



**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ЕДИНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ»**

Приложение 2
к протоколу заседания Совета
директоров АО «НТЦ ЕЭС»
от 28.11.2017 № 140

**Кодекс корпоративной этики
Акционерного общества
«Научно-технический центр Единой энергетической системы»**

Утверждено решением Совета директоров от 28.11.2017 (протокол № 140)

Санкт-Петербург 2017

Содержание

Определения и сокращения.....	4
1. Общие положения	6
Цели и задачи Кодекса:.....	6
Область применения Кодекса	6
2. Основополагающие корпоративные ценности Общества	7
Эффективность	7
Социальная ответственность.....	7
Человеческий ресурс.....	8
Сотрудничество	8
Нравственность.....	8
Законность.....	8
Прозрачность	8
Безопасность	8
3. Основные этические принципы корпоративного поведения	9
Профессионализм	9
Ответственность	9
Объективность	9
Имидж и репутация.....	9
Взаимное уважение	9
Добросовестность.....	9
Конфиденциальность	10
Целостность	10
4. Принципы внутрикорпоративного поведения	10
Основные принципы взаимоотношений работников и Общества.....	10
Основные принципы взаимоотношений Работников в коллективе.....	11
5. Принципы внешних взаимоотношений Общества.....	13
Противодействие коррупции	13
Взаимодействие с акционерами.....	13
Взаимодействие с дочерними обществами	14
Взаимоотношения с Контрагентами	14

Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации.....	15
Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций.....	15
6. Раскрытие информации.....	16
Конфиденциальность	16
Ответы на запросы	17
Защита персональных данных	17
7. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов.....	17
Разрешение конфликтов	18
Комиссия	19
8. Ответственность за нарушение норм Кодекса	19

Определения и сокращения

Определения и сокращения, принятые в данном разделе, применяются только для целей настоящего Кодекса.

В настоящем Кодексе корпоративной этики используются следующие определения и сокращения:

Антикоррупционная политика – внутренний документ Общества, разработанный с учетом требований российского и международного законодательства в области противодействия коррупции, позволяющий реализовать комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предотвращение коррупционных проявлений в деятельности Общества, его филиалов и представительств.

Должностное лицо – лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Дочерние общества – хозяйственные общества, в которых Общество в силу преобладающего участия в уставном капитале, либо в соответствии с заключенным договором, либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые такими обществами.

Заинтересованные лица – любые лица или группы лиц, интересы которых затрагиваются деятельностью Общества: акционеры, Контрагенты, органы государственной власти, некоммерческие организации и т.п.

Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена неограниченному кругу лиц (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров, и которая относится к информации, включенной в перечень инсайдерской информации, указанный в ст. 3 Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

Кодекс – Кодекс корпоративной этики АО «НТЦ ЕЭС» – внутренний документ Общества, утвержденный решением Совета директоров Общества и определяющий основные нормы и правила индивидуального и коллективного

поведения Работников Общества, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества.

Комиссия – комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работниками АО «НТЦ ЕЭС» и урегулированию конфликта интересов.

Конфиденциальная информация – это документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ.

Корпоративная этика – совокупность установленных в Обществе морально-нравственных принципов, правил и норм поведения Работников Общества при осуществлении ими своих должностных обязанностей.

Корпоративное управление – система взаимодействия между акционерами и органами управления Общества, а также с другими заинтересованными лицами для реализации их прав и законных интересов.

Контрагенты – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Общество вступает в договорные отношения за исключением трудовых отношений.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к нарушению прав и законных интересов последнего.

Общество – Акционерное общество «Научно-технический центр Единой энергетической системы» (АО «НТЦ ЕЭС»).

Персональные данные – это сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность, за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных законодательством РФ случаях.

Подарки – денежные средства, материальные ценности, приглашения на мероприятия, оплата транспортных и иных расходов и услуг, передаваемые непосредственно или косвенно: (а) третьими лицами работникам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками); или (б) работниками Контрагентам, Должностным лицам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются акционерами (участниками).

Принципы корпоративного управления – основные правила корпоративного управления, которых придерживается Общество с учетом специфики своей деятельности и передовой российской и международной практики корпоративного управления.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом, а также члены органов управления и контроля Общества.

1. Общие положения

Кодекс содержит свод принципов, правил поведения и норм деловой этики, принимаемых и соблюдаемых всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности. Кодекс призван сформировать единую систему ценностей Общества, определяющих поведение Работников при осуществлении ими должностных обязанностей, и формирующих репутацию Общества.

