



Утвержден
решением Совета директоров
ПАО «Юнипро» от 24 декабря 2024 г.
Протокол № 352 от 24 декабря 2024 г.

**Кодекс корпоративного поведения
ПАО «Юнипро»**

Версия 2.0

**Москва
2024**

Содержание

1. Цель и область действия	2
2. Нормативные ссылки	2
3. Термины и сокращения	2
4. Общие положения	5
5. Каналы связи	5
6. Ответственность	6
7. Правила делового поведения Работников	6
8. Трудовые отношения и охрана труда	7
9. Конфликт интересов	9
10. Борьба с коррупцией и обмен подарками	9
11. Борьба с отмыванием денежных средств и финансированием терроризма	11
12. Работа с инсайдерской информацией	11
13. Конкуренция	11
14. Активы	11
15. Коммуникации и полномочия	12
16. Соблюдение прав человека	13
17. Охрана окружающей среды	13
18. Поддержка регионов присутствия	13
19. Заключительные положения	14

1. Цель и область действия

- 1.1. Настоящий Кодекс корпоративного поведения ПАО «Юнипро» разработан в целях укрепления деловой репутации ПАО «Юнипро» и его дочерних обществ, содействия честному и этичному ведению бизнеса, предотвращения злоупотреблений и нарушений законодательства.
- 1.2. Настоящий Кодекс является обязательным для исполнения всеми Работниками ПАО «Юнипро» и работниками дочерних компаний ПАО «Юнипро».

2. Нормативные ссылки

- 2.1. Устав ПАО «Юнипро».
- 2.2. Положение о Комплаенс комиссии ПАО «Юнипро».
- 2.3. Политика делегирования полномочий в ПАО «Юнипро».
- 2.4. Кодекс корпоративного управления ПАО «Юнипро».
- 2.5. Положение о корпоративной системе управления рисками ПАО «Юнипро».
- 2.6. Положение об обеспечении экономической безопасности ПАО «Юнипро».
- 2.7. Положение об организации управления в ПАО «Юнипро» и распределении компетенции между Должностными лицами Общества (далее – Положение о распределении компетенции).

3. Термины и сокращения

- 3.1. В настоящем Кодексе использованы следующие сокращения:

ПАО – публичное акционерное общество.

- 3.2. В настоящем Кодексе использованы следующие термины:

Внутренние документы – имеет значение, приведенное в Положении о распределении компетенции, а именно: организационно-распорядительный документ и/или локальный нормативный акт Общества, включая организационно-распорядительный документ и/или Локальный нормативный акт Обособленных структурных подразделений, или их совокупность.

Высшие менеджеры – заместители Генерального директора, функциональные директора, Главный бухгалтер Общества.

Должностное лицо – Генеральный директор, Высшие менеджеры, директор/руководитель и главный инженер Филиала, выполняющие от имени Общества функции управления и наделенные локальным нормативным актом и/или доверенностью соответствующей компетенцией.

Кодекс – настоящий Кодекс корпоративного поведения ПАО «Юнипро».

Комплаенс – соответствие деятельности Общества и его Работников требованиям применимого законодательства Российской Федерации, Внутренних документов, включая Кодекс корпоративного поведения, и иных обязательных документов.

Комплаенс комиссия – коллегиальный орган, сформированный в соответствии с Положением о Комплаенс комиссии ПАО «Юнипро» и отвечающий за организацию работы по выполнению задач в области комплаенс в Обществе.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность Работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное 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.

Коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Локальный нормативный акт – Внутренний документ, разработанный в Обществе и утвержденный Генеральным директором/директором Филиала или Правлением/Советом директоров Общества в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, в котором установлены права и обязанности Общества и его Работников с учетом особенностей и потребностей Общества либо в части, не урегулированной действующим законодательством Российской Федерации.

