

Утверждена  
решением Совета директоров  
ПАО «Интер РАО» от 31.01.2018  
(протокол от 02.02.2018 № 216)

**«Комплаенс политика  
ПАО «ИНТЕР РАО»**

**ПТ-036-1**

г. Москва

2018 г

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ .....	3
2. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ .....	3
3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	4
4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГРУППЫ В РАМКАХ КОМПЛАЕНС .....	5
5. ПРИНЦИПЫ КОМПЛАЕНС .....	6
6. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ КОМПЛАЕНС .....	7
7. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ.....	15

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины/сокращения	Определения
Группа	ПАО «Интер РАО» и его ДО
ДО	дочернее общество – 1) Хозяйственное общество, в котором Общество в силу преобладающего участия в его уставном капитале, либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые таким обществом. В зависимости от того, как реализовывается возможность определения указанных решений – прямо (т.е. непосредственно Обществом), либо косвенно (т.е. через другие ДО) могут быть выделены, соответственно, ДО 1 уровня, ДО 2 уровня и более. 2) В рамках Функционального направления «Внутренний контроль» - дочернее общество (ДО) - юридическое лицо, контролируемое (управляемое) Обществом.
Комплаенс	соответствие деятельности Группы «Интер РАО» (далее – Группа), а также работников компаний Группы требованиям международного, российского, а в случае осуществления деятельности за пределами Российской Федерации – применимого иностранного законодательства, а также внутренним корпоративным стандартам и организационно–распорядительным документам, решениям органов управления компаний Группы.
Комплаенс-риск	риск применения юридических санкций или санкций регулирующих органов или потери репутации Группой в результате несоблюдения законов, инструкций, правил, стандартов саморегулирующих организаций или кодексов поведения, касающихся энергетической отрасли, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и Группы в целом.
Система COMPLIANCE	совокупность элементов корпоративной культуры и ценностей, направленных на неприятие противоправных действий, состоящих из правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами компаний Группы, реализуемых функциональными направлениями и обеспечивающих соблюдение работниками компаний Группы принципов COMPLIANCE, независимо от занимаемой ими должности.

## 2. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- 2.1. COMPLIANCE политика ПАО «Интер РАО» (далее – Политика) определяет цели и задачи Группы в рамках ее исполнения, принципы COMPLIANCE в Группе и ключевые процессы.
- 2.2. Политика является корпоративным стандартом Группы, утверждаемым для эффективного управления COMPLIANCE-рисками, в основе которого лежит контроль

соответствия деятельности Группы требованиям законодательства, а также правилам и стандартам, применяемым Группой в своей деятельности.

- 2.3. Политика базируется на требованиях международных нормативно-правовых актов, законодательства Российской Федерации, корпоративных стандартов, действующих в Группе, а также включает релевантные положения зарубежных стандартов, рекомендаций, актов и лучших практик.
- 2.4. Политика, после утверждения ее органами управления компаний Группы, распространяет свое действие на всех работников и рекомендовано к исполнению каждым работником компаний Группы.

### **3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

- 3.1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (UNCAC) (резолюция № A/RES/58/4 от 31 октября 2003 года);
- 3.2. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию от 27.01.1999;
- 3.3. Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок от 17.12.1997;
- 3.4. Конвенция по борьбе с подкупом должностных лиц иностранных государств при проведении международных деловых операций от 21.11.1997;
- 3.5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 №195-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.6. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (изменениями и дополнениями);
- 3.7. Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ) от 13.06.1996 №63-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.8. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- 3.9. Указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010-2011 годы»;
- 3.10. Указ Президента РФ от 01.04.2016 N 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы» (с изменениями и дополнениями);
- 3.11. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- 3.12. Федеральный закон Российской Федерации от 07.08.2001 №115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- 3.13. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 №224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком».
- 3.14. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 (Министерство труда и социальной защиты РФ);
- 3.15. UK Bribery Act 2010 (Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством»);

