



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«МУРМАНЭНЕРГОСБЫТ»

ПРИКАЗ

«25» мая 2017 года

№ 308

г. Мурманск

**О введении в действие Кодекса корпоративной этики
Акционерного общества «Мурманэнергосбыт»**

В целях создания устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей Общества, подтверждения неизменной готовности Общества следовать высоким стандартам деловой репутации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с 25.05.2017 Кодекс корпоративной этики Акционерного общества «Мурманэнергосбыт» (приложение № 1 к Приказу).
2. Приказ № 507 от 26.11.2014 «О введении в действие Кодекса корпоративной этики Открытого акционерного общества «Мурманэнергосбыт, считать утратившим силу с 25.05.2017 г.
3. Начальнику канцелярии (Гречушник Ю.Н.) ознакомить с данным приказом должностных лиц Общества в соответствии со списком рассылки.
4. Руководителям структурных подразделений Общества ознакомить подчиненных работников с указанным Кодексом.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на Директора Департамента безопасности С.Б. Завадского.

Генеральный директор

А.Ю. Филиппов

СОГЛАСОВАНО:

Директор департамента безопасности


(подпись)

Завадский С.Б.
(Фамилия И.О.)

18.05.17
(дата)

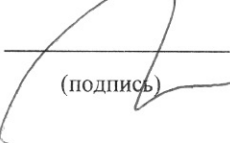
Начальник Правового управления


(подпись)

Приходько С.В.
(Фамилия И.О.)

18.05.17
(дата)

Начальник канцелярии


(подпись)

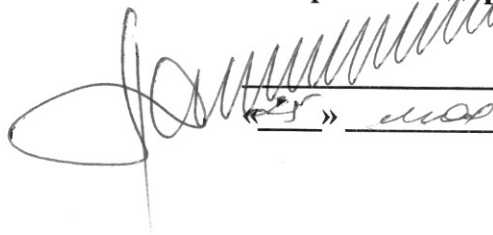
Гречушник Ю.Н.
(Фамилия И.О.)

18.05.17
(дата)

Исп. Болотин М.С.
Тел. 68-62-99



УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор АО «МЭС»



А.Ю. Филиппов

«25» мая 2017 год

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«МУРМАНЭНЕРГОСБЫТ»**

К - 48 2017

г. Мурманск
2017 год

I. Общие положения

Настоящий кодекс корпоративной этики Акционерного общества «Мурманэнергосбыт» (далее - Общество) является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения всех без исключения Работников.

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

Положения настоящего Кодекса основаны на положениях Устава Акционерного общества «Мурманэнергосбыт» и требованиях действующего законодательства РФ.

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 Работников Общества, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Обществе. 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 по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

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

- повышение и защита деловой репутации Общества;
- 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 Общества;
- 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 Обществе.

Принимая, периодически совершенствуя и неукоснительно соблюдая положения Кодекса, Общество 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 Общества, определяющих деловое поведение и формирующих репутацию Общества.

Работники Общества обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения. При этом Общество ожидает от деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами данного Кодекса. Общество должно стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе.

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

Роль и миссия Общества связаны с ожиданиями от него основных участников рынка:

- для потребителей - качественное оказание услуг, бесперебойное и качественное электроснабжение и снабжение тепловой энергией;

- 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 бесперебойном и качественном электроснабжении и снабжении тепловой энергией потребителей Мурманской области, а также получении прибыли от осуществляемых видов деятельности.

1. основополагающие корпоративные ценности Общества

Эффективность

Основной стратегической целью Общества является достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной и социально - ответственной компании по оценкам ключевых заинтересованных лиц. Акционерное общество «Мурманэнергосбыт» стремится к непрерывному повышению эффективности своей деятельности. Работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности Работников.

Социальная ответственность

Акционерное общество «Мурманэнергосбыт» - социально ответственная компания, которая уделяет большое внимание вопросам охраны труда, экологии, реализации социальных программ.

Человеческий ресурс

Ключевым ресурсом в деятельности Общества являются его Работники, благодаря которым Общество создает, сохраняет и преумножает свою стоимость. Одним из приоритетных направлений деятельности Общества является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного коллектива, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда Работников.

Сотрудничество

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

Нравственность

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

Законность

Все действия Работников Общества осуществляются в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Общества. Общество создаёт информационную среду с условиями, достаточными для ознакомления всех Работников с нормативно-правовой базой Общества.

Безопасность

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

2. Основные этические принципы, формирующие надлежащее деловое поведение Работников Общества**Добросовестность**

Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы Работников могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Общества.

Честность и объективность

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

Профессионализм

Все деловые отношения работников Общества 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 Общества. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

Прозрачность

Деятельность Работников Общества 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 Обществу ущерб (включая информацию, составляющую коммерческую тайну) с учетом требований законодательства о раскрытии информации.