Настоящий Кодекс разработан с учетом норм законодательства РФ, Устава и внутренних документов Общества, а также принципов корпоративного управления и норм деловой этики, используемых в РФ с учетом требований документов Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР), определяющих лучшую мировую практику корпоративного управления и деловой этики.

Цели и задачи Кодекса:

- обеспечение соответствия законодательству РФ и общепринятым в деловой практике этическим принципам всех управленческих решений и действий в Обществе;
- обеспечение строгого соблюдения общепринятых в деловой практике стандартов корпоративного поведения;
- создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, основанной на содержащихся в Кодексе этических стандартах;
- содействие эффективному взаимодействию Работников, Общества и Заинтересованных лиц путем применения практики делового поведения, укрепление деловой репутации Общества как открытого, честного и надежного партнера;
- регламентация корпоративного поведения Работников, устанавливающая правила взаимоотношений внутри коллектива Общества, и отношений с Заинтересованными лицами;
- понимание и применение Работниками внутрикорпоративных этических принципов и норм поведения в ежедневной трудовой деятельности;
- осознание Работниками своей персональной ответственности перед Заинтересованными лицами за исполнение своих должностных обязанностей и своей роли в реализации стратегических интересов Общества;
- предотвращение возникновения у Работников конфликта интересов и его эффективное разрешение в случае возникновения, разрешение других проблем, имеющих этические аспекты.

Область применения Кодекса

Принципы и правила поведения, содержащиеся в Кодексе, обязательны к применению для всех Работников. При этом Общество ожидает от своих Контрагентов действий в соответствии с основными принципами данного Кодекса. Общество обязуется стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые

Обществом с Контрагентами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

Кодекс должен применяться Работниками как на территории РФ, так и за рубежом с учетом культурных, социальных, экономических и иных различий, характерных для государств и регионов, где Общество осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Обществе. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних документах Общества. В случае если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий его коллег или правильного понимания положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к непосредственному руководителю либо к работнику Общества, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе.

Кодекс является общедоступным документом. Общество обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на официальном корпоративном сайте в сети Интернет.

2. Основополагающие корпоративные ценности Общества

В основе деятельности Общества лежат его корпоративные ценности, которые позволяют Обществу осуществлять свои функции в соответствии с этическими стандартами, принятыми в профессиональном и деловом сообществе. Общество осознает, что его успехи и репутация зависят не только от неукоснительного соблюдения требований законодательства, но и в значительной степени базируются на социальной ответственности и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

Эффективность

Основной стратегической целью Общества является достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной компании по оценкам Заинтересованных лиц. Общество стремится к непрерывному повышению качества своей деятельности, поэтому работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности Работников. Общество постоянно оценивает и анализирует риски, связанные со своей деятельностью, и стремится обеспечить их минимизацию.

Социальная ответственность

Общество является социально-ответственной компанией, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда и реализации социальных программ для персонала и бывших работников Общества. Общество осознает свою роль и

ответственность в реализации в отношении Работников политики, направленной на повышение престижа и популярности работы в Обществе.

Человеческий ресурс

Ключевым ресурсом Общества являются его Работники. Одним из приоритетных направлений деятельности Общества является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного трудового коллектива Общества, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда Работников в соответствии с передовыми мировыми стандартами. Общество пропагандирует уважение к труду и опыту старших поколений Работников, поощряет и стимулирует общение начинающих свою трудовую деятельность Работников с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.

Сотрудничество

Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых на себя обязательств. Общество формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с Контрагентами и общественными организациями, всегда открыто для новых контактов и стремится к сотрудничеству. Общество поддерживает в трудовом коллективе дух партнерства и корпоративного единства.

Нравственность

В своей деятельности Общество стремится обеспечить достижение намеченных целей на основе принципов честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Общества неприемлемы пренебрежительность и достижение результата любой ценой.

Законность

Вся деятельность Общества основана на строгом соблюдении требований законодательства РФ и внутренних документов Общества. Общество осуществляет постоянный мониторинг и обеспечивает своевременный учет изменений законодательства во всех областях своей деятельности.

Прозрачность

Деятельность Общества направлена на информационную открытость с обеспечением всех Заинтересованных сторон достоверными, полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения конфиденциальности в соответствии с требованиями законодательства РФ.