- 3.16. Foreign Corrupt Practices Act 1977 (Закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом»);
- 3.17. Устав ПАО «Интер РАО»;
- 3.18. Кодекс корпоративной этики ПАО «Интер РАО»;
- 3.19. Политика по противодействию мошенничеству и коррупции ПАО «Интер РАО»;
- 3.20. Положение об инсайдерской информации ПАО «Интер РАО»;
- 3.21. Политика по внутреннему аудиту ПАО «Интер РАО» и Положение о Блоке внутреннего аудита ПАО «Интер РАО»;
- 3.22. Положение по внутреннему контролю ПАО «Интер РАО»;
- 3.23. Политика корпоративного управления рисками ПАО «Интер РАО»;
- 3.24. Положение о порядке проведения регламентированных закупок товаров, работ, услуг для нужд ПАО «Интер РАО»;
- 3.25. Положение об информационной политике ПАО «Интер РАО»;
- 3.26. ISO 19600:2014 Compliance management systems - Guidelines (Международный стандарт по организации систем управления комплаенс);
- 3.27. Федеральный закон от 26 июля 2006 г. N 135-ФЗ «О защите конкуренции»;
- 3.28. Федеральный закон от 28.12.2009 N 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации»;
- 3.29. Приказ Росимущества от 02.03.2016 N 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции».

#### 4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГРУППЫ В РАМКАХ КОМПЛАЕНС

- 4.1. Целями Группы в области Комплаенс являются:
  - **Минимизация рисков наступления негативных последствий**, связанных с применением к компаниям Группы мер воздействия за несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса на рынках присутствия, а также общепризнанных норм деловой этики;
  - **Ведение бизнеса** с соблюдением стандартов деловой этики и ценностей Группы;
  - **Создание и внедрение Комплаенс-культуры** в компаниях Группы.
  - **Анализ и предотвращение ситуаций**, в которых возможно несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса;
- 4.2. Данные цели предполагают выполнение компаниями Группы следующих задач (посредством организации совместной эффективной работы подразделений компаний Группы, в т.ч. за счет разработки внутренних нормативных документов, организационно-распорядительных документов, иных внутренних документов), а также создание внутренних и внешних условий выполнения бизнес-процессов данной системы, включая предъявление соответствующих требований как к работникам, так и к партнерам и контрагентам):

- формирование единого подхода к управлению COMPLAENS-рисками;
- создание системы предотвращения и устранения нарушений требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера);
- создание системы контроля выполнения требований, предъявляемых со стороны органов государственного контроля (в т.ч. требований антикоррупционного характера);
- выполнение бизнес-процессов в области COMPLAENS.

## **5. ПРИНЦИПЫ COMPLAENS**

Принципами, которыми руководствуется Группа при построении и реализации системы COMPLAENS, являются:

### **5.1. Принцип соответствия нормам деловой этики**

Группой не признаются в качестве возможных для использования противоправные и не соответствующие общепризнанным принципам деловой этики способы ведения бизнеса.

### **5.2. Соответствие лучшим отечественным и мировым практикам COMPLAENS**

Компании Группы стремятся при осуществлении своей деятельности соответствовать лучшим отечественным и мировым практикам COMPLAENS.

### **5.3. Недопущение нарушений при функционировании системы COMPLAENS**

Предполагает участие всех подразделений компаний Группы в построении системы COMPLAENS при условии предупреждения возникновения конфликта интересов, в том числе путем соблюдения четкого определения ролей и обязанностей.

### **5.4. Не препятствования выполнению процессов при построении и реализации системы COMPLAENS**

В компаниях Группы выделяется достаточное количество ресурсов необходимых для разработки, реализации, применения, мониторинга и постоянного улучшения системы COMPLAENS, используемых в них организационных и технических средств, и не создаются искусственные организационные, политические, технические и иные, в т. ч. материальные ограничения и препятствия для выполнения данных процессов.

### **5.5. Обеспечение беспрепятственного, оперативного и неограниченного доступа к информации**

В компаниях Группы работникам, осуществляющим поддержку системы COMPLAENS, предоставляется любая информация необходимая для её функционирования, с учетом обеспечения необходимого уровня защиты информации и информационных ресурсов в соответствии с требованиями применимого законодательства.