Целостность

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

Уважение

Общество следует принципам уважительного отношения к окружающим и порядочности. 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.

Ответственность

Каждый Работник Общества несет ответственность за свои действия (бездействие) и не вправе переносить ответственность на других Работников.

III. Принципы внутрикорпоративного поведения

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

Каждый Работник Общества является лицом Общества, своим трудом и поведением, поддерживающим его репутацию и престиж.

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

Общество обеспечивает равенство возможностей. В Обществе 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. Общество 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 Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

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

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

Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего 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.

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

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

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

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 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.

Общество 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 Обществе 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 или составляющей коммерческую тайну информации об Обществе;
- 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;
- любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Обществу;
- причинение ущерба репутации Общества и (или) репутации его Работников.

Работникам Общества 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 Общества.

В Обществе 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 Общества 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 Общества доверия потребителей и деловых партнеров, а также других заинтересованных лиц Общество уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными лицами 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 придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, государственных органов, политических партий и объединений. При этом Общество, 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 Общества, иных применимых норм и правил;

- поддержание добросовестной конкуренции;
- соблюдение прав человека;
- недопущение использования детского и принудительного труда;
- недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- уважение прав собственности, в том числе прав на интеллектуальную собственность.

Добросовестная конкуренция

Осуществляя закупочную деятельность, Общество 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 Общества по выбору поставщика (подрядчика, исполнителя). 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 уведомить директора Департамента безопасности.

Противодействие коррупции

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

Работники Общества 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 закупке товаров, работ, 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 Обществом.

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

Основы и принципы антикоррупционной деятельности Общества определяются Антикоррупционной политикой Общества.

Передача и получение материальных ценностей

При взаимодействии с деловыми партнерами, 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 Общества, а также направлено на презентацию деятельности Общества и установление прочных деловых отношений.

При получении или передаче материальных ценностей в ходе взаимодействия с деловыми партнерами, а также государственными и (или) общественными организациями и должностными лицами необходимо руководствоваться положениями настоящего Кодекса и Гражданского кодекса РФ (Глава 32. Дарение).

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 Общества 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, а также государственными и (или) общественными организациями и должностными лицами не имеет права требовать передачи ему материальных ценностей.

Работники при взаимодействии с деловыми партнерами, 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 выходят 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 стоимость, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю и (или) председателю Комиссии.

Отбор поставщиков (подрядчиков, исполнителей)

Отбор поставщиков (подрядчиков, исполнителей) выполняется с использованием закупочных процедур, установленных внутренними документами Общества.

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 Общества, при отсутствии соответствующего разрешения своего непосредственного руководителя.

При выборе поставщиков (подрядчиков, исполнителей), Работник обязан проявлять должную осмотрительность.

Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации

Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов власти, средств массовой информации и общественности уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства.

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

- раскрытие информации в соответствии с действующим законодательством;
- регулярное предоставление Обществом актуальной информации, максимально полно и объективно освещающей все аспекты деятельности Общества;
- предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество.

Участие в деятельности политических, религиозных и общественных организаций

Общество 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 Общества, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, не должны ссылаться на Общество и должны выступать как частные лица.

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

V. Раскрытие информации

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

Реализуемая Обществом политика раскрытия информации главной своей целью имеет обеспечение максимально высокой степени доверия контрагентов и иных заинтересованных лиц путем предоставления указанным лицам информации о себе, своей деятельности в объеме, достаточном для принятия указанными лицами обоснованных и взвешенных решений в отношении Общества.

Общество выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством Российской Федерации. Общество, раскрывая информацию о себе, не ограничивается информацией, раскрытие которой предусмотрено применимыми законодательными и нормативными правовыми актами, и дополнительно может раскрывать иную информацию, которая обеспечивает высокую степень прозрачности

Общества и способствует достижению целей реализуемой Обществом информационной политики.

Основными принципами раскрытия информации о Обществе и его деятельности являются:

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

Конфиденциальность

Раскрытие информации об Обществе должно обеспечивать соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и безопасностью коммерческих интересов Общества, потребителей и деловых партнеров Общества. Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации лежит на всех Работниках Общества.

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

Работникам запрещено непосредственно или косвенно использовать конфиденциальную информацию для получения собственной выгоды или выгоды третьих лиц, или в ущерб Обществу как во время, так и после их работы в Обществе.

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

Ответы на запросы

В целях формирования и реализации единой информационной политики Общества Работники обязаны немедленно сообщать в Отдел по связям с общественностью о любых запросах, полученных от представителей средств массовой информации. При этом они также вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию об Обществе (например, на официальном сайте Общества в сети Интернет по электронному адресу <http://www.mures.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 Общества, либо может причинить убытки (вред) Обществу.

