



ТАТЭНЕРГОСБЫТ

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Правила корпоративной этики.....	6
3. Этические принципы и правила делового поведения работников.....	8
4. Этические принципы и правила делового поведения руководства.....	9
5. Отношения с третьими лицами.....	11
6. Конфликт интересов.....	12
7. Отношение работников к подаркам и иным знакам внимания.....	13
8. Закупки и взаимоотношения с поставщиками.....	14
9. Ответственность за нарушение кодекса корпоративной этики и делового поведения работников.....	15

I. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики и делового поведения работников (далее – Кодекс) АО «Татэнергосбыт» (далее – Общество) содержит основные принципы, которые должны соблюдать все работники Общества. Кодекс одинаково распространяется как на руководство, так и на всех остальных работников Общества в равной степени.

1.2. Целью Кодекса является закрепление ценностей, правил корпоративной этики и делового поведения работников Общества для добросовестного и эффективного выполнения ими своей профессиональной деятельности в полном соответствии с законами и нормами Российской Федерации, обеспечение единой нравственной нормативной основы поведения работников Общества, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.3. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.4. Все работники Общества независимо от занимаемой должности должны:

- соблюдать Кодекс и закрепленные в нем принципы и нормы, а также действующие законы, правила и положения;

- задавать вопросы касательно исполнения условий настоящего Кодекса, а также возможных фактах нарушения Кодекса непосредственному руководителю либо начальнику отдела экономической безопасности (если работник не уверен, в том, как поступить в той или иной ситуации);

- не молчать, сообщать обо всех ставших известными или предполагаемых случаях ненадлежащего поведения, нарушениях настоящего Кодекса.

1.5. Общество относится к правам человека в соответствии с Конституцией Российской Федерации, поддерживает и уважает права человека и не допускает их нарушения.

1.6. В действиях работников не должно быть проявления дискриминации, клеветы, распространения порочащих сведений или притеснений. Каждому человеку предоставляются равные возможности, не допускаются любые формы преследований по национальным, гендерным, возрастным, культурным или иным признакам.

Общество ожидает от работников честности и этичности при ведении дел с коллегами, клиентами, поставщиками, деловыми партнерами и прочими третьими лицами. Работник должен уважать права своих коллег и третьих лиц.

1.7. Общество ожидает, что обо всех известных или предполагаемых незаконных, нечестных или неэтичных действиях работник будет сообщать:

- своему непосредственному руководителю;
- начальнику отдела экономической безопасности;
- по телефону: 8 (843) 567-71-90;
- на электронный адрес «Горячей линии по соблюдению Кодекса корпоративной этики и делового поведения» – appeal@tatenergobyt.ru.

Общество не допускает преследования любого лица, добросовестно сообщившего о нарушениях или участвующего в расследовании подобных нарушений.

1.8. Термины и определения:

1.8.1.Руководство – руководители и заместители руководителей всех уровней Общества (директор, заместители директора, помощники

директора, руководители групп, начальники секторов/ служб/ отделов/ управлений/ участков/ офисов/ филиалов и т.п.);

1.8.2. Дискриминация - негативное или предвзятое отношение к человеку, или лишение его определённых прав на основании наличия какого-то признака;

1.8.3. Дискредитация - умышленные действия, направленные на подрыв авторитета, имиджа и доверия;

1.8.4. Корпоративная этика - это система моральных принципов, норм нравственного поведения, оказывающих регулирующее воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействие с другими организациями;

1.8.5. Клевета - заведомо ложная порочащая информация или распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию;

1.8.6. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Общества 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, а также совершение работниками Общества указанных деяний от имени или в интересах Общества;

1.8.7. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Общества

и правами, и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда интересам Общества;

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

1.8.9. Контрагент - сторона, с которой Общество вступает либо намерено вступить в правоотношения посредством заключения договора.

1.8.10. Выгода в личных целях – личная (корыстная) заинтересованность работника Общества, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении материальных и/или нематериальных благ и/или иных материальных и/или нематериальных преимуществ;

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

II. Правила корпоративной этики

2.1. Любые нарушения Кодекса могут привести к потере доверия к Обществу со стороны деловых партнеров, государственных структур и прочих третьих лиц.

2.2. Свою трудовую деятельность все работники Общества осуществляют в соответствии с целями развития и с учетом принятых в Обществе ценностей и норм на основе:

- профессионализма - все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов и не противоречить законодательству Российской Федерации.

- ответственности - каждый работник несет личную ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников; каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя всю полноту ответственности.

