

Утверждено
решением Совета директоров
ОАО «ТРК»
от «06» марта 2013 г.
(протокол № 13)

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ОАО «ТРК»

г. Томск
2013 г.

Содержание

Термины и определения	3
I. Вводные положения	5
II. Миссия и ценности	6
III. Принципы внутрикорпоративного поведения	9
IV. Принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами	11
V. Раскрытие информации	17
VI. Сохранение активов и ресурсов Компании	19
VII. Окружающая среда, здоровье и безопасность	19
VIII. Предупреждение конфликтов интересов	20
IX. Организация процедуры соответствия	22
X. Заключительные положения	24
Приложение:	
Антикоррупционная политика ОАО «ТРК»	25

Термины и определения

В настоящем Кодексе используются следующие термины, определения и сокращения.

Деловые партнеры	Клиенты, поставщики, а также третьи лица, с которыми установлены деловые отношения
ДЗО	Дочерние(-ее) и зависимые(-ое) общества (-о), акциями (долями) которых владеет Общество
Должностное лицо	Лицо, выполняющее управленческие или административно-распорядительные функции или занимающее управленческую или административно-распорядительную должность в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях (включая общества, в которых государству принадлежит контрольный пакет акций), государственных пенсионных и страховых фондах, а также воинских формированиях Российской Федерации, в том числе должностные лица, государственные служащие и служащие органов муниципальных образований, а также лица, занимающие государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации
Кодекс	Кодекс корпоративной этики ОАО «ТРК» - внутренний документ Общества, утверждаемый органами управления Общества в соответствии с их компетенцией
Комиссия	Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов
Компания, Общество	ОАО «ТРК»
Конкуренты	Организации, с которыми Общество конкурирует на определенных рынках
Материальные ценности	Подарки, 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, учредителями); или (б) работниками Должностным лицам, Деловым партнерам или Конкурентам либо членам их семьи, либо юридическим лицам, в которых указанные физические лица являются

Работники

акционерами (участниками, учредителями)

Сотрудники (связанные с Обществом любыми контрактными отношениями, включая временные), члены органов управления и контроля Общества

Топ-менеджеры (высшие менеджеры)

Должностные лица Общества, перечень которых определяется в соответствии с внутренними документами Общества

I. Вводные положения

Настоящий Кодекс корпоративной этики ОАО «ТРК» является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения всех без исключения Работников, членов органов управления и контроля Общества.

Настоящий Кодекс представляет собой свод принципов, норм и правил внутрикорпоративного поведения, социальной ответственности и других вопросов деловой этики, принятых для Работников, членов органов управления и контроля Общества.

Положения настоящего Кодекса основаны на положениях Устава ОАО «ТРК», требованиях действующего российского законодательства, принципах корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития, а также общепринятых нормах деловой этики с учетом требований российских и зарубежных норм и регламентов, определяющих передовую практику корпоративного управления, в том числе Социальной хартии российского бизнеса, распоряжения Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» от 04.04.2002 № 421/р.

Настоящий Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

Положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех его Работников, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Компании. 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 в Комиссию.

Целями Кодекса являются создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности Компании следовать высоким стандартам делового поведения, в том числе:

- повышение и защита деловой репутации Компании;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании;
- регламентация и упорядочение корпоративного поведения Работников в сложных и неоднозначных ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности;
- повышение уровня корпоративной культуры.

Основными задачами Кодекса являются:

- содействие достижению стратегических целей Компании;
- эффективный диалог с инвестиционным сообществом; ориентация Работников на единые корпоративные ценности и повышение корпоративной культуры Компании;
- понимание и применение внутрикорпоративных этических норм Работниками в ежедневной деятельности;
- предотвращение конфликтов интересов, а также их эффективное разрешение в случае возникновения;

- быстрая адаптация новых Работников к рабочему процессу и условиям труда в Компании.

Принимая, периодически совершенствуя и неукоснительно соблюдая положения Кодекса, Компания подтверждает свое намерение способствовать развитию и совершенствованию делового поведения, основанного на принципах этики и ответственности.

В случае принятия новых или изменения действующих нормативно-правовых актов и иных документов, Кодекс до внесения соответствующих изменений и дополнений действует в части, им не противоречащей.

Кодекс призван сформировать систему ценностей Компании, определяющих деловое поведение и формирующих репутацию Компании.

Работники Компании обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения. При этом Компания ожидает от всех своих ДЗО, а также от Деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами данного Кодекса. Компания должна стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с Деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

Топ-менеджеры Компании должны являться примером образцового поведения для других Работников в отношении соблюдения положений настоящего Кодекса.

Кодекс корпоративной этики Компании должен применяться Работниками Компании как на территории России, так и за рубежом с учетом культурных, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, где Компания осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также мер административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Миссия и ценности

ОАО «ТРК» операционная компания, осуществляющая деятельность на двух основных рынках: на рынке передачи и распределения электроэнергии, а также на рынке технологического присоединения (подключения клиентов к электрическим сетям напряжением 0,4-110 кВ). Роль и миссия Общества связаны с ожиданиями от него основных участников рынка:

- для инвестиционного сообщества Общество - инструмент вложения инвестиций, который направлен на обеспечение их возвратности, надежности, доходности и ликвидности;

- для потребителей Общество - компания, нацеленная на качественное оказание услуг, качественное и надежное электроснабжение, своевременное и прозрачное технологическое присоединение к электрическим сетям;

- для регионов и органов местного самоуправления – компания, обеспечивающая потребности экономики в передающих мощностях; надежный партнер органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в планировании и реализации региональных программ территориального развития, добросовестный налогоплательщик и работодатель;

- для Работников – добросовестный работодатель, эффективно организованная компания, имеющая прозрачную и понятную систему корпоративного управления, предоставляющая возможности для максимального раскрытия потенциала Работников.

Миссия Общества заключается в обеспечении надежного и качественного снабжения электрической энергией растущих потребностей экономики и социального сектора по экономически обоснованной для потребителей плате за предоставляемые услуги.