Защита персональных данных

Общество обеспечивает защиту персональных данных Работников 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 должностным лицом, отвечающим за защиту персональных данных.

VI. Сохранение активов и ресурсов Общества

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

Работники обязаны изучать внутренние документы Общества и придерживаться изложенных в них инструкций на предмет правильного обращения с активами и имуществом Общества.

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

VII. Окружающая среда, здоровье и безопасность

Акционерное общество «Мурманэнергосбыт» - 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 Общества на окружающую среду.

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

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

Общество развивает и совершенствует системы безопасности труда и экологии, вносит свой вклад в дело охраны и стабильного развития окружающей среды.

VIII. Предупреждение конфликтов интересов Общие принципы

Общество признает и уважает многообразие внеслужебных целей и интересов Работников. При этом и Общество, 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 Общества.

Конфликт интересов - это ситуация, при которой личные, профессиональные, финансовые либо иные собственные интересы Работников, противоречат либо могут потенциально противоречить интересам Общества.

Конфликт интересов, в том числе, может возникать при использовании имущества, информации или возможностей, вне зависимости от того, могло ли Общество в действительности использовать их.

Во избежание конфликтных ситуаций Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои полномочия, функции и должностные обязанности в отношении Общества только исходя из интересов Общества;
- не участвовать во взаимоотношениях с Деловыми партнерами Общества иначе как в процессе ведения дел от имени Общества;
- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества;
- не оказывать влияния на решения руководителей структурных подразделений 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 организацией, являющейся поставщиком товаров, работ или услуг Общества, 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 Общества.

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

Разрешение конфликтов интересов производится Комиссией таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Общества был минимальным.

Работа вне Общества

Работой вне Общества является любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно – совещательных органов, рядового Работника, в любой другой Компании.

Продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ), при этом продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половину месячной нормы.

Требование об ограничении рабочего времени совместителя, прежде всего, направлено на охрану здоровья работника.

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 Общества.

В иных случаях перед началом дополнительного трудоустройства Работник обязан уведомлять Управление по работе с персоналом Общества.

IX. Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса

Общество убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Общества, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

Работники Общества обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования настоящего Кодекса.

За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Общества и его 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

Все Работники Общества при их назначении, вступлении в должность, заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с Обществом обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом и подтвердить своей подписью понимание положений Кодекса.

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

Общество всегда готово 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 Общества норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

Каждый Работник Общества 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 Общества и их урегулирования, а также в целях эффективной реализации положений Кодекса корпоративной этики в Обществе 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.


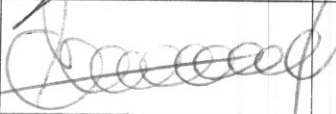
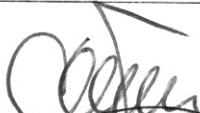

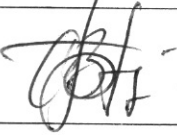

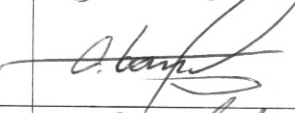


Общество обеспечивает добросовестным Работникам, сообщившим о нарушениях Кодекса, недопущение дискриминации и иного преследования с чьей-либо стороны. Анонимные сообщения о нарушениях Кодекса Обществом не рассматриваются. Обществом гарантируется конфиденциальность при проведении проверки.

Последствия нарушения настоящего Кодекса

К Работникам Общества, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут применяться дисциплинарные взыскания и иные меры, предусмотренные трудовым законодательством, а также меры административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Лист согласования Кодекса корпоративной этики АО «МЭС»

разработал: Зем. дир ДБ Болотин И.С. Иванов 15.05.17.
 (название ЛНА) (должность) (Фамилия И.О.) (подпись) (дата)

Должность согласующего лица	Фамилия И.О. согласующего лица	Подпись согласующего лица	Дата согласования
Главный инженер	Чумак С.Б.		15.05.17.
Заместитель генерального директора по производству	Пушкарев А.В.		17.05.17
Заместитель генерального директора по сбыту	Писарев Д.А.		17.05.17г
Заместитель генерального директора по экономике и финансам	Степанов А.А.		
Директор Департамента безопасности	Завадский С.Б.		17.05.17г
Начальник Правового управления	Приходько С.В.		17.05.17
Начальник управления по работе с персоналом	Богачев С.А.		15.05.2017.
Начальник управления материально-технического снабжения	Островский В.П.		15.05.2017
Председатель первичной профсоюзной организации	Левин В.С.		14.05.2017

НАЧАЛЬНИК
КАНЦЕЛЯРИИ
ГРЕЧУШНИК Ю. И.

18.05.17.