### **5.6. Принятия и соблюдения утверждаемых требований системы COMPLAENS всеми работниками компаний Группы**

Все работники компаний Группы независимо от их должностного и иного положения признают, руководствуются и соблюдают устанавливаемые требования

системы COMPLAENS, а также требуют от партнеров и контрагентов компаний Группы ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики.

**5.7. Своевременное и объективное устранение нарушений**

Работники компаний Группы, независимо от их должностного и иного положения, всеми имеющимися средствами обеспечивают своевременное обнаружение, объективную оценку и своевременное устранение нарушений системы COMPLAENS в том числе посредством горячей линии.

**5.8. Принцип ответственности и неотвратимости наказания за несоблюдение норм применимого законодательства в компаниях Группы**

Принцип неотвратимости наказания за несоблюдение норм применимого законодательства в компаниях Группы предполагает, что любое правонарушение неизбежно должно повлечь ответственность в рамках закона.

**5.9. Систематическое рассмотрение вопросов организации, функционирования и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля в области COMPLAENS**

Вопросы по организации функционирования и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля в области COMPLAENS регулярно рассматриваются на соответствующих коллегиальных и совещательных органах управления с учетом действующих внутренних нормативных документов.

**5.10. Принцип законности в части соблюдения норм применимого законодательства**

Компании Группы следуют принципу законности - четкой определенности норм права, принцип права.

**5.11. Принцип регулярной оценки рисков нарушения норм применимого законодательства**

Оценка рисков в части нарушения норм применимого законодательства в компаниях Группы осуществляется на основании внутренних нормативных документов.

**6. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ COMPLAENS**

**6.1. «Руководство организационными и этическими стандартами, нормами и ценностями Группы» – процесс осуществления мониторинга и проверки действий работников, в части следования положениям Кодекса корпоративной этики и требованиям по предотвращению конфликта интересов.**

**6.1.1. Соблюдая Кодекс корпоративной этики, Группа преследует следующие цели:**

- Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Группы.
- Предупреждение конфликта интересов работников.
- Внедрение COMPLAENS-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры.

### 6.1.2. Ведение бизнеса в соответствии с высочайшими стандартами деловой этики и ценностями Группы

- Именно благодаря работникам, Группа создает и развивает свои конкурентные преимущества, достигает поставленные цели, сохраняет свои лидерские позиции. Поэтому в Группе необходимо поддерживать благоприятную, здоровую атмосферу на рабочем месте, которая способствует раскрытию потенциала каждого работника и повышению производительность труда.
- Группа ожидает от каждого работника максимальной самоотдачи, инициативы при решении рабочих задач и поддержания конструктивной рабочей атмосферы.
- При выполнении своих должностных обязанностей работник руководствуется настоящей политикой, кодексом корпоративной этики и правилами внутреннего трудового распорядка.
- Группа с уважением относится к человеческому достоинству, праву на индивидуальность. Неприемлемы оскорбления, любые формы дискриминации или притеснения по любым основаниям, включая национальность, пол, возраст, религиозные убеждения, сексуальную ориентацию.
- Во взаимоотношениях с коллегами следует развивать и поддерживать уважение и доверие. В основе уважения лежит принцип признания и принятия индивидуальности личности каждого работника. В основе доверия лежит принцип работы каждого на общий результат для Группы.
- Уважение и доверие проявляется не в декларациях, а в реальном поведении работников. Группа заботится о каждом работнике и стремится создать для всех безопасные условия труда.
- Для компаний Группы являются неприемлемыми следующие действия:
  - физическое насилие;
  - сексуальное домогательство;
  - использование ненормативной лексики.
- Группа предоставляет работникам все необходимые ресурсы для работы и рассчитывает на бережное отношение работников к имуществу компаний Группы. Работники должны заботиться о рациональном и бережном использовании имущества компаний Группы, использовать его исключительно для достижения поставленных рабочих целей и исполнения должностных обязанностей и нести ответственность за сохранность имущества компаний Группы и поддержание его работоспособности.