Основополагающие корпоративные ценности Компании

Эффективность

Основной стратегической целью Общества является достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной и социально-ответственной Компании по оценкам ключевых заинтересованных лиц. Компания осознает свои обязанности перед акционерами, инвесторами и партнерами, в связи с чем, эффективность деятельности Компании является ее базовой ценностью. ОАО «ТРК» стремится к непрерывному повышению прибыльности своей деятельности, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, высшего менеджмента и акционеров Компании. Работа в Компании предполагает высокую результативность деятельности Работников, что способствует сохранению и постоянному повышению ее конкурентоспособности.

Социальная ответственность

ОАО «ТРК» - социально ответственная компания, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда, экологии, реализации социальных программ. ОАО «ТРК», как один из крупнейших работодателей и налогоплательщиков Российской Федерации, видит свою роль в поддержании устойчиво высокого уровня экономического развития субъектов Российской Федерации и занятости населения.

Человеческий ресурс

Ключевым ресурсом в деятельности Компании являются ее Работники, благодаря которым Компания создает, сохраняет и преумножает свою стоимость в течение длительного срока. Одним из приоритетных направлений деятельности ОАО «ТРК» является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного коллектива, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда Работников в соответствии с передовыми мировыми стандартами.

Сотрудничество

Компания признает права всех заинтересованных лиц, предусмотренные действующим законодательством, и стремится к сотрудничеству с такими лицами в целях своего развития и обеспечения финансовой устойчивости.

Нравственность

Компания осуществляет свою деятельность на основе принципов профессиональной этики, честности, справедливости, порядочности.

Законность

Все действия Работников Компании, членов органов управления и контроля осуществляются в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Компании. Компания создаёт информационную среду с условиями, достаточными для ознакомления всех Работников с нормативно-правовой базой Компании.

Безопасность

Компания осуществляет свою деятельность с соблюдением требований безопасности труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Основные этические принципы, формирующие надлежащее деловое поведение Работников Компании

Добросовестность

Компания прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы Работников или интересы Управляющей организации могут оказаться в конфликте с интересами Компании. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Компании и ее акционеров.

Честность и объективность

Все управленческие решения и действия Работников Компании характеризуются честностью, открытостью и объективностью. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

Профессионализм

Все деловые отношения работников Компании должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

Имидж и репутация

Управленческие решения и действия Работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Компании и ее ДЗО.

Прозрачность

Деятельность Работников направлена на информационную открытость с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству.

Конфиденциальность

Работники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации, потеря (утечка) которой может нанести Компании ущерб (включая информацию, составляющую

коммерческую тайну, и инсайдерскую информацию) с учетом требований законодательства о раскрытии информации.

Целостность

Персонал Компании является единой командой, объединяющей свои усилия для достижения стратегических целей Компании и преумножения ее экономического, кадрового, инновационного потенциалов. Достижения Компании являются заслугой каждого ее Работника. Ответственность за неудачи Компании несет каждый ее Работник.

Уважение

Компания следует принципам уважительного отношения к окружающим и порядочности. Уважение и доверие позволяют нам 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.

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 моральную ответственность перед потребителями, федеральными и региональными органами власти за качественное и надежное энергоснабжение потребителей.

III. Принципы внутрикорпоративного поведения

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

Каждый Работник Компании является лицом Компании, своим трудом и поведением поддерживающим ее репутацию и престиж.

Публичный имидж Компании во многом определяется поведением ее Работников. При выполнении своих обязанностей каждый Работник обязан помнить о влиянии своих действий на репутацию Компании. Публично выражая личное мнение, Работник не должен ссылаться на позицию Компании, ее ДЗО в данном вопросе и в целом должен воздерживаться от публичного высказывания мнения, которое может наносить вред Компании, противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему Кодексу, иным внутренним документам Компании, а также в случае отсутствия у него необходимых полномочий.

Компания обеспечивает равенство возможностей. В Компании исключается возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим признакам. Все сотрудники должны взаимодействовать между собой на принципах взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Компания

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

Отношения Компании с Работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Эффективное функционирование Компании строится путем определения ответственности и круга обязанностей Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

Компания рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долгосрочного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры в Компании и направлено на создание у каждого Работника чувства сопричастности к реализации миссии Компании и стратегических задач, стоящих перед ней.

Компания поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Компании в целом. В Компании регулярно проводятся мероприятия по оценке и развитию персонала, включая оценку деятельности, тестирование профессиональных знаний, внутреннее и внешнее обучение, проведение внутренних семинаров, участие Работников в международных конференциях и круглых столах и т.д.

Компания уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников Компании и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

Основными качествами каждого Работника Компании являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры. Особую ценность для Компании представляет умение работать в команде, что не освобождает Работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом. Отношения между всеми Работниками Компании являются равноправными.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, Работники Компании, в первую очередь, руководствуются законодательством, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Компании, с учетом интересов Компании, принципов добросовестности и справедливости.

В Компании запрещается протекционизм. В Компании 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, в особенности:

- на должностях высших менеджеров, определяемых решением Совета директоров;
- при наличии непосредственного подчинения или если деятельность таких лиц связана с контролем и распоряжением финансовыми и материальными ресурсами Компании.

Работники обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Работники обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим Работникам, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

Компания приветствует различные формы взаимодействия и общения Работников – совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

В Компании недопустимы нарушения дисциплины, ставящие под угрозу надежность работы, включая:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы других Работников или заинтересованных лиц;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей, неорганизованность;
- разглашение конфиденциальной, инсайдерской или составляющей коммерческую тайну информации о Компании;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
- любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам, Деловым партнерам или Конкурентам Компании;
- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Компании и ее Работникам;
- причинение ущерба репутации Компании и (или) репутации ее Работников.

Работникам Компании запрещается предоставлять предпочтения и преимущества Деловым партнерам, принимать деньги или Материальные ценности, заключать договоры с третьими лицами с целью получения личной выгоды (в любом виде) за оказанные услуги в рамках исполнения должностных обязанностей в качестве Работника Компании.

В Компании запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой пользователям информации, отчетов и иных документов.

Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей в своей деятельности, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

Никто из Работников Компании не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким Работником третьих лиц.

IV. Принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами

Развитие партнерских отношений с заинтересованными сторонами

В связи с высоким влиянием на деятельность Компании доверия потребителей и Деловых партнеров, а также других заинтересованных лиц Компания уделяет особое внимание поддержке и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными лицами, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

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

Компания придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, государственных органов, политических партий и объединений. При этом Компания, осуществляя свою деятельность, стремится вести ответственную деловую практику, руководствуясь следующими положениями:

- осуществление своей деятельности с соблюдением этических норм, основанных на принципах добропорядочности и справедливости, честности во взаимоотношениях с Деловыми партнерами;
- нераспространение напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и непроверенной информации;
- противодействие и искоренение коррупции;
- добросовестное соблюдение законодательства Российской Федерации, внутренних документов Компании, иных применимых норм и правил;
- осуществление деятельности Компании как ответственного налогоплательщика, вносящего вклад в укрепление финансовой стабильности Российской Федерации;
- поддержание добросовестной конкуренции;
- соблюдение прав человека;
- недопущение использования детского и принудительного труда;
- недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- соблюдение принципов справедливого ценообразования и рекламы;
- уважение прав собственности, в том числе прав на интеллектуальную собственность.

Добросовестная конкуренция

Осуществляя свою деятельность в неконкурентном секторе экономики, Компания осознает свою ответственность за развитие добросовестной конкуренции и соблюдение антимонопольного законодательства. Злоупотребление своим положением на рынке представляется для Компании неприемлемым поведением, не соответствующим ее корпоративным этическим принципам и способным подорвать стабильность финансово-экономического состояния рынка.

Осуществляя закупочную деятельность, Компания руководствуется принципами открытости рынка и добросовестной конкуренции. Запрещается вступать в сговор или осуществлять согласованные действия, ограничивающие добросовестную конкуренцию. При взаимодействии с участниками закупочных процедур Работники обязаны не допускать получение или распространение информации, которая может стать основанием для оценочного суждения о текущем или будущем решении Компании по выбору подрядчика или поставщика. При взаимодействии с участниками закупочных процедур Работники обязаны выполнять правила и предписания, установленные соответствующими локальными нормативными актами, регламентирующими закупочную деятельность.

При наличии сомнений в соответствии тех или иных действий антимонопольному законодательству Работник обязан незамедлительно связаться с подразделением правового обеспечения.

Противодействие коррупции

Коррупция представляет собой злоупотребление Работником своими полномочиями или доверием, которое было возложено на такое лицо Компанией, при котором такой Работник желает воспользоваться имеющейся властью или полномочиями за вознаграждение или предоставление Материальных ценностей.

Работники Компании не имеют права требовать или принимать вознаграждение или иные Материальные ценности от своего имени или в пользу третьих лиц за выполнение своих должностных обязанностей, или в обмен на предоставление преимуществ при покупке товаров или услуг, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или действующим законодательством Российской Федерации.

Работники никогда не должны прямо или косвенно принимать взятки, комиссионные от сделки, а также любые иные Материальные Ценности или выгоду от иных Работников либо третьих лиц за исполнение обязанностей, которые они должны выполнять в соответствии с трудовым договором или любым иным договором с Компанией.

Нарушение законодательства в данной области может повлечь наложение штрафов, привлечение виновных Работников к административной или уголовной ответственности.

Основы и принципы антикоррупционной деятельности Компании определяются настоящим Кодексом и антикоррупционной политикой Компании (приложение к настоящему Кодексу).

Передача и получение Материальных ценностей

При взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами Работники имеют право принимать или дарить Материальные ценности, если подобные действия соответствуют обычной деловой практике, не призваны повлиять на принятие решений и не создают подобное впечатление, и если это способствует улучшению имиджа Компании, а также направлено на презентацию деятельности Компании и установление прочных деловых отношений.

При получении или передаче Материальных ценностей в ходе взаимодействия с Деловыми партнерами, Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами необходимо руководствоваться положениями настоящего Кодекса.

В сомнительных случаях перед получением или передачей Материальных ценностей Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя и (или) председателя Комиссии. Даже если факт получения/передачи Материальных ценностей не противоречит настоящему Кодексу, подобные действия могут быть сопряжены с налоговыми последствиями в отношении Компании и данного Работника. Необходимо заблаговременно решить любые вопросы и (или) разрешить сомнения с непосредственным руководителем и (или) председателем Комиссии.

Ни при каких обстоятельствах Работник при взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными и (или) общественными организациями и Должностными лицами не имеет права требовать передачи ему Материальных ценностей.

Работники при взаимодействии с Деловыми партнерами и Конкурентами, а также государственными/общественными организациями и Должностными лицами имеют право передавать и (или) получать подарки в неденежной форме и иные Материальные ценности, если они имеют разумную стоимость, не выходя за рамки обычной деловой практики дарителя или получателя.

До непосредственной передачи указанным выше лицам Материальных ценностей, стоимость которых выходит за рамки символического подарка, Работник обязан получить разрешение своего непосредственного руководителя и (или) председателя Комиссии.

Допускается передача дорогостоящих Материальных ценностей в исключительных случаях, когда подобные подарки являются обычной деловой практикой и не запрещены законодательством Российской Федерации: в каждом таком случае требуется разрешение непосредственного руководителя либо председателя Комиссии.

В случаях получения Работником от лиц, указанных выше, подарка в неденежной форме, выходящего за рамки обычной деловой практики, стоимость которого превышает разумную, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю и (или) председателю Комиссии.

Привлечение посредников

Неотъемлемой частью успешного присутствия Компании на ряде рынков является взаимодействие с брокерами, агентами, консультантами (в дальнейшем совместно именуемые «посредники»). С другой стороны, участие подобных третьих лиц может использоваться для сокрытия незаконных платежей и обхода законов о противодействии коррупции. При выборе посредников, заключении договоров с посредниками и их инструктировании необходимо полностью соблюдать все требования законодательства и настоящего Кодекса, а также внутренние правила и предписания во избежание создания неверного впечатления о целях взаимодействия с такими посредниками.