- честности и объективности – все действия работников и управленческие решения должны быть честными и объективными; предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам, клиентам, поставщикам, деловым партнерам и прочим третьим лицам не допускается.

- добросовестности – Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля Общества могут оказаться в конфликте с интересами Общества; должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц в ущерб Обществу.

- имиджа и репутации - действия работников и управленческие решения должны соответствовать поддержанию позитивного имиджа Общества и направляться на предотвращение ситуаций, которые могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

- уважении - Общество уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и окружением в целом; уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой; каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности - работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии

информации и внутренних документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.

- прозрачности - деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

2.3. Работник должен:

- знать ценности и нормы, принятые в Обществе;
- добросовестно выполнять должностные обязанности и нести личную ответственность за результаты своего труда в соответствии с закрепленными в настоящем Кодексе ценностями и нормами;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила безопасности труда;
- уважительно и корректно относиться к коллегам, клиентам, поставщикам, деловым партнерам и прочим третьим лицам;
- пресекать любые проявления коррупции.

2.4. Работники должны соблюдать правила корпоративной этики как в трудовой деятельности, так и в иных ситуациях, связанных с именем и деятельностью Общества.

2.5. Руководители всех уровней должны служить достойным примером для работников Общества и демонстрировать нормы корпоративной этики.

III. Этические принципы и правила делового поведения работников

3.1. Работник Общества, ориентируясь на реализацию стратегических целей Общества и создание положительного имиджа Общества, должен:

- не принимать участие в действиях (не допускать бездействие), которые могут повлечь за собой дискредитацию Общества, вызвать конфликт интересов или нанести ущерб Обществу и (или) его репутации;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, не преследовать своих личных интересов, быть беспристрастным при подготовке и (или) принятии решений;
- осуществлять свою трудовую деятельность с учетом приоритета интересов Общества над интересами других лиц в рамках законодательства Российской Федерации;
- обеспечивать эффективное и экономное расходование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов Общества;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Общества, если это не входит в обязанности работника;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Общества общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан.

IV. Этические принципы и правила делового поведения руководства

4.1. Общество предъявляет особые требования к руководителям всех уровней.

Руководство Общества относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с работниками на основе трудового законодательства Российской Федерации и уважения к правам человека.

Руководство Общества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с

учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

4.2. Руководство Общества неукоснительно следует этическим принципам и правилам делового поведения, указанным в разделе III настоящего Кодекса. Своим личным примером демонстрирует образец этического поведения, служит идейным вдохновителем и проводником корпоративной культуры.

4.3. Важными принципами в работе с подчиненным персоналом являются:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Общества, в т.ч. локальных нормативных актов, условий Отраслевого тарифного соглашения, Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к работникам Общества каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным, национальным и иным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по «карьерной лестнице»;
- доведение до сведения работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Общества и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

- признание эффективности и приоритетности различных форм поощрения за трудовые достижения работников;
- развитие эффективной системы консультаций (наставничества) работников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии работников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Обществом обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

V. Отношения с третьими лицами

5.1. Общество заинтересовано в постоянном улучшении своей деловой репутации, воздерживается от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на его репутации, и строит отношения с третьими лицами на принципах взаимного уважения и сотрудничества, прозрачности, доверия и справедливости.

5.2. Общество считает своей обязанностью защищать конфиденциальность и безопасность персональных данных как работников (работающих и уволившихся из Общества), так и персональные данные, доверенные третьими лицами (клиентами, поставщиками, деловыми партнерами и прочими третьими лицами), и соблюдать законы, регулирующие сбор, использование и обработку персональных данных.

5.3. Работникам Общества запрещается разглашать третьим лицам конфиденциальную и служебную информацию клиентов, поставщиков, деловых партнеров и прочих третьих лиц.

5.4. Работники Общества должны принимать надлежащие меры по обеспечению безопасности документов, ограничить доступ к

компьютерам и электронным носителям информации и использовать надлежащие способы уничтожения информации для предотвращения несанкционированного доступа третьих лиц к такой информации, в соответствии с требованиями локальных нормативных актов.

5.5. В Обществе существует процедура проверки контрагентов и прочих третьих лиц на предмет их благонадежности. Общество прилагает достаточные усилия, чтобы исключить взаимодействие с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность. Должностные лица, имеющие доступ к конфиденциальной информации, персональным данным, обязуются использовать такую информацию только в связи с исполнением своих служебных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством и с локальными нормативными актами Общества.