Безопасность

Общество осуществляет свою деятельность с соблюдением требований безопасности труда, физической, информационной, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды. Общество руководствуется приоритетом сохранения жизни и здоровья Работников при осуществлении ими трудовой деятельности.

3. Основные этические принципы корпоративного поведения

Свою профессиональную деятельность Работники должны осуществлять в соответствии со следующими ценностями, принятыми в Обществе:

Профессионализм

Работники в процессе выполнения своих должностных обязанностей должны демонстрировать глубокое владение своей специальностью, обеспечивать своевременное и качественное выполнение поставленных задач, стремиться к постоянному совершенствованию профессиональных знаний и умений. Все взаимоотношения Работников с Контрагентами должны соответствовать принятой в Обществе деловой практике и не противоречить законодательству РФ.

Ответственность

Каждый Работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других Работников. Вместе с тем, все Работники совместно несут ответственность перед потребителями, федеральными и региональными органами власти за научные исследования и разработки в области естественных и технических наук.

Объективность

Работники обязаны выполнять свои должностные обязанности честно и добросовестно, демонстрировать равное беспристрастное отношение к своим коллегам и (или) Контрагентами, не оказывать кому-либо из них предпочтения, быть независимыми от их влияния.

Имидж и репутация

Трудовая деятельность Работников должна соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества как в глазах всех Заинтересованных лиц, так и широкой общественности. Работники должны предпринимать все необходимые меры во избежание ситуаций, когда их поведение может негативно отразиться на деловой репутации Общества.

Взаимное уважение

Общество уважает личные права и интересы Работников, требования и условия взаимодействия, выдвигаемые Контрагентами. Уважение и доверие позволяют Работникам повысить эффективность работы, снизить бюрократические и административные барьеры. Каждый Работник, независимо от занимаемой должности, должен с пониманием и уважением относиться к своим коллегам.

Добросовестность

Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций возникновения конфликта интересов работника и Общества. Общество стремится к исключению любых злоупотреблений Работниками должностными полномочиями для личной выгоды, выгоды третьих лиц или в ущерб Обществу и его акционерам.

Конфиденциальность

Работники должны обеспечивать сохранность любой конфиденциальной информации, включая инсайдерскую информацию, неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб, с учетом требований законодательства РФ.

Целостность

Коллектив Общества является единой командой, объединяющей свои усилия для достижения стратегических целей Общества и преумножения его экономического, кадрового, инновационного и иного потенциала. Достижения Общества являются заслугой каждого из его Работников. Неудачи Общества также разделяет каждый его Работник.

4. Принципы внутрикорпоративного поведения

Основные принципы взаимоотношений работников и Общества

Общество рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс и наиболее ценный актив, развитие и поддержание которого является решающим фактором успешной деятельности Общества. Всем Работникам предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Общество стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации личного творческого потенциала каждого из Работников.

В свою очередь, Работники должны стремиться к постоянному повышению результативности собственной деятельности, а также высокой эффективности производственной деятельности Общества в целом. Каждый Работник обязан стремиться развивать в себе профессионализм, ответственность, инициативность, демонстрировать стремление к развитию, овладению смежными специальностями и (или) знаниями в смежных областях, честность, открытость, справедливость и соблюдение корпоративной культуры.

Публичный имидж Общества во многом определяется поведением его Работников. Работник должен воздерживаться от публичного выражения личного мнения, иных суждений и оценок в отношении деятельности Общества, которые могут нанести вред Обществу, противоречить законодательству РФ, настоящему Кодексу, иным внутренним документам Общества, а также в случае отсутствия у него необходимых для этого полномочий.

В Обществе исключена возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим признакам. Общество должно обеспечить Работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении своих трудовых обязанностей.

Недопустимыми являются требования или угрозы с целью принуждения Работника к совершению действий, противоречащих законодательству РФ,

Уставу Общества, настоящему Кодексу либо иным внутренним документам Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

Отношения между Обществом и Работниками строятся на основе долгосрочного взаимодействия, уважения и учета личных интересов Работников и четкого исполнения взаимных обязательств. Эффективное функционирование Общества строится путем четкого определения круга обязанностей и разграничения ответственности Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры в Обществе. Общество поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Общества в целом. В Обществе регулярно проводятся мероприятия по оценке и развитию персонала, включая оценку деятельности, тестирование профессиональных знаний, внутреннее и внешнее обучение, проведение внутренних семинаров, участие Работников в конференциях и круглых столах и т.д.