Мошенничество – в рамках настоящего Кодекса использование Работником своих должностных полномочий в целях извлечения прямой или косвенной выгоды или иных преимуществ для данного Работника или иного Работника (третьего лица) или причинения убытков Обществу, в том числе включая, но не ограничиваясь, в форме обмана, злоупотребления должностными полномочиями, мошенничества и коммерческого подкупа;

Нарушения в сфере комплаенс – нарушения требований применимого законодательства Российской Федерации, Внутренних документов, включая настоящий Кодекс, и иных обязательных документов Работниками или третьими лицами, действующими по поручению Общества, которые могут привести к возникновению репутационных рисков у Общества, применению к Обществу и/или его Должностным лицам различных мер ответственности, а также к возникновению ответственности у Общества и/или его Должностных лиц/Работников;

Общество – Публичное акционерное общество «Юнипро» (ПАО «Юнипро»);

Органы управления – Общее собрание акционеров Общества, Совет директоров Общества, Правление Общества, Генеральный директор Общества.

Правление – коллегиальный исполнительный орган Общества, осуществляющий руководство текущей деятельностью Общества;

Публичное должностное лицо – в целях настоящего Кодекса под Публичными должностными лицами понимаются: официальные представители политических партий; кандидаты от политических партий; избранные или назначенные должностные лица (представители законодательных, исполнительных или судебных органов власти); работники государственных органов (местного, регионального или национального уровня); представители правительства или административных органов; сотрудники межгосударственных международных организаций (Европейский банк реконструкции и развития, Организация Объединенных Наций и т. п.); руководители и работники государственных компаний или компаний, находящихся под контролем государства, правительства или муниципалитета; иные лица, кто может быть признан публичным должностным лицом в соответствии с применимым законодательством.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом, с которым заключен трудовой договор;

Хищение – это совершённое с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение имущества Общества в пользу виновного или других лиц, причинившее ущерб Обществу или третьему лицу.

4. Общие положения

- 4.1. Настоящий Кодекс корпоративного поведения опирается на базовые принципы поведения, которые задают направление и помогают в ведении бизнеса согласно законодательству и Внутренним документам, и распространяется на все сферы деятельности ПАО «Юнипро».
- 4.2. Хотя действие Кодекса не распространяется на третьих лиц, ПАО «Юнипро» стремится сотрудничать, если это практически осуществимо, с теми партнерами, которые придерживаются сопоставимых этических принципов.
- 4.3. В рамках одного Кодекса невозможно охватить все требования законодательства и Внутренних документов, которые применимы к деятельности ПАО «Юнипро». Поэтому каждому Работнику важно знать требования законодательства и Внутренних документов, применимых к его должностным обязанностям.
- 4.4. Настоящий Кодекс не отменяет необходимость соблюдения требований законодательства Российской Федерации. В случае возникновения противоречий между требованиями Кодекса и требованиями действующего законодательства Российской Федерации необходимо руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации. При этом если Кодексом установлены более высокие стандарты, чем применимое законодательство, следует применять положения Кодекса.

5. Каналы связи

- 5.1. Работники обязаны, а третьи лица вправе сообщать о нарушениях или подозрениях нарушений в сфере Комплаенс, о фактах недобросовестного поведения и (или) неэтичного поведения, связанного с деятельностью ПАО «Юнипро и/или его Работников.
- 5.2. Сообщения, указанные в предыдущем пункте, можно направить / передать одним из следующих способов:
 - почтой или нарочным по адресу: 123112, Российская Федерация, г. Москва, Пресненская набережная, д. 10, блок В, с пометкой «для Комплаенс комиссии ПАО «Юнипро»»;
 - электронным письмом на корпоративный электронный адрес «Горячей линии»: compliance@unipro.energy;
 - по телефонам, указанным на сайте Общества и/или корпоративном портале Общества и иным каналам связи, установленным в Обществе для Комплаенс комиссии.
- 5.3. Исключаются неблагоприятные последствия для лиц, которые добросовестно сообщили о нарушении или оказали содействие в проведении расследования нарушения. Если стало известно о том, что кто-то столкнулся с неблагоприятными последствиями, сообщив о нарушении, необходимо сообщить об этом Комплаенс комиссии, которая должна провести тщательное расследование в связи с получением такой информации.
- 5.4. Каждое сообщение должно быть рассмотрено и, в случае достаточных оснований, проведено расследование с соблюдением конфиденциальности.
- 5.5. Сообщение о каком-либо нарушении или потенциальном нарушении Кодекса призвано способствовать урегулированию ситуации, принятию необходимых мер.