Договоры о посреднических услугах должны заключаться лишь с теми лицами или компаниями, которые способны подтвердить свою компетентность и наличие соответствующего опыта работы. Посредники отбираются на основании закупочных процедур, установленных внутренними документами Компании, процесс отбора тщательно документируется.

Договоры о посреднических услугах заключаются в письменной форме и подробно описывают услуги, которые должны быть оказаны. Размер вознаграждения должен соответствовать оказываемым услугам.

Отбор поставщиков

Отбор поставщиков выполняется с использованием закупочных процедур, установленных внутренними документами Компании.

Каждый Работник, который участвует в отборе поставщиков и имеет личную заинтересованность, которая способна оказать влияние на процесс отбора, обязан уведомить об этом своего непосредственного руководителя и Комиссию.

Ни один Работник не имеет права заключать в личных интересах договоры с поставщиком товаров, работ, услуг, с которым он ведет деловые отношения от имени

Компании, при отсутствии соответствующего разрешения своего непосредственного руководителя.

Благотворительность и пожертвования

Компания осознает свою социальную ответственность, в связи с чем выражает готовность поддерживать на безвозмездной основе некоммерческую деятельность посредством благотворительности и пожертвований, соблюдая нормы действующего законодательства.

Некоммерческая деятельность включает научные, культурные, социальные, спортивные проекты. Пожертвования делаются как в денежной, так и в неденежной форме и направляются исключительно для поддержания некоммерческой деятельности, не противоречащей законодательству.

Перед внесением пожертвования от лица Компании необходимо получение разрешения Комиссии, соответствующих должностных лиц и органов управления Компании в соответствии с их компетенцией и в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании и действующим законодательством.

Спонсорская помощь

Спонсорская помощь представляет собой договорные партнерские отношения с организацией или организатором мероприятия, при которых компания получает определенные права и преимущества, способствующие маркетинговой коммуникации и целям маркетинга, в обмен на согласованный объем финансовой помощи.

Подобные действия включают, в частности, создание репутации и развитие бренда и имиджа Компании. При заключении договоров об оказании спонсорской помощи необходимо убедиться, что между средствами, выделяемыми спонсором, и экономической целью спонсорской деятельности существует прямая связь. В частности, запрещено оказывать спонсорскую помощь в обмен на услугу Должностного лица или принятие определенного решения представителем другой компании.

Перед оказанием спонсорской помощи необходимо получение разрешения Комиссии, соответствующих Должностных лиц и органов управления Компании в соответствии с их компетенцией и в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании и действующим законодательством.

Взаимодействие с акционерами

Компания, как коммерческая организация, основной целью которой является извлечение прибыли, осуществляет свою деятельность с учетом интересов акционеров, инвестировавших свои денежные средства в акции Компании. Компания стремится к поддержанию эффективного диалога с акционерами, основанного на общности целей Компании и ее акционеров. Акционеры Компании обладают совокупностью прав в отношении Компании, соблюдение и защиту которых обязаны обеспечить Совет директоров и исполнительные органы Компании. Права акционеров Компании

регулируются нормами действующего законодательства, положениями Устава и внутренних документов Компании.

В целях обеспечения реальной возможности осуществления акционерами Компании своих прав Компания регулярно и своевременно предоставляет акционерам Компании полную и достоверную информацию по различным вопросам, в том числе касающимся деятельности Компании, выплаты дивидендов, по вопросам повестки дня Общего собрания акционеров Компании, а также по иным вопросам.

Работники Компании обязаны относиться с уважением и вниманием к вопросам акционеров, содействовать разрешению возникших у акционера проблем, связанных с реализацией его законных прав. В случае обращения акционера Компании непосредственно к Работнику, Работник должен рекомендовать акционеру обратиться в подразделение Компании, отвечающее за взаимодействие с акционерами.

При взаимодействии с акционерами Компания стремится к предупреждению и справедливому урегулированию возможных корпоративных конфликтов между Компанией и ее акционерами. При этом Компания должна обеспечивать соблюдение и охрану прав акционеров и защиту деловой репутации Компании, а также соблюдать требования законодательства и внутренних документов Компании.

Взаимодействие с инвестиционным сообществом

Компания стремится к росту своей инвестиционной привлекательности за счет своей эффективной и результативной деятельности, повышения информационной прозрачности и максимизации рыночной стоимости ценных бумаг Компании.

Ключевым фактором взаимодействия с инвестиционным сообществом является обеспечение своевременного раскрытия объективной, достоверной и непротиворечивой информации о деятельности Компании, а также обеспечение активного диалога с инвесторами и аналитиками в рамках требований применимого законодательства. Компания готовит и своевременно доводит до инвестиционного сообщества всю информацию, которая способна оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг Компании, включая финансовую отчетность, информацию о существенных фактах, списки аффилированных лиц, ежеквартальные отчеты, а также годовые отчеты о деятельности Компании.

Компания предоставляет равный доступ к информации о себе для всех инвесторов (без предоставления преимуществ доступа для отдельных групп инвесторов).

Взаимоотношения с ДЗО

Компания осуществляет взаимоотношения с ДЗО в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Уставом и внутренними нормативными актами Компании, уставами ДЗО. Корпоративные процедуры в Компании при осуществлении прав акционера в отношении ДЗО строятся с учетом норм и требований Устава Компании, Кодекса корпоративного управления Компании, уставов ДЗО, стандартов и регламентов, определяющих процедуры корпоративного управления.

Основными целями взаимодействия Компании с ДЗО являются:

- обеспечение стабильного финансового развития, прибыльности функционирования, повышение инвестиционной привлекательности Компании и ДЗО;
- обеспечение защиты прав и охраняемых законом интересов акционеров Компании и ДЗО;
- гармонизация отношений между акционерами, Должностными лицами и членами трудовых коллективов Компании и ДЗО, исключения возникновения конфликтов между ними и внутри указанных групп;
- разработка и реализация скоординированной и эффективной инвестиционной политики Компании и ДЗО.

Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации

Компания выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации. Компания убеждена, что формирование конструктивного диалога с инвесторами, потребителями, органами государственной власти наряду с мерами по росту информационной прозрачности Компании будет способствовать продвижению Компании и повышению ее инвестиционной привлекательности.

Главными принципами взаимодействия Компании с органами власти, общественностью и средствами массовой информации являются:

- раскрытие информации в соответствии с действующим законодательством и Положением об информационной политике ОАО «ТРК»;
- регулярное предоставление Компанией актуальной информации, максимально полно и объективно освещающей все аспекты деятельности Компании;
- предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Компанию.

Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

Компания не ограничивает участие Работников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций во вне рабочее время.

Религиозные и политические предпочтения являются личным делом Работников и не должны препятствовать исполнению ими своих обязанностей и взаимодействию с коллегами.

Работники Компании, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, не должны ссылаться на Компанию и должны выступать как частные лица.

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

V. Раскрытие информации

Раскрытие информации является важным элементом формирования имиджа Компании, обеспечивающим возможность акционерам Компании, инвесторам и иным

заинтересованным лицам получить объективное представление о результатах деятельности Компании, его планах и направлениях развития.

Реализуемая Компанией политика раскрытия информации главной своей целью имеет обеспечение максимально высокой степени доверия акционеров, инвесторов, контрагентов и иных заинтересованных лиц путем предоставления указанным лицам информации о себе, своей деятельности и ценных бумагах в объеме, достаточном для принятия указанными лицами обоснованных и взвешенных решений в отношении Компании и её ценных бумаг.

Компания выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством Российской Федерации. Компания, раскрывая информацию о себе, не ограничивается информацией, раскрытие которой предусмотрено применимыми законодательными и нормативными правовыми актами, и дополнительно раскрывает иную информацию, которая обеспечивает высокую степень прозрачности Компании и способствует достижению целей реализуемой Компанией информационной политики.

Основными принципами раскрытия информации о Компании и её деятельности являются:

- регулярность и оперативность;
- доступность информации;
- полнота и достоверность раскрываемой информации;
- соблюдение разумного баланса между открытостью и соблюдением коммерческих интересов Компании.

Конфиденциальность

Раскрытие информации о Компании должно обеспечивать соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и безопасностью коммерческих интересов Компании, ее акционеров, а также потребителей и Деловых партнеров Компании. Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации лежит на всех Работниках Компании, членах органов управления и контроля, акционерах Компании.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную информацию, инсайдерскую информацию или информацию, составляющую коммерческую тайну третьим лицам как во время работы в Компании, так и после завершения их деятельности в Компании.

Работникам запрещено непосредственно или косвенно использовать конфиденциальную информацию для получения собственной выгоды или выгоды третьих лиц, или в ущерб ОАО «ТРК» как во время, так и после их работы в Компании.

Все Работники обязаны принимать все возможные меры для защиты и охраны конфиденциальной информации, инсайдерской информации или информации, составляющей коммерческую тайну.

Ответы на запросы

В целях формирования и реализации единой информационной политики ОАО «ТРК» Работники обязаны немедленно сообщать в пресс-службу и в подразделение, ответственное за взаимодействие с акционерами и инвесторами, о любых запросах, полученных от представителей средств массовой информации и инвестиционного сообщества соответственно. При получении таких запросов Работники должны рекомендовать обратиться в пресс-службу либо подразделение Компании, ответственное за

взаимодействие с акционерами и инвесторами. При этом они также вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию о Компании (например, на официальном сайте Компании в сети Интернет www.trk.tom.ru), но не вправе раскрывать информацию, которая не является публичной, либо информацию, в отношении которой Работник не уверен, была ли она публично раскрыта.

Работники не вправе отвечать на запросы, делать заявления, а также выражать публично свое мнение в иных формах при отсутствии необходимых полномочий, а также в случае, когда такое действие является или может привести к нарушению норм законодательства, внутренних локальных актов Компании, либо может причинить вред Компании.

Защита персональных данных

Компания обеспечивает защиту персональных данных Работников, членов органов управления и контроля, акционеров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Все Работники обязаны соблюдать правила и предписания в отношении защиты персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае нарушений необходимо связаться с подразделением и (или) должностным лицом, отвечающим за защиту персональных данных.

VI. Сохранение активов и ресурсов Компании

Каждый Работник должен бережно относиться к имуществу Компании, рационально использовать ее ресурсы, защищать вверенное ему имущество от порчи, кражи, нецелевого и незаконного использования. Активы Компании представляют собой совокупность материальных, нематериальных, финансовых, человеческих и информационных ресурсов. Все активы и имущество Компании должны быть использованы только в интересах Компании и не могут использоваться Работниками в личных целях. Работники должны стремиться к сокращению расходов, связанных с деятельностью Компании, включая расходы на транспорт и размещение во время деловых поездок.

Работники обязаны изучать внутренние документы Компании и придерживаться изложенных в них инструкций на предмет правильного обращения с активами и имуществом Компании. В сомнительных ситуациях Работник обязан обратиться в структурное подразделение, ответственное за управление соответствующими ресурсами.

Работники Компании обязаны предпринимать необходимые действия для защиты объектов интеллектуальной собственности Компании, включая документирование и регистрацию. Компания обладает исключительными правами на любые объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в рамках исполнения ими трудовых обязанностей. Неправомерное использование Работниками и Компанией объектов интеллектуальной собственности, принадлежащих третьим лицам, строго воспрещается.

VII. Окружающая среда, здоровье и безопасность

ОАО «ТРК» - социально ответственная Компания, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда, промышленной и личной безопасности, экологии.

Каждый Работник несет ответственность за соблюдение требований, направленных на обеспечение личной безопасности, безопасности коллег и окружающей среды. Необходимо соблюдать все законы, правила, предписания и положения по защите окружающей среды и технике безопасности. Каждый руководитель обязан инструктировать, поддерживать и контролировать деятельность Работников в отношении соблюдения правил техники безопасности и защиты окружающей среды.

