

АЧИМГАЗ

Закрытое акционерное общество

АЧИМГАЗ

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров ЗАО «Ачимгаз»

Протокол заседания Совета директоров ЗАО «Ачимгаз»
от « 17 » июля 2014 года № 10/14

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
Закрытого акционерного общества «Ачимгаз»

г.Новый Уренгой

2014

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее Кодекс) Закрытого акционерного общества «Ачимгаз» (далее «Общество») закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления, нормы корпоративной и деловой этики ООО «Газпром добыча Уренгой», «Винтерсхалл Холдинг ГмбХ», ОАО «Газпром» и «БАСФ СЕ».

Кодекс распространяется на работников Общества.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

В случае если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством РФ, применяются положения действующего законодательства РФ. В случае если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Общества:

руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике;

своевременно уведомляет своего непосредственного руководителя или Комиссию обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса, действующего законодательства РФ;

соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу), а также ежегодно подтверждают указанное обязательство в установленном порядке;

выступают личным примером этического поведения;

проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

учитывают приверженность подчиненных работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении подчиненных работников.

1. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Основные цели и виды деятельности Общества определены Уставом Общества.

Основные (приоритетные) направления деятельности Общества определяются Общим собранием акционеров Общества в соответствии с его Уставом.

Корпоративными ценностями Общества являются:

персонал – главная ценность Общества, сплоченность сотрудников различных подразделений и уровней управления, единство взглядов и действий, возможности для раскрытия талантов и способностей, умение использовать их на пользу Общества, обеспечивает эффективное достижение целей Общества;

профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

ответственность – неуклонное и бескомпромиссное следование высоким стандартам правового соответствия и деловой этики по всех аспектах деятельности Общества;

инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе;

эффективность – прибыльность, обеспечение устойчивой и стабильной работы Общества, совершенствование бизнес-процессов, оптимизация затрат, ориентир на модернизацию оборудования и инвестирование в развитие производственной базы;

экологичность – Общество неукоснительно соблюдает требования природоохранного законодательства и международных соглашений в области охраны окружающей среды и минимизирует воздействие на окружающую среду;

социальная ответственность - являясь социально ответственным предприятием, оказывает благотворительную помощь, участвует в поддержании доступной, комфортной инфраструктуры, проводит социально ответственную политику в области занятости и социального партнерства;

законность - деятельность Общества основана на соблюдении российского законодательства и международных норм права.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания. Правовое регулирование трудовых отношений в Обществе осуществляется в соответствии со стандартами Международной организации труда и действующим законодательством РФ.

Общество придерживается принципа равных возможностей при трудоустройстве и в процессе трудовой деятельности работников Общества, запрещает любые формы дискриминации и принудительного труда, предоставляя каждому работнику равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от возраста, расы, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, национального происхождения, религии, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, инвалидности, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников Общества.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом. Постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая всем работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала, при этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе, обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда, разрабатывает программы социальной поддержки и развития персонала.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

В Обществе обеспечено реальное равноправие работников, которым представлены равные возможности реализовать свой трудовой и творческий потенциал. Приветствуется образование трудовых династий, когда из поколения в поколение передаются не только профессиональный опыт, но также лояльность и преданность Обществу и его ценностям. При этом принадлежность к трудовой династии не создает ее членам дополнительных прав и возможностей. Для Общества неприемлем протекционизм в любой его форме, прежде всего протекционизм на основе семейственности.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации или, считающий, что его принуждают к принудительному труду, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Общество ценит в своих работниках:

компетентность -

глубокие и всесторонние знания по специальности;
высокий профессионализм;
умение строить отношения с партнерами и коллегами;
владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность -

способность предлагать новые подходы и идеи;
стремление к самосовершенствованию;
способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;

творческий подход к работе;

активность и самостоятельность мышления;

готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества -

честность, порядочность, искренность;

доброжелательность в отношениях с коллегами;

высокая внутренняя культура и самодисциплина;

понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации, а также персональные данные работников Общества;

корпоративное поведение -

преданность и лояльность Обществу;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Общество стремится к обеспечению безопасных условий труда на основе соблюдения действующего законодательства РФ и технических стандартов, прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные случаи и аварийные ситуации.