6. Ответственность

- 6.1. Все Работники, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение Кодекса, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающих его требования.
- 6.2. Работники, нарушившие требования Кодекса, могут быть привлечены к дисциплинарной и иным видам ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7. Правила делового поведения Работников

7.1. ПАО «Юнипро»:

- поддерживает личностное и культурное многообразие;
- стремится к корпоративной культуре, которая прививает чувство сопричастности и уважения, привлекает людей внутри и извне к работе в ПАО «Юнипро» и способствует успеху компании на рынке;
- придерживается равноправного подхода независимо от пола, расы, вероисповедания, возраста, семейного положения, беременности, инвалидности, национального происхождения и любых других характеристик, дискриминация на основании которых запрещена законом;
- считает культурно-личностное многообразие и инклюзию своими долгосрочными целями;
- не приемлет дискриминацию, притеснение, травлю или запугивание в любой форме – физической, словесной или невербальной. Это включает обидные замечания, шутки, оскорбления, а также иные визуальные, невербальные, графические, электронные или физические способы и принципы поведения, создающие оскорбительную, пугающую или враждебную рабочую среду. Сексуальные домогательства.

7.2. Руководители должны на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований законодательства и внутренних документов, в том числе настоящего Кодекса. В рамках настоящего Кодекса руководители должны:

- выполнять функции руководителя в соответствии с этическими принципами;
- организовать ознакомление подчиненных Работников с Кодексом и оказывать им содействие и поддержку в отношении любых вопросов и причин для беспокойства, которые у них могут возникнуть
- поощрять выражение Работниками мнения относительно Кодекса;
- поддерживать реализацию всех инициатив ПАО «Юнипро», касающихся соблюдения норм и правил.

7.3. Должностные лица Общества и члены Правления в конце каждого года должны представить Комплаенс комиссии письменное подтверждение о том, что они и их подчиненные соблюдали положения Кодекса.

7.4. Работникам в своем деловом поведении 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 носят характер или могут быть восприняты как сексуальные домогательства, в том числе нежелательные приставания, просьбы об услугах интимного характера или другое очевидное, или скрываемое поведение с сексуальным подтекстом;
- грубости, использования пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство Работников и подрывающих их репутацию.

- 7.5. Поведение Работников должно способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.
- 7.6. ПАО «Юнипро» гарантирует Работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации (в том числе от дискриминации по гендерному принципу и национальной принадлежности).
- 7.7. Работнику, считающему, что ему не обеспечена защита от дискриминации, следует обращаться за защитой к своему непосредственному руководителю или в Комплаенс комиссию.

8. Трудовые отношения и охрана труда

- 8.1. Работники принимаются на работу и получают равные возможности карьерного роста, независимо от:
- возраста;
 - пола;
 - расы, национальности, этнической принадлежности, цвета кожи, языка;
 - вероисповедания и религиозных убеждений;
 - имущественного, социального, должностного, семейного положения, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям.
- 8.2. Отношения между Работниками и ПАО «Юнипро» определены трудовым договором в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Положения, изложенные в настоящем Кодексе, призваны укрепить достигнутый высокий уровень доверия и взаимопонимания между Работниками и ПАО «Юнипро»
- 8.3. ПАО «Юнипро» соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, подзаконными нормативными актами, Внутренними документами.
- 8.4. ПАО «Юнипро» заботится о своих Работниках и считает приемлемыми только безопасные условия труда. ПАО «Юнипро» стремится к обеспечению безопасных рабочих мест, эффективному предотвращению несчастных случаев и инцидентов, минимизации рисков для здоровья, сопряженных с работой; соблюдать все применимые законы, политики и процедуры, касающиеся техники безопасности и