Общество стремится обеспечить наличие и развитие современных информационных средств, позволяющих организовать комфортное общение Работников по производственным вопросам с учетом обеспечения оперативности, качества и полноты обмена информацией.

Общество обязано уделять постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников и безопасности условий их труда, и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

В Обществе запрещается протекционизм. В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве, в случае если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Работники обязаны проинформировать Общество при приеме на работу о своем участии в органах управления и контроля других организаций.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, Работники должны руководствоваться законодательством РФ, Уставом Общества, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Общества, действовать с учетом интересов Общества, его деловой репутации и принципов добросовестности и справедливости.

Основные принципы взаимоотношений Работников в коллективе

Отношения между всеми Работниками являются равноправными.

Трудовой коллектив Общества стремится сохранять и развивать доброжелательную атмосферу сотрудничества среди Работников, способствующую эффективному взаимодействию и повышению производительности работы.

Работники обязуются не допускать унижения личности и профессионального достоинства своих коллег. При общении по рабочим вопросам Работники стремятся не допускать влияния личных эмоций и мотивов на производственные процессы Общества, а также совершения действий и поступков, несоответствующих общепринятым нормам этики. Работники обязаны проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия и поступки не причиняли вред другим Работникам.

Общество приветствует и развивает различные формы взаимодействия и общения Работников – совместное выполнение проектов, коллективное обсуждение и решение рабочих вопросов, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий. Общество поощряет общение Работников в корпоративном информационном пространстве Общества, а также конструктивный обмен мнениями в любой форме в целях достижения взаимоприемлемых решений, направленных на решение производственных задач Общества.

Запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, отчетов и иных документов, предоставляемых и передаваемых Работниками друг другу в любой форме.

Недопустимы нарушения Работниками дисциплины, ставящие под угрозу деловые процессы в Обществе, включая:

- принятие спонтанных и (или) несогласованных решений, осуществление действий, ущемляющих права и интересы других Работников, Контрагентов или Заинтересованных лиц;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной, в том числе инсайдерской, информации об Обществе;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда и пожарной безопасности;
- любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам, Заинтересованным лицам, Контрагентам и (или) их представителям;
- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Общества и его Работникам;
- причинение ущерба репутации Общества и (или) репутации ее Работников.

5. Принципы внешних взаимоотношений Общества

Противодействие коррупции

Общество отрицает коррупцию во всех ее прямых или косвенных формах и проявлениях.

Общество не допускает денежные выплаты или получение Работниками денежных средств либо Подарков в эквивалентной денежной форме в отношениях с Контрагентами.

Работники никогда и ни при каких обстоятельствах не имеют права требовать или прямо или косвенно принимать от Контрагентов вознаграждение, комиссионные от сделки или иные Подарки от своего имени или в пользу третьих лиц за выполнение своих должностных обязанностей, или в обмен на предоставление преимуществ при приобретении товаров, работ или услуг. Нарушение законодательства РФ в данной области может повлечь привлечение виновных Работников к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

При взаимодействии с Контрагентами Работники имеют право принимать или передавать Подарки только в случаях, когда подобные действия удовлетворяют всем критериям, установленным соответствующими внутренними документами Общества.

Подарки, передаваемые Работниками Контрагентам, передаются исключительно от имени Общества в целом. В качестве передаваемых Подарков Работники должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, имеющие символику Общества. Подарки не должны ставить под сомнение деловую репутацию Общества или его Работника.

В сомнительных случаях перед получением или передачей Подарков Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя.

Работники обязаны руководствоваться положениями Антикоррупционной политики Общества, а также уведомлять работника Общества, ответственного за противодействие коррупции и реализацию антикоррупционных мер, о фактах обращений в целях склонения Работников к совершению коррупционных правонарушений.

Взаимодействие с акционерами

Общество осуществляет свою деятельность с учетом интересов акционеров, и стремится к поддержанию эффективного диалога с акционерами.

Акционеры Общества обладает совокупностью прав в отношении Общества, соблюдение и защиту которых обязаны обеспечить Совет директоров и исполнительные органы Общества. При этом Общество стремится сделать процесс реализации прав максимально простым и эффективным.

В целях обеспечения реальной возможности осуществления акционерами Общества своих прав Общество регулярно и своевременно предоставляет

акционерам полную и достоверную информацию по различным вопросам деятельности Общества.

Взаимодействие с дочерними обществами

Общество в качестве акционера осуществляет взаимодействие с дочерними обществами в соответствии с требованиями законодательства РФ, Устава и внутренних документов Общества, уставов дочерних обществ.