### 6.1.3. Предупреждение конфликта интересов работников

- В Группе конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества/компании Группы, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Обществу/компании Группы.
- Причинами конфликта интересов являются:



- тесные личные взаимоотношения, выходящие за рамки деловых отношений, между работником компании Группы, с одной стороны, и компанией-клиентом, компанией-партнером или их представителями, с другой стороны;
  - семейные и другие близкие отношения между работниками компании Группы, находящимися в прямом подчинении;
  - использование работниками компании Группы своих служебных полномочий с целью личной выгоды или личного обогащения в ущерб интересам Группы.
- Неформальное общение с контрагентами и работниками компаний Группы может быть очень полезным в развитии деловых отношений. При этом работники Группы должны прилагать все усилия для того, чтобы избегать ситуаций, которые могут вызвать конфликт интересов и/или могут быть неоднозначно истолкованы. Работники, считающие, что они могут быть вовлечены в конфликт интересов, должны уведомить своего руководителя для получения рекомендаций по возникшей ситуации.

#### 6.1.4. Внедрение COMPLIANCE-культуры, как неотъемлемой части корпоративной культуры

- Группа уделяет большое внимание деловой репутации, тому, какое мнение складывается о ней за его пределами. Высокая деловая репутация складывалась в результате усилий и совместного труда всех работников в течение всей истории существования Группы.
- Деловая репутация – это актив Группы, способствующий его дальнейшему развитию. Высокая деловая репутация поддерживается поведением всех работников. Группа считает не соответствующими корпоративной этике негативные суждения, высказывания, которые могут нанести ущерб имиджу Группы, выражаемые в любой форме работниками за пределами Группы, включая социальные сети.
- Установление правил и рекомендаций к внешнему виду работника связано с тем, что Группа дорожит своей деловой репутацией. Внешний вид работника является частью корпоративной культуры, и он должен соответствовать стандартам деловой этики Группы.

#### 6.2. «Руководство законодательными и регуляторными требованиями» – процесс соблюдения технических норм и отраслевых требований, промышленной безопасности, соответствие нормам законодательства по всем направлениям деятельности Группы, а также реагирование на изменения в законодательстве и взаимодействии с регуляторами и контролирующими органами.

##### 6.2.1. Обеспечивая соответствие своего бизнеса применимым законодательным и регуляторным требованиям на всех рынках присутствия, Группа стремится:

- Минимизировать риски санкций ввиду несоответствия применимым требованиям.
- Оптимально использовать возможности, вытекающие из законодательных и регуляторных изменений.
- Быть максимально прозрачной для регуляторов.

##### 6.2.2. Группа использует следующие подходы:

- Совет директоров и высшее руководство Группы понимают все применимые области законодательства и регуляторов, требованиям которых деятельность Группы должна соответствовать.
  - В Группе организован регулярный мониторинг изменений законодательства и требований регуляторов. Результаты централизованно распространяются работникам, деятельность которых эти изменения затрагивают.
  - Группа анализирует риски и возможности, связанные с изменением законодательства и регуляторных требований. Решения по управлению рисками и использованию возможностей принимаются централизованно.
  - Обеспечивается информирование и регулярное обучение ключевых менеджеров Группы о законодательных и регуляторных требованиях, рисках и возможностях, с ними связанных.
  - Раскрытие существенных фактов деятельности компаний Группы в целом производится в соответствии с требованиями законодательства, регуляторов и лучшими практиками.
  - Группа обеспечивает внедрение целевых регуляторных рекомендаций в свою деятельность, в том числе в процессы управления рисками и внутреннего контроля.
  - Группа строит отношения с регуляторами на основе открытости и готовности к сотрудничеству.
  - Установлен и соблюдается процесс взаимодействия с контролирующими органами регуляторов.
- 6.3. **«Недопущение злоупотреблений инсайдерской информацией и манипулирования на рынке ценных бумаг»** – процесс снижения Комплаенс-рисков, связанных с недобросовестным использованием инсайдерской информацией и манипулированием ценными бумагами в соответствии с Положением об инсайдерской информации Общества, утвержденным Советом директоров Общества.
- 6.3.1. Группа использует следующие подходы:
- В Группе функционирует система информирования лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации, относительно их обязанностей и ответственности.
  - Группа контролирует доступ и распространение внутрикорпоративной информации, способной повлиять на фондовый рынок.
  - Группа контролирует соблюдение работниками внешних и внутренних требований, направленных на ограничение возможности манипулирования на рынке ценных бумаг.
  - Любые случаи злоупотреблений инсайдерской информацией и манипулирования с ценными бумагами Группы расследуются.
- 6.3.2. Работники компаний Группы заботятся о сохранении получаемой, передаваемой, обрабатываемой информации. Защита информации помогает Компании достигать поставленных целей и быть конкурентоспособной на рынке услуг. В данном случае речь идет об информации, которую работник использует в своей профессиональной деятельности, включая информацию, содержащуюся на всех корпоративных компьютерах и других электронных носителях.