- охраны труда, включая проведение всех необходимых обучающих мероприятий; применяет строгие правила производственной безопасности.
- 8.5. Обеспечение безопасных рабочих мест, созданных с заботой о здоровье наших Работников, является общей обязанностью и ответственностью Общества.
- 8.6. Каждый Работник несет ответственность за соблюдение требований в области охраны труда в ходе исполнения своих должностных обязанностей. Каждый Работник, независимо от занимаемой должности, обязан:
- знать и соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Внутренних документов в области охраны труда и промышленной безопасности;
 - прекращать выполнение любой работы, если она становится небезопасной или может привести к разливу, выбросу, утечке или к иным опасным последствиям для собственной жизни и безопасности окружающих;
 - приступать/допускать к выполнению работы только при условии наличия у Работников соответствующей данной работе квалификации, прохождения обучения и пригодности по медицинским показаниям;
 - использовать средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения задач и работ;
 - оказывать содействие при проведении расследований инцидентов и аварий на производстве.
- 8.7. Все Работники обязаны соблюдать ключевые правила безопасности:
- запрещается скрывать информацию об авариях и инцидентах, пожарах, фактах производственного травматизма, нарушениях технологического режима;
 - запрещается находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, проносить, хранить или распространять в любых помещениях или объектах Работодателя запрещенные законом вещества;
 - запрещается проводить работы повышенной опасности без наряда-допуска;
 - запрещается отключать или нарушать целостность блокировок и других устройств обеспечения безопасности на действующем оборудовании без соответствующего письменного разрешения;
 - запрещается использовать открытый огонь вне специально отведенных для этого мест, если это не предусмотрено нарядом-допуском.
- 8.8. Работники, участвующие в производственно-технологическом процессе, обязаны контролировать соблюдение требований промышленной безопасности и охраны окружающей среды другими Работниками, включая работников подрядных организаций, выполняющих работы на объектах Общества.
- 8.9. В случае аварий, инцидентов, травм, утечек и выбросов в окружающую среду, иных происшествиях чрезвычайного характера, создающих опасность для жизни и безопасности человека, наличия подозрений нарушений в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, Работники обязаны незамедлительно сообщить Должностным лицам ПАО «Юнипро».

	Кодекс корпоративного поведения ПАО «Юнипро»	Версия №	2.0
---	--	----------	-----

9. Конфликт интересов.

- 9.1. Работники принимают все бизнес-решения максимально учитывая интересы ПАО «Юнипро». Работники обязаны знать и соблюдать требования настоящего Кодекса и Внутренних документов в области управления Конфликтом интересов. Любая ситуация, в которой личные интересы или отношения Работника противоречат или могут противоречить интересам ПАО «Юнипро», считается Конфликтом интересов. При выполнении трудовых обязанностей Работникам следует избегать Конфликта интересов. Работники обязаны немедленно сообщать своему непосредственному руководителю или в Комплаенс комиссию о любой личной ситуации, которая создает или может создать Конфликт интересов.
- 9.2. Если Работник сомневается в существовании Конфликта интересов либо в том, каким образом следует оценивать те или иные обстоятельства, он должен обратиться за консультацией в Комплаенс комиссию.
- 9.3. Без предварительного согласования со стороны Комплаенс комиссии Работники не имеют права представлять ПАО «Юнипро» в деловых операциях, в которые вовлечены их муж или жена, партнер, родственники или близкие друзья.
- 9.4. Работникам запрещается прямое или косвенное владение значительной долей финансового участия в компании, которая ведет или желает вести бизнес с ПАО «Юнипро» или нашими конкурентами. Значительная доля финансового участия подразумевает владение или финансовое участие, позволяющее вам влиять или создавать у третьих лиц впечатление влияния на успешную деятельность такой компании или отношения ПАО «Юнипро» с такой компанией. По общему правилу, ПАО «Юнипро» считает значительной долей владения, превышающую 5 %.
- 9.5. Запрещается извлекать личную выгоду и использовать бизнес-возможности, о которых Работнику стало известно во время работы с информацией ПАО «Юнипро». Использование таких возможностей допускается только с разрешения Комплаенс комиссии.
- 9.6. Работа по совместительству в другой компании возможна при условии предварительного уведомления об этом Работодателя. Если работа по совместительству осуществляется на предприятии делового партнера ПАО «Юнипро» или третьего лица, контакты с которым предусматривает работа в ПАО «Юнипро», Работник должен получить предварительное разрешение Работодателя, которое дается директором по управлению персоналом ПАО «Юнипро» с учетом мнения Комплаенс комиссии.
- 9.7. Работнику рекомендуется воздержаться от своего участия, прямого или косвенного, в принятии решений или совершении действий, связанных с конкретной ситуацией Конфликта интересов, до получения соответствующих рекомендаций в соответствии с Внутренними документами.