Каждый Работник должен придерживаться следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда, поддерживать их на рабочих местах;
- ответственно подходить к соблюдению экологической безопасности, принимать все меры, необходимые для уменьшения негативного воздействия деятельности Компании на окружающую среду.

Ценность человеческой жизни превышает экономических результатов и производственных достижений. Осознавая это, Компания поддерживает поведение, способствующее улучшению здоровья Работников и членов их семей. Компания постоянно развивает образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих ее деятельности.

Компания разрабатывает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает воздействие на окружающую среду и человека.

Компания развивает и совершенствует системы безопасности труда и экологии, вносит свой вклад в дело охраны и стабильного развития окружающей среды и поддерживает усилия российской и международной общественности в этой области.

VIII. Предупреждение конфликтов интересов

Общие принципы

Компания признает и уважает многообразие внеслужебных целей и интересов Работников. При этом и Компания, и Работники стремятся не допускать возникновения ситуаций, при которых Работнику представляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ним лиц в ущерб коммерческим, корпоративным или иным интересам Компании.

Конфликт интересов – это ситуация, при которой личные, профессиональные, финансовые либо иные собственные интересы Работников, а также членов органов управления и контроля Компании, противоречат либо могут потенциально противоречить интересам Компании.

Конфликт интересов, в том числе, может возникать при использовании имущества, информации или возможностей, вне зависимости от того, могла ли Компания в действительности использовать их. Например, конфликт интересов возникает, в том числе в случаях, когда единоличный исполнительный орган, члены органов управления и контроля Компании либо членов их семей:

- кроме Компании занимают должности в органах управления или контроля других обществ или организаций (в том числе Деловых партнеров), в случае если интересы таких обществ или организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами Компании;

- конкурируют с Компанией или ДЗО (прямо или косвенно, в том числе владеют акциями конкурирующей компании);

- владеют акциями компании - клиента или поставщика Компании, или сами являются таким клиентом или поставщиком;

- заключают сделку с Компанией или ДЗО по причине, не связанной с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к Компании.

Указанные выше случаи, при которых может возникнуть конфликт интересов, не являются исчерпывающим перечнем. Конфликт интересов может также возникнуть в иных случаях, при которых возникает или может возникнуть противоречие интересов Компании и ее Работников.

Во избежание конфликтных ситуаций Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои полномочия, функции и должностные обязанности в отношении Компании только исходя из интересов Компании;

- не участвовать во взаимоотношениях с Деловыми партнерами Компании иначе как в процессе ведения дел от имени Компании;

- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Компании;

- не оказывать влияния на решения руководителей структурных подразделений Компании с целью приема на работу, перемещения Работников и получения ими новых должностей;

- не участвовать в принятии решений, касающихся возникновения (изменения, прекращения) деловых отношений с организацией, являющейся поставщиком товаров, работ или услуг Компании, если близкий родственник Работника состоит в трудовых отношениях или является членом органа управления или контроля указанной организации;

- обеспечивать полное и своевременное раскрытие информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с применимым законодательством и внутренними документами Компании.

Каждый Работник обязан немедленно уведомить своего непосредственного руководителя либо Комиссию о любых потенциальных признаках конфликтов деловых и личных интересов.

Разрешение конфликтов интересов производится Комиссией или Советом директоров, таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Компании был минимальным.

Запрет на сотрудничество с Конкурентами

Косвенная или непосредственная работа в компании, которая является косвенным или непосредственным конкурентом Компании не приветствуется. В исключительных случаях подобное трудоустройство допустимо при условии получения одобрения от Комиссии. Ни один Работник не имеет права использовать в личных целях или в целях третьей стороны деловые возможности Компании.

Работа вне Компании

Работой вне Компании является любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, рядового Работника, а также в любой другой должности в компании, не осуществляющей деятельность в сфере электроэнергетики.

Перед получением любой дополнительной работы в организации - Деловом партнере ОАО «ТРК» либо иной организации, с которой Работник взаимодействовал в ходе работы в Компании, Работнику рекомендуется уведомить кадровую службу Компании или иные уполномоченные Уставом и (или) внутренними документами Компании органы.

Иное дополнительное трудоустройство, которое способно оказать негативное воздействие на показатели работы Работника, допускается только после предварительной консультации с руководителем соответствующего структурного подразделения, к которому относится Работник, и кадровой службой Компании.

В иных случаях перед началом дополнительного трудоустройства Работникам рекомендовано уведомлять кадровую службу Компании.

Существенные финансовые инвестиции

Под существенными финансовыми инвестициями понимается прямое или косвенное участие в той или иной компании, при котором какая-либо сторона владеет более чем одним процентом акционерного/уставного капитала данной компании.

Работник Компании имеет право осуществлять существенные инвестиции в компанию-клиента или компанию-поставщика ОАО «ТРК» либо иную компанию, с которой Работник взаимодействовал в ходе работы в Компании, только после получения предварительного разрешения Комиссии.

Работник Компании обязан сообщать Комиссии о всех существенных инвестициях, совершенных его близкими родственниками в компанию-клиента или компанию-поставщика ОАО «ТРК» либо иную компанию, с которой Работник взаимодействовал в ходе работы в Компании, в течение 10 (десяти) рабочих дней.

Значимые сделки

Если иное не предусмотрено внутренними документами Компании, необходимо заранее уведомлять Комиссию о намерении Работников или их близких родственников приобрести, арендовать землю, здания или иные активы, стоимость которых превышает 500 000,00 рублей или эквивалент в любой другой валюте (ежемесячная стоимость в случае арендных или лизинговых договоров), у Компании или ДЗО, либо продать, сдать в аренду землю, здания или иные активы, стоимость которых составляет более 500 000,00 рублей или эквивалент в любой другой валюте (ежемесячная стоимость в случае арендных или лизинговых договоров), Компании или ДЗО, а также получать корпоративные одобрения на такие сделки.

Комиссия должна быть уведомлена о намерении Компании предоставить Работнику или близким членам его семьи займы, гарантии или поручительства не позднее, чем за 10 (десять) рабочих дней до предоставления займа, гарантии или поручительства.