Основными целями взаимодействия Общества с дочерними обществами являются:

- обеспечение соблюдения законодательства РФ в процессе деятельности дочерних обществ, защиты прав и охраняемых законом интересов акционера Общества;

- разработка и реализация скоординированной и эффективной финансово-хозяйственной, инвестиционной, производственной и закупочной политики Общества и дочерних обществ для обеспечения стабильного развития, прибыльности функционирования дочерних обществ;

- повышения эффективности взаимодействия Общества и дочерних обществ по всем направлениям их деятельности;

- гармонизация отношений, предупреждение возникновения конфликтов между должностными лицами и трудовыми коллективами Общества и дочерних обществ.

Взаимоотношения с Контрагентами

Общество уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с Контрагентами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

Общество во взаимоотношениях с Контрагентами руководствуется следующими положениями:

- добросовестное соблюдение законодательства РФ, внутренних документов Общества, норм и правил деловой этики, недопущение злоупотреблений правом;

- нераспространение (предоставление) напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и (или) непроверенной информации;

- противодействие и искоренение коррупции;

- поддержание добросовестной конкуренции, соблюдение принципов справедливого ценообразования и недопущение дискриминации в любых проявлениях;

- уважение прав собственности, результатов интеллектуальной деятельности, авторских и иных охраняемых законом прав.

Общество строго соблюдает свои договорные обязательства и ожидает аналогичного поведения от Контрагентов Общества. При возникновении разногласий и споров с Контрагентами приоритетным инструментом их решения являются переговоры, направленные на поиск и выработку компромиссного решения.

Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации

С представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности Общество выстраивает и поддерживает уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства РФ. Общество осуществляет свою деятельность на основе конструктивного и открытого диалога с органами государственной власти, общественностью и средствами массовой информации, что способствует укреплению положительного имиджа и деловой репутации Общества.

Взаимодействие Общества с органами власти, общественностью и средствами массовой информации организовано в соответствии со следующими нормами:

- направление информации в средства массовой информации только уполномоченными Работниками в соответствии с требованиями внутренних документов Общества;
- предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество;
- недопущение намеренного искажения информации или предоставления ее не в полном объеме;
- регулярное предоставление максимально полной и объективной информации обо всех аспектах деятельности Общества.

Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

Общество придерживается принципа нейтральности в отношении политических партий и объединений, религиозных и общественных организаций. При этом Общество не ограничивает участие Работников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций во внерабочее время.

Религиозные и политические предпочтения являются личным делом Работников. Участие в деятельности политических партий и общественных объединений не должно препятствовать надлежащему исполнению Работниками своих непосредственных должностных обязанностей и взаимодействию с коллегами.

Работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, при совершении связанных с таким участием действий должны выступать исключительно как частные лица.

Работники не вправе использовать ресурсы, имидж и репутацию Общества при осуществлении политической, религиозной и общественной деятельности.

6. Раскрытие информации

Раскрытие информации является важным элементом формирования имиджа Общества, обеспечивающим возможность акционерам Общества и Заинтересованным лицам получить объективное представление о результатах деятельности Общества, его планах и направлениях развития.

Главной целью реализуемой Обществом политики раскрытия информации является обеспечение максимально высокой степени доверия акционеров и Заинтересованных лиц путем предоставления им информации о себе и своей деятельности в объеме, достаточном для принятия указанными лицами обоснованных и взвешенных решений в отношении Общества.

Общество строго выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством РФ, Уставом и внутренними документами Общества.

Основными принципами раскрытия информации об Обществе и осуществляемой им деятельности являются:

- регулярность и оперативность предоставления информации;
- актуальность и доступность информации;
- полнота и достоверность раскрываемой информации;
- соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и соблюдением коммерческих интересов Общества, его акционеров, а также Контрагентов.

Конфиденциальность

Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации, в том числе инсайдерской информации, лежит на всех Работниках, а также на акционерах Общества. Работники обязаны принимать все возможные меры для обеспечения сохранности конфиденциальной информации.

В период работы в Обществе, так и после завершения трудовой деятельности в нем Работникам запрещено:

- разглашать третьим лицам конфиденциальную, в том числе инсайдерскую информацию;
- непосредственно или косвенно использовать конфиденциальную, в том числе инсайдерскую информацию для получения собственной выгоды либо выгоды третьих лиц, или в ущерб Обществу.