10. Борьба с коррупцией и обмен подарками

- 10.1. Работники обязаны соблюдать законодательство и Внутренние документы о противодействии мошенничеству и коррупции.
- 10.2. ПАО «Юнипро» и его Работники:

- не участвуют ни в каких мероприятиях коррупционного характера ни в частном бизнесе, ни при взаимодействии с Публичными должностными лицами, не предлагают, не обещают и не предоставляют никаких ценностей (денежных средств, подарков, предложений трудоустройства или других выгод) для привлечения новых клиентов, оказания влияния на какое-либо действие или для получения иных преимуществ, в особенности, в отношениях с Публичными должностными лицами;
 - не предлагают и не принимают выплат наличными деньгами;
 - не используют свой личный адрес при обмене подарками, а также при предложении или получении приглашений на мероприятия;
 - не предлагают и не принимают подарков или других благ, которые:
 - нарушают требования законодательства или внутренних документов (ПАО «Юнипро» и/или получателя);
 - являются предметами роскоши, а также излишне дорогими и необоснованными подарками;
 - могут быть расценены как взятка или незаконные комиссионные (откат).
- 10.3. Запрещается совершать эти действия косвенно через супруга(у), партнера, родственника или друга.
- 10.4. ПАО «Юнипро» прибегает к услугам посредников, удостоверившись в том, что гонорар или комиссионное вознаграждение посреднику не будут использованы для совершения незаконных платежей от Общества.
- 10.5. Предложение или получение подарков и представительские расходы могут быть приемлемой и вполне распространенной практикой в бизнесе. Недопустимо принимать подарки или представительские расходы, если их цель – оказать ненадлежащее влияние на чье-либо решение или если у окружающих создается впечатление наличия такой цели.
- 10.6. Обеды с деловым партнером или конференции считаются приемлемыми, когда имеется обоснованная коммерческая цель, когда они проводятся не слишком часто и в приемлемых обстоятельствах, а также только в том случае, когда это согласуется с интересами ПАО «Юнипро».
- 10.7. Ни при каких обстоятельствах деловые подарки и приглашения на представительские мероприятия не должны наносить ущерб деловой репутации ПАО «Юнипро».
- 10.8. Запрещается принимать любые подарки, цена которых превышает сумму, предусмотренную ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, разрешенных настоящим Кодексом.
- 10.9. Запрещаются подарки либо предложения Публичным должностным лицам в обмен на выполнение ими своих функций.
- 10.10. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, Работник должен обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комплаенс комиссию.
- 10.11. Обо всех случаях предложения или вымогания взятки или «откатов» Работникам необходимо сообщать в Комплаенс комиссию.

11. Борьба с отмыванием денежных средств и финансированием терроризма

- 11.1. ПАО «Юнипро» сотрудничает с контрагентами, которые ведут законную предпринимательскую деятельность и получают средства из законных источников.
- 11.2. ПАО «Юнипро» не принимает участия и не оказывает содействие в легализации доходов, полученных преступным путем (отмыванию денежных средств), соблюдает законодательство по противодействию отмыванию денежных средств и финансированию терроризма.
- 11.3. В этих целях до начала любой деловой операции обеспечивается проведение необходимых проверок контрагента.