IX. Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса

Компания убеждена, что следование положениям Кодекса повышает

результативность работы Компании, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

Работники Компании обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования настоящего Кодекса.

За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Компании и ее Работников, Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного Работника занимаемой должности.

В случае неясности положений настоящего Кодекса или затруднений при их применении на практике Работники обязаны обратиться за разъяснением к непосредственному руководителю и/или председателю Комиссии.

Соблюдение требований настоящего Кодекса

Единоличный исполнительный орган Компании обеспечивает внедрение и соблюдение требований настоящего Кодекса.

Все Работники Компании при их назначении, вступлении в должность, заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с Компанией обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом и подтвердить своей подписью понимание положений Кодекса. Кроме того, все Работники Компании обязаны не реже 1 раза в год подтверждать понимание положений настоящего Кодекса в соответствии с внутренними процедурами Компании.

Работники обязаны уведомлять непосредственного руководителя или Комиссию о любом известном им нарушении настоящего Кодекса.

Компания всегда готова рассмотреть предложения заинтересованных сторон по внесению изменений, дополнений в Кодекс, если они актуальны, соответствуют общепринятым этическим нормам и принципам, а также не противоречат действующему законодательству Российской Федерации.

Соблюдение Работником Компании норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

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

Контактные данные Комиссии должны быть представлены в общем доступе всем Работникам в электронном и печатном виде (в том числе во внутренней сети, на информационных досках объявлений, в кадровых подразделениях и т.д.).

Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов

В целях предупреждения случаев возникновения конфликтов интересов при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Компании и их урегулирования, а также в целях эффективной реализации положений Кодекса корпоративной этики в Компании создается Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и

урегулированию конфликта интересов. Компетенция и порядок функционирования Комиссии регулируется Положением о Комиссии.

Полученная Комиссией информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной, и ее сохранность должна быть обеспечена от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

Компания обеспечивает добросовестным Работникам, сообщившим о нарушениях Кодекса, недопущение дискриминации и иного преследования с чьей-либо стороны. Анонимные сообщения о нарушениях Кодекса Компанией не рассматриваются. Компанией гарантируется конфиденциальность при проведении проверки.

Последствия нарушения настоящего Кодекса

К Работникам Общества (Работникам Управляющей организации Общества), нарушившим положения настоящего Кодекса и вина которых доказана в установленном законом порядке, могут применяться дисциплинарные взыскания и иные меры, предусмотренные трудовым законодательством, а также меры административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Х. Заключительные положения

Настоящий Кодекс утверждается Советом директоров Общества и вступает в силу с момента его утверждения Советом директоров Общества. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся по решению Совета директоров Общества.

Кодекс представляет собой общедоступный документ. Компания обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: www.trk.tom.ru.

Деятельность Компании сопряжена с ответственностью перед акционерами, государством, сотрудниками Компании, поставщиками, потребителями и другими заинтересованными лицами. Сознавая эту ответственность и признавая важность высокого уровня корпоративного управления и этики для успешного ведения бизнеса Компании и для достижения взаимопонимания между всеми заинтересованными в деятельности Компании лицами, Компания принимает на себя обязательство следовать в своей деятельности изложенным в Кодексе принципам и прилагать все разумные усилия для их соблюдения в своей повседневной деятельности.

Антикоррупционная политика ОАО «ТРК»

Введение

Антикоррупционная политика Компании (далее - Политика) определяет цели Компании в области противодействия вовлечению в коррупционную деятельность и соблюдения требований применимого антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а также применимого антикоррупционного законодательства на территориях, где представлены интересы Компании и ДЗО

Политика определяет задачи, пути их решения и основополагающие принципы противодействия вовлечению Компании в коррупционную деятельность, а также способы минимизации риска вовлечения в коррупционную деятельность.

Цель антикоррупционной политики - разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению, устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формированию антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью органов управления и контроля, работников Компании, представителей общественности, акционеров, инвестиционного сообщества, контрагентов и иных стейкхолдеров Компании к коррупционным проявлениям.

Задачами антикоррупционной политики Компании являются:

- формирование у акционеров, инвестиционного сообщества, контрагентов, органов управления и контроля, работников единообразного понимания позиции Компании о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Работников Компании, членов ее органов управления и контроля в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями;
- антикоррупционный мониторинг на предмет эффективности принимаемых мер антикоррупционной политики;
- формирование антикоррупционного корпоративного сознания;
- создание правового механизма, препятствующего подкупу субъектов антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников Компании знать и соблюдать принципы и требования антикоррупционной политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства;
- создание стимулов к замещению должностей в Компании лицами, не склонными к коррупционным проявлениям.

1. Правовые и методологические основы политики

При составлении настоящей Политики использованы принципы и нормы, содержащиеся в следующих нормативных документах:

- Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, ратифицирована ФЗ РФ от 08.03.2006 № 40-ФЗ);
- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (заключена в г. Страсбурге 27.01.1999 ETS №173, ратифицирована ФЗ РФ от 25.07.2006 № 125-ФЗ);
- Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ «Уголовный кодекс Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указ Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 г. № 297 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы»;
- Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (UK Bribery Act 2010), вступивший в силу 01.07.2011.

Методологическими основами Политики являются:

Рекомендации Министерства Юстиции Великобритании по построению и внедрению системы надлежащих процедур соответствия нормам Закона Великобритании «О борьбе со взяточничеством» (UK Bribery Act 2010), опубликованные 30 марта 2011 г.;

Рекомендации международной организации Transparency International «Свод процедур согласно требованиям Закона Великобритании «О борьбе со взяточничеством» в соответствии с ведущей практикой корпоративных антикоррупционных программ» (Transparency International the 2010 UK Bribery Act Adequate Procedures Guidance on good practice procedures for corporate anti-bribery programmes);

Свод правил поведения для предотвращения случаев вымогательства и взяточничества Международной торговой палаты (ICC Rules on Combating corruption);

Справочник международной организации Transparency International «Четкие определения терминов в области противодействия коррупции 2010» (Transparency International Anti-corruption Plain Language Guide 2010).