Ответы на запросы

В целях формирования и реализации единой информационной политики Общества Работники обязаны немедленно сообщать в административно-правовой отдел о любых запросах, полученных ими от представителей средств массовой информации. При получении таких запросов Работники должны рекомендовать обратившемуся лицу связаться с административно-правовым отделом.

При этом Работники вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию об Обществе и его деятельности, но не вправе самостоятельно раскрывать информацию, которая не является публичной, либо информацию, в отношении которой Работник не располагает достоверными сведениями о том, что она публично раскрыта.

Защита персональных данных

Общество обеспечивает защиту персональных данных Работников, а также других физических лиц и Контрагентов.

Все Работники обязаны соблюдать требования законодательства РФ и внутренних локальных нормативных документов Общества в отношении организации работы с персональными данными.

7. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов

Общество признает и уважает многообразие внеслужебных интересов Работников. При этом и Общество, и Работники должны предпринимать усилия для предотвращения возникновения ситуаций, при которых Работнику представляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ними лиц в ущерб коммерческим, корпоративным или иным интересам Общества.

Кодекс не содержит описания всех возможных примеров конфликта интересов, потенциально возникающего в процессе производственной деятельности Общества. Сферы потенциального возникновения конфликта интересов должны непрерывно выявляться Обществом и ставиться под строгий контроль.

Предупреждение возникновения конфликта интересов обеспечивается Обществом в том числе строгим определением внутренними документами Общества зон функциональной ответственности и должностных обязанностей каждого из Работников.

Во избежание возникновения конфликта интересов Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои функции и должностные обязанности строго в пределах своих полномочий и только исходя из интересов Общества;
- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут войти в противоречие с интересами Общества;

- не оказывать влияния на решения должностных лиц Общества с целью приема на работу, перемещения Работников и получения ими новых должностей;
- не участвовать в принятии решений, касающихся возникновения (изменения, прекращения) деловых отношений с поставщиками товаров, работ или услуг для нужд Общества, если близкие родственники Работника состоят в трудовых отношениях или являются членом органа управления или контроля таких организаций;
- обеспечивать полное и своевременное раскрытие информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством РФ и внутренними документами Общества.

Каждый Работник обязан немедленно уведомить устно своего непосредственного руководителя и работника Общества, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе, о любых потенциальных признаках возникновения конфликтов интересов.

Разрешение конфликтов

Урегулирование конфликта интересов осуществляется руководителями структурных подразделений Общества, а при необходимости – руководством Общества или Комиссией.

При разрешении выявленного конфликта интересов в Обществе соблюдаются принципы открытости, справедливости и честности. По желанию Работника или по требованию его непосредственного руководителя расследование условий и обстоятельств возникновения конфликта интересов может проводиться конфиденциально.

Каждый Работник в случае выявленного нарушения им положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить подробную информацию о результатах проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Оказание давления, оскорбление, преследование и другие подобные действия в отношении Работника, заявившего о нарушении положений Кодекса, будут рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

Все Работники должны всемерно содействовать расследованию нарушений положений Кодекса, предоставлять информацию, материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств совершенных нарушений.

Разрешение конфликта интересов в максимально возможной степени должно производиться с минимизацией ущерба для деятельности Общества и в наиболее короткие сроки.

Никто из Работников не имеет права использовать свое служебное положение для разрешения выявленной конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Работником третьих лиц.

Комиссия

В целях организации и координации деятельности должностных лиц и структурных подразделений Общества по противодействию коррупции в Обществе в соответствии с требованиями действующего законодательства и внутренних документов Общества в Обществе создается Комиссия.

Компетенция и порядок деятельности Комиссии устанавливается Положением о Комиссии. Персональный состав Комиссии утверждается организационно-распорядительным документом Общества.

В случае выявления информации о нарушении положений настоящего Кодекса Работники должны сообщить работнику Общества, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе. Полученная информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной, и работник Общества, ответственный за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе, должен обеспечить недопущение несанкционированного доступа к ней третьих лиц. Лицо, сообщившее о выявленном нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения своего сообщения.

Анонимные сообщения о нарушениях положений Кодекса работником Общества, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений и реализацию антикоррупционных мер в Обществе, не рассматриваются.

8. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Все Работники при их приеме на работу в соответствии с действующими в Обществе внутренними документами должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом.

Нарушение положений Кодекса может рассматриваться как действие, несовместимое со статусом Работника. К Работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, вина которых доказана в установленном порядке, может быть применено дисциплинарное взыскание, а также меры административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.