- 6.3.3. В Группе действуют определенные стандарты и процедуры защиты, которые предотвращают несанкционированный доступ к редактированию, удалению или передаче информации третьим лицам. Группы оставляет за собой право предпринимать соответствующие действия против любого лица или группы, которые необоснованно используют полученную информацию с целью личной выгоды.
- 6.4. **«Контроль соблюдения финансовых обязательств»** - процесс экспертизы и мониторинга выполнения обязательств, принятых на себя Группой в рамках заемных соглашений и выпуска ценных бумаг.
- 6.4.1. Группа стремится:
- Предотвратить риски дефолтов Группы в целом вследствие нарушения взятых обязательств
  - Повышать свой имидж как надежного заемщика и доверие финансовых институтов.
- 6.4.2. Группа использует следующие подходы:
- В Группе обеспечен централизованный мониторинг соответствия финансовым обязательствам.
  - Группа имеет единый реестр действующих финансовых обязательств, в котором определены сроки их действия и ответственные за соблюдение. Все ответственные ознакомлены с требованиями и последствиями их нарушения для Группы.
  - Бизнес-операции осуществляются с учетом принципа соблюдения текущих финансовых обязательств. В Группе внедрены процедуры информирования и управления рисками нарушения финансовых обязательств.
  - В рамках взятых финансовых обязательств Группа своевременно предоставляет полную информацию кредиторам/инвесторам и уполномоченным третьим лицам.
  - Привлечение дополнительных финансовых ресурсов производится с учетом строгого соблюдения имеющихся финансовых обязательств.
- 6.5. **«Противодействие мошенничеству и коррупции»** – процесс снижения COMPLIANCE-рисков, связанных с совершением мошенничества и коррупционных действий, в том числе финансовых преступлений с использованием активов и ресурсов Группы.
- 6.5.1. Честно и открыто ведя свой бизнес, Группа стремится:
- Не допускать коррупционных действий со стороны работников Группы.
  - Исключать любую возможность использовать активы и ресурсы Группы для финансовых преступлений.
- 6.5.2. Группа использует следующие подходы:
- Группа обеспечивает функционирование действенной системы по предотвращению финансовых преступлений с использованием своих активов и ресурсов на основе международных стандартов.