Реализация принятой политики осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Основные принципы противодействия вовлечению в коррупционную деятельность

Неприятие коррупции в любых формах и проявлениях

Компания придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении своей деятельности. Принцип неприятия коррупции означает строгий запрет для работников, членов органов управления Компанией и иных лиц, действующих от имени Компании или в её интересах, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях вне зависимости от практики ведения бизнеса в той или иной стране.

Компания подчеркивает недопустимость коррупционных действий, включая проявления конфликта интересов как в отношении представителей государства, общественных формирований, частных компаний, политических деятелей и иных третьих

лиц, так и в отношении работников Компании посредством злоупотребления служебным положением с целью извлечения какой-либо личной выгоды.

В случае возникновения сомнений в правомерности своих действий и соответствии их требованиям настоящей Политики, работнику следует проконсультироваться по данному вопросу с непосредственным руководителем или Комиссией.

Компания оставляет за собой право придавать гласности информацию о лицах, нарушивших требования применяемого законодательства и настоящей Политики.

Неотвратимость наказания

Компания заявляет о непримиримом отношении к любым формам и проявлениям коррупционных действий на всех уровнях корпоративного управления, расследует все разумно обоснованные сообщения о нарушениях надлежащих процедур по противодействию вовлечению в коррупционную деятельность и привлекает к ответственности виновных без учета их должности, срока работы, статуса в Компании и иных взаимоотношений с ней в установленном законодательством и локальными нормативными документами Компании порядке.

Компания прикладывает все возможные разумные и законные усилия для максимально быстрого, неотвратимого пресечения нарушений.

Компания оставляет за собой право придавать гласности информацию о лицах, нарушивших требования законодательства и настоящей Политики.

Законность

Компания строго соблюдает законодательство Российской Федерации и иных стран, нормы которых применимы к Компании, и любое ее действие или бездействие, в том числе в области противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, не противоречит нормам применяемого законодательства.

Системность и соразмерность надлежащих процедур

Компания разрабатывает и внедряет систему надлежащих процедур по противодействию и предотвращению вовлечения в коррупционную деятельность. Компания стремится сделать процедуры максимально прозрачными, ясными, выполнимыми и разумно отвечающими выявленным рискам.

Принцип должной осмотрительности

Компания осуществляет проверку контрагентов и кандидатов на работу перед принятием решения о начале или продолжении деловых отношений на предмет их благонадежности, неприятия коррупции и отсутствия конфликта интересов.

Информирование и обучение

Компания прилагает разумно возможные усилия по информированию и разъяснению принципов и норм применяемого законодательства, Кодекса, настоящей Политики и иных локальных нормативных документов в отношении противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, включая проведение обучения работников и контрагентов основам противодействия вовлечению в коррупционную деятельность.

Мониторинг и контроль

Компания осуществляет мониторинг внедренных контрольных процедур по противодействию и предотвращению вовлечению в коррупционную деятельность и контролирует их соблюдение.

Подразделение, ответственное за осуществление внутреннего контроля и управление рисками на периодической основе производит оценку состояния системы противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, а также оценку соответствия деятельности Компании нормам применяемого законодательства и настоящей Политики.

Информация о состоянии системы противодействия вовлечению в коррупционную деятельность предоставляется акционерам в Годовом отчете Компании.

Совершенствование системы надлежащих процедур

Компания призывает своих работников и заинтересованных третьих лиц как можно раньше сообщать о своих подозрениях по поводу возможных нарушений и случаев несоблюдения положений настоящей Политики, а также предлагать рекомендации и меры по совершенствованию системы противодействия вовлечению в коррупционную деятельность. Сообщения могут быть переданы:

- председателю Комиссии;
- своему непосредственному или вышестоящему руководителю.

Компания гарантирует конфиденциальность всем работникам и иным лицам, добросовестно сообщившим о нарушениях.

Отказ от ответных мер и санкций

Никакие санкции не могут быть применены к работнику Компании за отказ дать или получить взятку, осуществить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе, если в результате такого отказа у Компании возникли убытки, упущенная выгода, не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества, или за добросовестное сообщение о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции, иных злоупотреблениях или недостаточной эффективности существующих контрольных процедур.

Если работник Компании или иное лицо предоставляет заведомо ложную информацию или пытается получить личную выгоду, противоречащую интересам Компании, то такое лицо может быть привлечено к ответственности согласно действующему законодательству и внутренним документам Общества локальным нормативным актам Компании.

Регулярная оценка рисков вовлечения в коррупционную деятельность

Компания выявляет, проводит оценку и периодическую переоценку коррупционных рисков, характерных для её потенциально уязвимых бизнес-процессов. При выявлении и оценке рисков Компания учитывает всю полноту информации о деятельности и планах, в том числе инвестиционных и стратегических, доступной на момент проведения оценки и переоценки.

Контроль и аудит

Компания обеспечивает проведение регулярных внешних и внутренних аудиторских проверок системы внутреннего контроля, в частности, системы

бухгалтерского и управленческого учета, а также контроль за соблюдением требований применяемого законодательства и локальных нормативных документов Компании, в том числе принципов и требований, установленных настоящей Политикой.

Поскольку Компания может быть привлечена к ответственности за участие ее работников, контрагентов и иных лиц, действующих от имени Компании или в её интересах, в коррупционной деятельности, то все разумно обоснованные подозрения в совершении коррупционных действий будут тщательно расследоваться в установленном локальными нормативными документами Компании порядке.

3. Антикоррупционный мониторинг

Антикоррупционный мониторинг в Компании включает мониторинг антикоррупционных мер и мероприятий, проводимых в рамках реализации Антикоррупционной политики Компании, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

Основными направлениями антикоррупционного мониторинга являются:

- изучение мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Компании и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- анализ исполнения антикоррупционных мероприятий, предусмотренных организационно-распорядительными документами Компании;
- изучение и анализ статистической отчетности о выявленных в Компании фактах коррупции;
- анализ жалоб и обращений физических и юридических лиц о коррупционных проявлениях в Компании;
- изучение и анализ принимаемых в Компании мер по противодействию коррупции;
- анализ публикаций о коррупции в Компании в средствах массовой информации.