеллектуальная собственность, репутация, информация и ее источники, документация, средства и каналы связи, программное обеспечение, а также денежные средства.

14.2. Ресурсы Компании являются ее собственностью в соответствии с применимым законодательством и используются для достижения операционных и стратегических целей, поэтому Компания ответственно подходит к вопросам их защиты.

14.3. Сохранность ресурсов Компании, охрана их от хищений, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях обеспечивается взаимодействием работников Компании со специально созданными для этих целей в Компании структурными подразделениями и правоохранительными органами.

14.4. Для обеспечения эффективности использования ресурсов Компании каждый работник должен:

- проявлять разумную заботу о предупреждении хищения ресурсов Компании, расточительного их использования либо использования в личных, корыстных целях;
- использовать услуги электронной связи (телефон, доступ в сеть Internet, E-mail и т.п.) только в целях, относящихся к деятельности Компании;
- защищать все электронные программы, данные, сообщения и письменные материалы от случайного доступа третьих лиц;
- использовать ресурсы Компании в законных целях, обусловленных трудовой функцией работника и назначением имущества и ресурсов.

14.5. Компания не исключает, что могут возникнуть ситуации необходимости использования работниками средств электронной связи, оргтехники, закрепленных служебных автомобилей в целях, не связанных с деятельностью Компании.

Компания оставляет за собой право предъявить к оплате работнику расходы, понесенные Компанией в этих случаях, а также в той степени, в какой это разрешено законодательством Российской Федерации.

15. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

15.1. **Конфиденциальная информация** – это документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами Компании либо ограничения на распространение которой связаны со служебной, профессиональной, коммерческой деятельностью.

15.2. **Коммерческая тайна** – режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

15.3. **Персональные данные** – любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

15.4. **Инсайдерская информация** – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов и (или) товаров и которая относится к информации, включенной в утвержденный федеральным органом исполнительной власти в области финансовых рынков перечень инсайдерской информации и включенной в перечень инсайдерской информации, утвержденный Компанией в соответствии с требованиями законодательства.

15.5. Работники Компании имеют доступ к конфиденциальной и иной информации в соответствии с занимаемой ими в Компании должностью либо в силу характера выполняемой работы.

Раскрытие конфиденциальной информации может нанести вред Компании, его контрагентам, либо она может быть использована во вред Компании ее конкурентами.

Работники Компании обязаны хранить всю конфиденциальную информацию Компании и неукоснительно исполнять все разработанные в Компании регламенты получения, хранения и использования такой информации.

Обязанность работника не раскрывать конфиденциальную информацию сохраняется и после его увольнения из Компании в соответствии с законодательством.

15.6. Раскрытие конфиденциальной информации в противоречие с законодательством об информации, о коммерческой и иных видах тайны, локальными нормативными актами Компании, регулирующими эти вопросы, может привести к правовой ответственности как самой Компании, так и работника, осуществившего такое раскрытие.

15.7. Работники должны предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно сообщать о случаях недобросовестного предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

15.8. Компания вправе инициировать привлечение работника либо иного лица, которому стала известна конфиденциальная информация Компании, к уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности за не санкционированное в порядке, установленном законодательством и/или Компанией, раскрытие конфиденциальной информации, нанесшее либо могущее нанести ущерб Российской Федерации, Компании, её акционерам, контрагентам, другим работникам Компании.

16. РАСКРЫТИЕ КОМПАНИЕЙ ИНФОРМАЦИИ

16.1. Компания в соответствии с применимым законодательством обязана раскрывать информацию о своей деятельности акционерам, федеральным и иным органам исполнительной власти в объеме и сроки, установленные законодательством и локальными нормативными актами Компании.

16.2. Компанией созданы все условия для своевременного и полного раскрытия информации. Любые попытки предоставления от имени Компании неточной, вводящей в заблуждение и неполной информации могут нанести значительный ущерб Компании и послужить причиной привлечения к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

17. СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА

17.1. Работники Компании должны знать и соблюдать настоящий Кодекс, а также активно способствовать соблюдению Кодекса другими работниками. Руководители Компании должны:

- демонстрировать личную приверженность Кодексу, создавая рабочую атмосферу, которая способствует соблюдению данного Кодекса;
- обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса подчиненных работников, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса;
- не давать работникам поручений, нарушающих требования законодательства, Кодекса или иных принципов деловой этики;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия.

17.2. Любой работник Компании может обратиться за консультацией или помощью в случае возникновения вопросов по тем или иным положениям настоящего Кодекса и других внутренних нормативных документов, а также в случае возникновения сомнений в этичности своих действий, действий иных работников Компании, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Компанией, к своим непосредственным руководителям, а при необходимости - в структурные подразделения, созданные для этих целей в Компании.

17.3. Компания поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию. По вопросам исполнения Кодекса, а также фактам его нарушения работники Компании и иные лица могут передавать сообщения, в том числе анонимно:

- по телефону: 8 (8202) 59 32 32,
- по электронной почте: E-mail: help@phosagro.ru,
- по почте на адрес: 162622, Вологодская область, г. Череповец, Северное шоссе, д. 75.

17.4. В случае, когда работник Компании называет себя, тем самым давая Компании возможность связаться с ним для получения дополнительной информации, Компания обязывается обеспечить конфиденциальность полученной информации в той мере, в какой это практически оправдано при данных обстоятельствах и соответствует исполнению настоящего Кодекса.

17.5. По всем фактам нарушения Кодекса, выявленным работниками Компании или полученным по каналам передачи информации, проводятся проверки силами структурных подразделений, созданных в Компании для этих целей. Результаты проверки передаются

генеральному директору Компании для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Компании в конкретном случае в части нарушения Кодекса.

18. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

18.1. Все работники Компании, а также члены Совета директоров, Правления, Ревизионной комиссии, несут персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса. Руководители Компании также несут ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса своими подчиненными.

18.2. Работники Компании, нарушившие требования настоящего Кодекса, могут быть привлечены, в зависимости от характера совершенного ими нарушения, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности по инициативе Компании или правоохранительных органов.

18.3. Если положения настоящего Кодекса войдут в противоречия с обычаями делового оборота, традициями и представлениями о нормах поведения отдельного субъекта права, то должны применяться положения настоящего Кодекса.

18.4. Если отдельные положения настоящего Кодекса войдут в противоречие с нормами действующего российского и/или иного применимого законодательства, работники Компании должны руководствоваться положениями применимого законодательства.

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

19. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

В случае внесения изменений во внутренние нормативные документы Компании и/или российское или иное применимое законодательство, способное прямо или косвенно повлиять на положения настоящего Кодекса, должна быть проведена правовая экспертиза на предмет соответствия положений данного Кодекса измененному законодательству, и, при необходимости, внесены соответствующие изменения.