- В Группе внедряются лучшие практики по соблюдению требований о противодействии финансированию терроризма и легализации доходов, полученных преступным путем.
  - Группа создает и развивает эффективный механизм по предотвращению коррупционных действий на основе требований законодательства и лучших практик.
  - Работники Группы осведомлены о наиболее рискованных с точки зрения коррупционных действий областях деятельности Группы.
  - Группа активно развивает механизмы противодействия получению/даче выплат и подарков, которые могут быть расценены как сделанные в целях решения бизнес задач.
  - Группа гарантирует прозрачный механизм закупок, расходования денежных средств, финансирования благотворительности и взаимодействия с контрагентами.
- 6.5.3. В Группе считается неприемлемым осуществление представительских расходов, дарение/получение подарков, если такие расходы или подарки оказывают прямое или косвенное воздействие на принятие решений должностными лицами и/или лицами, связанными с государством.
- 6.5.4. Допускается осуществление дарения/получения деловых подарков, связанных с государственными праздниками, установленными российским законодательством, и лишь при условии, что это не наносит ущерб интересам Группы и не противоречит закону.
- 6.5.5. Подарок должен быть оправдан поводом и особенностями деловых отношений получателя подарка или его дарителя с Группой. Правила, принятые в компаниях Группы в отношении дарения/получения подарков, а также их стоимости, устанавливаются во внутренних нормативных документах компаний Группы.
- 6.5.6. Если работник не уверен в конкретной ситуации, когда ему предлагается подарок, он должен обратиться к своему руководителю.
- 6.5.7. Участие работников в деловых завтраках, обедах, ужинах допускается лишь в том случае, если они являются формой организации обсуждения вопросов, непосредственно связанных с работой и должностными обязанностями работника, не противоречат внутренним документам компаний Группы и закону.
- 6.5.8. В ходе взаимодействия с клиентами, партнерами и конкурентами работникам компаний Группы могут поступать предложения на совершение незаконных действий, а также действий, нарушающих Кодекс корпоративной этики. Если работнику компании Группы поступают такого рода предложения, то работник должен незамедлительно поставить в известность об этом работника блока безопасности и режима и своего руководителя уровнем не ниже руководителя департамента.
- 6.5.9. В Группе недопустимы также любые формы взаимодействия с клиентами, партнерами или конкурентами, которые идут вразрез с коммерческими интересами Группы:
- получение работниками компаний Группы в любой форме «агентских вознаграждений» и иных видов материального поощрения от других компаний, как от клиентов и партнеров по сделкам, так и от конкурентов;

- передача конкурентам информации о клиентах;
  - передача конкурентам информации о реализуемых в Группе проектах;
  - передача конкурентам документов, бизнес-планов, описаний бизнес-процессов, финансовых моделей, внутренних документов и материалов Группы.
- 6.5.10. Для обеспечения прозрачности ведения бизнеса Группа:
- формирует финансовую отчетность по российским и международным стандартам в соответствии с требованиями российского и международного законодательства;
  - своевременно и достоверно предоставляет информацию акционерам, инвесторам и органам власти;
  - следует всем законам и требованиям, применимым к деятельности Группы в Российской Федерации и странах присутствия.
- 6.5.11. Группа ведет политику открытости и сотрудничества со средствами массовой информации. При этом Группа обеспечивает достоверность публикуемой информации согласно требованиям действующего российского законодательства.
- 6.5.12. Во избежание информационных и репутационных рисков, а также утечки конфиденциальной информации работникам компаний Группы запрещено самостоятельно контактировать с представителями средств массовой информации по вопросам предоставления информации о Группе или комментариев о деятельности Группы на любую тематику.
- 6.6. **«Управление рисками в сфере персональной ответственности должностных лиц»** – процесс снижения рисков, связанных с нарушением действий должностных лиц применяемым требованиям.
- 6.6.1. Группа стремится минимизировать риски регуляторных санкций к Совету директоров и высшему руководству ввиду несоответствия их деятельности применимым требованиям.
- 6.6.2. Группа использует следующие подходы:
- Группа информирована и понимает законодательные и регуляторные требования к членам Совета директоров и высшему руководству.
  - В Группе действует эффективный механизм мониторинга и превентивного управления рисками несоответствия действий Совета директоров, высшего руководства и руководителей компаний Группы законодательным и регуляторным требованиям.
  - Обеспечивается страхование ответственности Совета директоров, высшего руководства перед третьими лицами.
- 6.6.3. Для выполнения своих должностных обязанностей работники компаний Группы действуют в соответствии с внутренними нормативными документами компаний Группы. Использование своих должностных полномочий в целях личной выгоды, личного обогащения, предоставления каких-либо преференций и особых выгод для своих родственников, друзей и т.д. является абсолютно недопустимым. Недопустимо также превышать свои должностные полномочия.