12. Работа с инсайдерской информацией

- 12.1. ПАО «Юнипро» поддерживает принципы честной и ответственной торговли ценными бумагами.
- 12.2. Работники ПАО «Юнипро» обязаны соблюдать законодательство и Внутренние документы по противодействию неправомерному использованию инсайдерской информации.
- 12.3. Раскрытие инсайдерской информации осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Внутренними документами.
- 12.4. Не допускается совершение Работниками поступков, которые могут привести к неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

13. Конкуренция

- 13.1. ПАО «Юнипро» придерживается принципа участия в конкурентной борьбе в полном соответствии с применимым законодательством о защите конкуренции (честные сделки с соблюдением антимонопольных правил).
- 13.2. Все Работники в рамках своей компетенции и трудовых обязанностей должны знать и соблюдать требования антимонопольного законодательства и Антимонопольной политики ПАО «Юнипро».
- 13.3. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений нарушений в сфере защиты конкуренции Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Комплаенс комиссию.

14. Активы

- 14.1. Все активы и ресурсы ПАО «Юнипро» должны использоваться по назначению и в законных деловых целях.
- 14.2. Работники при выполнении служебных обязанностей должны защищать активы и ресурсы ПАО «Юнипро» от ущерба, атак, кражи, утраты или неправильного обращения. Этот же принцип применяется в отношении активов третьих лиц.
- 14.3. Активы включают, помимо прочего, источники энергии и генерирующие установки, транспортные средства и складские помещения, денежные средства компании,

конфиденциальную информацию, интеллектуальную собственность, информационные системы (компьютеры, мобильные телефоны и т. д.), установки и оборудование.

- 14.4. Не допускаются хищения, неосторожное обращение с имуществом, умышленное уничтожение или повреждение имущества ПАО «Юнипро» и третьих лиц, несанкционированное использование информации, принадлежащей ПАО «Юнипро» и третьим лицам и ставшей известной Работнику при исполнении трудовой функции.
- 14.5. Защита данных и информационная безопасность относятся к ключевым интересам ПАО «Юнипро». Работники соблюдают политики ПАО «Юнипро», касающиеся защиты данных, информационной безопасности, командировочных расходов.
- 14.6. Работники не вправе разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Работники стремятся сохранить конфиденциальность при любом обмене информацией.
- 14.7. Работники соблюдают положения Внутренних документов в области информационной безопасности, в том числе правила работы с информационными системами, Политику информационной безопасности ПАО «Юнипро».
- 14.8. ПАО «Юнипро» ведет достоверный и прозрачный учет деловых операций.
- 14.9. Аккуратный и точный учет деловых операций очень важен для успешного управления компанией. Учетные документы ПАО «Юнипро» должны содержать полную, точную и достоверную информацию и соответствовать применимым стандартам, законодательству и регламентам по бухгалтерской, финансовой, управленческой и налоговой отчетности.
- 14.10. ПАО «Юнипро», являясь публичным акционерным обществом, обязано составлять финансовую отчетность и осуществлять ее раскрытие в соответствии с действующим законодательством.
- 14.11. Все данные и операции должны быть своевременно, аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в учете, задокументированы и доступны для проверки и (или) аудита.

15. Коммуникации и полномочия

- 15.1. Работники, не уполномоченные выступать от имени ПАО «Юнипро», любые запросы средств массовой информации адресуют в Управление корпоративных коммуникаций ПАО «Юнипро». Общение с инвесторами осуществляется специалистами структурного подразделения, ответственного за взаимодействие с акционерами и инвесторами.
- 15.2. Подписывать документы или представлять ПАО «Юнипро» могут только лица, наделенные соответствующими полномочиями. Наделение Работников полномочиями осуществляется в соответствии с Политикой о делегировании полномочий в ПАО «Юнипро», Положением об организации управления в ПАО «Юнипро» и распределении компетенции между Должностными лицами Общества, положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями и иными Внутренними документами. Работники, наделенные полномочиями в рамках своих функциональных обязанностей, обязаны знать пределы таких полномочий, совершать действия или решать задачи исключительно в этих пределах.
- 15.3. Работники, выступая публично, не выдают собственную точку зрения за точку зрения ПАО «Юнипро», в том числе в электронных каналах коммуникации, включая социальные сети.