5.6. Работники, выступающие от имени Общества (официальное представительство), несут ответственность за недостойное поведение, порочащее репутацию и имидж Общества.

VI. Конфликт интересов

6.1. Работники Общества должны избегать личной деятельности, инвестиций или отношений, которые могут помешать принимать решения, отвечающие интересам Общества. Запрещается использовать свои должностные полномочия или отношения с Обществом для извлечения личной выгоды.

6.2. К ситуациям, вызывающим конфликт интересов, относятся:

- побуждение Общества к ведению дел с работником, родственником или другом;
- использование внутренней информации Общества, клиентов, поставщиков, деловых партнеров и прочих третьих лиц для получения личной выгоды работника, родственника или друга;

- наличие «личного финансового интереса» в компаниях, являющихся поставщиками, клиентами или конкурентами Общества;
- конкурирование с Обществом, оставаясь при этом работником Общества.

Конфликт интересов может возникнуть и в других ситуациях.

VII. Отношение работников Общества к подаркам и иным знакам внимания

7.1. Получение или вручение работниками Общества подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), стоимость которых превышает 3 тысячи рублей, за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

7.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный пунктом 7.1. Кодекса, работник Общества попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам настоящего Кодекса.

7.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

7.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предел, установленный пунктом 7.1. Кодекса.

Получение или вручение подарков в связи с выполнением должностных обязанностей возможно, если это является официальным

признанием личных профессиональных достижений работника Общества.

7.5. Работнику Общества не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его должностных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

7.6. Работникам Общества запрещается получать в связи с исполнением ими должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

VIII. Закупки и взаимоотношения с поставщиками

8.1. Общество ожидает, что Поставщики разделяют этические принципы Общества и их деятельность соответствует действующему законодательству Российской Федерации. Общество стремится сотрудничать только с такими Поставщиками, которые в своей деятельности руководствуются принципами законности, не приемлют коррупцию, уважают права человека, заботятся об охране труда и здоровье работников.

8.2. В процессе организации и проведения закупок Общество руководствуется следующими принципами:

- информационная открытость закупки;

- равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки;

- целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг и реализация мер, направленных на сокращение издержек заказчика;

- отсутствие ограничения допуска к участию в закупке путем установления необоснованно завышенных требований к участникам закупки.

8.3. Все работники обязаны в процессе организации и проведения закупок действовать максимально открыто и честно.

8.4. Все работники обязаны соблюдать Федеральный закон «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Федеральный Закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и другие нормативно-правовые акты и локальные нормативные акты Общества, регулирующие сферу закупок.

IX. Ответственность за нарушение кодекса корпоративной этики и делового поведения работников

9.1. Каждый работник обязан соблюдать Кодекс и сообщать о любых ставших известными ему фактах уже совершенного или потенциального нарушения требований настоящего Кодекса или действующего законодательства Российской Федерации. Чем раньше будет сделано такое сообщение, тем больших потенциальных рисков Обществу удастся избежать.

9.2. Работники могут сообщать о своих подозрениях в нарушении требований Кодекса анонимно с любого телефонного номера или электронного адреса, без предоставления своих персональных данных.

Тем не менее, если работник представится, Общество сможет взаимодействовать с ним при проведении расследования и дать обратную связь по результатам расследования.

9.3. Общество гарантирует, что персональные данные работника, а также сообщенные сведения будут использоваться конфиденциально, только в целях проведения расследования и только теми лицами, которые непосредственно участвуют в проведении расследования.

9.4. Общество обязуется не допускать ответных действий в отношении добросовестных лиц, сообщающих о таких нарушениях.

9.5. По всем сообщениям о нарушениях (уже совершенных или потенциальных) незамедлительно проводится расследование и, если информация подтверждается, принимаются меры по устранению нарушений. Если это требуется законодательством, материалы передаются в соответствующие государственные органы.

9.6. Работники не должны уклоняться от взаимодействия с Обществом в процессе проведения расследований. Не допускается умышленное предоставление ложной или вводящей в заблуждение информации.

9.7. В случае нарушения правил, установленных настоящим Кодексом, к работникам будут приниматься меры дисциплинарного воздействия, при нарушении действующих законов и норм Российской Федерации, работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Члены органов управления и контроля Общества могут быть привлечены к ответственности в судебном порядке.

9.8. Тот факт, что нарушение совершено по указанию или просьбе другого лица, не освобождает работника от ответственности.