- 6.7. «Управление антимонопольными рисками» - процесс, направленный на минимизацию рисков нарушения антимонопольного законодательства при осуществлении Группой своей хозяйственной деятельности.
- 6.7.1. С целью предупреждения и предотвращения рисков нарушения антимонопольного законодательства, в том числе на оптовом и розничных рынках электроэнергии (мощности), рынке тепловой энергии, рынке услуг по водоснабжению и водоотведению, а также иных товарных рынках, на которых Группа осуществляет свою хозяйственную деятельность, в Группе внедрена система внутреннего предупреждения нарушений антимонопольного законодательства (антимонопольный комплаенс).
- 6.7.2. Группа стремится:
- выявить вероятные риски нарушения антимонопольного законодательства в своей деятельности;
  - анализировать возможные риски нарушения антимонопольного законодательства;
  - предупредить и предотвратить риски нарушения антимонопольного законодательства;
  - исключить любую возможность нарушения антимонопольного законодательства при осуществлении хозяйственной деятельности;
  - вести хозяйственную деятельность в соответствии с нормами антимонопольного законодательства, а также обычаями делового оборота, требованиями добропорядочности, разумности и справедливости.
- 6.7.3. Для компаний Группы недопустимо:
- злоупотреблять своим доминирующим положением;
  - заключать любые антиконкурентные соглашения;
  - ущемлять интересы конкурентов, контрагентов и потребителей;
  - любое взаимодействие с государственными органами, которое может привести к нарушению антимонопольного законодательства;
  - нарушать положения внутренних нормативных документов, регулирующих соблюдение антимонопольного законодательства.
- 6.7.4. Для обеспечения соблюдения антимонопольного законодательства в Группе предусмотрены:
- механизмы, направленные на выявление вероятных рисков нарушения антимонопольного законодательства при осуществлении хозяйственной деятельности;
  - инструменты анализа и оценки антимонопольных рисков;
  - меры, направленные на предупреждение и снижение степени риска нарушения антимонопольного законодательства;
  - механизмы контроля рисков, направленные на предотвращение нарушений антимонопольного законодательства;
  - меры, направленные на привлечение работников и руководства к дисциплинарной ответственности за нарушение внутренних нормативных документов, регулирующих антимонопольный комплаенс.

- 6.7.5. С целью эффективного функционирования антимонопольного комплаенса Группа учитывает все внутренние и внешние факторы рисков, в том числе изменения в антимонопольном регулировании.

## 7. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ

- 7.1. Процессы комплаенс реализуются в соответствии с функциональной ответственностью на уровне структурных подразделений компаний Группы, в сфере ответственности которых находятся, в том числе следующие функциональные области:
- 7.1.1. Безопасность и режим;
  - 7.1.2. Правовая деятельность;
  - 7.1.3. Внутренний аудит, контроль и управление рисками;
  - 7.1.4. Управление персоналом и организационное развитие;
  - 7.1.5. Корпоративные и имущественные отношения;
  - 7.1.6. Финансы и экономика;
  - 7.1.7. Информационная политика;
  - 7.1.8. Закупки (снабжение).
- 7.2. Нарушение требований Политики может являться основанием для применения к работникам мер дисциплинарного характера в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3. В своей профессиональной деятельности работники должны соблюдать все нормы и правила, установленные компанией Группы, с которой у него заключен трудовой договор. Нарушение норм Политики может привести к снижению эффективности, угрозе возникновения имиджевых рисков и возникновению убытков у компании Группы, что прямо отразится на благополучии всех ее работников.
- 7.4. Руководители всех уровней управления являются проводниками принципов Комплаенс: подают пример поведения, соответствующего принципам Комплаенс, ориентируют своих подчиненных на безусловное соблюдение Комплаенс политики в компаниях Группы.
- 7.5. Если у работника есть вопросы по применению норм и правил настоящей Политики или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Политики, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.
- 7.6. Работникам компаний Группы и иным третьим лицам предоставляется возможность конфиденциально и по желанию анонимно сообщать о возможных нарушениях на «Горячую линию» по адресу: [hotline@interrao.ru](mailto:hotline@interrao.ru).