16. Соблюдение прав человека

- 16.1. Уважение прав человека является одним из основных принципов ведения бизнеса ПАО «Юнипро». ПАО «Юнипро» соблюдает права человека, признает их важность и всеобщность.
- 16.2. ПАО «Юнипро» поддерживает принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека и Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- 16.3. ПАО «Юнипро» ожидает аналогичного подхода со стороны деловых партнеров и поставщиков.

17. Охрана окружающей среды

- 17.1. ПАО «Юнипро» признает окружающую среду общим ресурсом первостепенного значения, нуждающимся в защите и охране. ПАО «Юнипро» работает над снижением неблагоприятного воздействия на окружающую среду. Для определения существенных экологических рисков и управления ими с целью минимизации негативного воздействия ПАО «Юнипро» использует системы экологического менеджмента. Применением этих систем обеспечивает возможность непрерывного улучшения процессов в данной сфере.
- 17.2. ПАО «Юнипро» получает все необходимые разрешения и согласования от регулирующих государственных служб и соблюдает применимые требования, соблюдает внутренние процедуры, созданные для минимизации потенциального негативного влияния на окружающую среду. ПАО «Юнипро» стремится использовать решения и технологии, способствующие ускоренному переходу к экономике замкнутого цикла с низким уровнем выброса углеродов.
- 17.3. Работникам рекомендуется вносить свой вклад в защиту окружающей среды, выполняя следующие действия: сокращая объем выбрасываемых отходов; перерабатывая или повторно используя отходы, если это возможно; экономно расходуя воду и энергоресурсы; отказываясь от необязательных перемещений и поездок.
- 17.4. Работники обязаны незамедлительно сообщать соответствующим специалистам Общества о нарушениях или подозрениях о нарушении политик и стандартов, касающихся охраны окружающей среды, а также о случаях аварий, инцидентов, иных происшествиях чрезвычайного характера, создающих опасность для жизни и безопасности человека.

18. Поддержка регионов присутствия

- 18.1. ПАО «Юнипро» стремится позитивно влиять на окружающие региональные сообщества, делая вклад в их развитие. ПАО «Юнипро» участвует в развитии сообществ посредством следующих видов деятельности:
 - 18.1.1. Спонсорская помощь и благотворительность: ПАО «Юнипро» несет особую ответственность за содействие развитию сообществ в первую очередь на региональном и местном уровнях. Эта ответственность реализуется с помощью многих способов, например, создание рабочих мест, инициативы социального и культурного характера, волонтерская деятельность Работников и другие соответствующие мероприятия. Спонсорская помощь и инициативы по

	Кодекс корпоративного поведения ПАО «Юнипро»	Версия №	2.0
---	--	----------	-----

развитию регионов и местных сообществ являются ключевыми инструментами для выполнения обязательств перед обществом. Этот подход основывается на практической и финансовой помощи и поддержке с соблюдением взаимных интересов для общего блага.

Порядок выбора проектов для оказания благотворительной и спонсорской помощи (социальных инвестиций) определяется Внутренними документами.

Не допускается предоставление пожертвований или спонсорской помощи политическим партиям, а также в обмен на услуги государственного должностного лица

18.1.2. ПАО «Юнипро» платит соответствующие налоги и соблюдает налоговое законодательство.

19. **Заключительные положения**

- 19.1. Настоящий Кодекс утверждается Советом директоров и вступает в силу с момента его утверждения либо с момента, определенного решением Совета директоров.
- 19.2. Кодекс действует до момента утраты силы в связи с утверждением новой редакции либо до отмены Советом директоров.
- 19.3. Решение о внесении изменений и дополнений в настоящий Кодекс принимается Советом директоров.
- 19.4. В случае, если в результате внесения изменений в Устав ПАО «Юнипро» отдельные требования настоящего Кодекса вступят в противоречие с Уставом ПАО «Юнипро», эти требования утрачивают силу, и до момента внесения изменений в настоящий Кодекс следует руководствоваться Уставом ПАО «Юнипро».