Обществом проводится работа по оценке рисков, профессиональной безопасности, охраны здоровья и принятию комплекса предупредительных мер, направленных на предотвращение инцидентов, возникающих в процессе труда нарушений здоровья, производственного травматизма и заболеваний, связанных с работой, в том числе профессиональных заболеваний, а также на все аспекты, относящиеся к взаимодействию труда и здоровья.

Обществом осуществляется мониторинг результатов деятельности в области безопасности труда и охраны здоровья, и используются измеряемые показатели для постоянного совершенствования и оптимизации в этой сфере.

Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты по безопасности труда и охране здоровья, и берет на себя обязательство применять лучшие образцы мировой практики и международных стандартов в области безопасности и охраны здоровья, соблюдать законодательные требования и стандарты РФ, локальные нормативные документы акционеров Общества.

Экономический успех не может иметь приоритет над вопросами безопасности труда и охраны здоровья работников.

Общество признает, что не существует ничего настолько актуального и важного, что могло бы оправдать пренебрежение безопасностью и здоровьем работников.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов. Работники Общества обязаны неукоснительно соблюдать все меры, предусматриваемые законодательством и правилами по охране труда и требований безопасности. Обо всех случаях нарушения законов или несоблюдения требований безопасности, работники должны немедленно уведомить руководство Общества для своевременного принятия соответствующих мер.

Работник должен приступать только к той работе, для выполнения которой он обучен и аттестован, а также пригоден по медицинским показаниям

и прекращать выполнение любой работы в случае, если дальнейшие действия работника могут привести к возникновению аварийной ситуации, несчастному случаю.

Работникам категорически запрещено находиться на рабочем месте или приступать к работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или под воздействием любых иных стимулирующих средств.

Общество соблюдает требования государства по обязательному страхованию гражданско-правовой ответственности работодателя.

4. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Общество осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за влияние, которое оказывает деятельность Общества на окружающую среду.

В своей деятельности Общество придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Общество соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности и производственной продукции. Политика Общества направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Общество признает, что экономический успех не может иметь приоритет над вопросами соблюдения обязательных нормативов в области охраны окружающей среды. Не существует ничего настолько актуального и важного, что могло бы оправдать пренебрежение правилами охраны окружающей среды.

Общество стремится:

гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды; обеспечивать бережное использование природных ресурсов;

принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;

обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;

соблюдать интересы и права коренных малочисленных народов Крайнего Севера на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;

осуществлять идентификацию экологических аспектов, разработку и внедрение на практике мер управления возникающими рисками на всех этапах производственной деятельности;

постоянно повышать уровень знаний, компетентность и профессиональные качества персонала Общества в области охраны окружающей среды как ключевой фактор успешной деятельности;

документировать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии систему экологического менеджмента, анализировать её эффективность и ставить перед собой измеримые цели, направленные на непрерывное совершенствование;

предусматривать необходимые кадровые, финансовые и материально-технические ресурсы для реализации мероприятий по охране окружающей среды;

обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Общества.

Общество открыто к диалогу с общественностью и другими заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды и рационального природопользования.

5. ЛИЧНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Надежная защита персонала от внешних и внутренних угроз является одним из основных условий нормальной работы и развития Общества, нарушение требований личной безопасности может нанести существенный вред здоровью работников, деловой репутации Общества и привести к финансовым и иным потерям.

Общество представляет своим работникам необходимую защиту от возникающих угроз, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, или в случаях, когда, угрожая личной безопасности работника, кто-либо намеревается принудить его к нелояльному поведению и действиям, наносящим вред Обществу. При этом проводимая в Обществе профилактическая работа по ограждению работников от преступных посягательств и давления на персонал подразумевает разумное поведение самих работников, способствующее укреплению их личной безопасности.

Исполняя трудовые обязанности, как в России, так и за ее пределами работники Общества должны строго следовать применимому законодательству, общепринятым нормам и правилам поведения.

В случаях применения давления и угрозы, попытки вовлечь в деятельность, которая может привести к негативным последствиям для Общества, работнику необходимо сообщить об этом руководителю или в Комиссию по корпоративной этике Общества.

6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. участников Общества, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в ст. 14 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения — Комиссию по корпоративной этике Общества.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность членов органов управления и/или акционеров общества, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена уполномоченными органами управления Общества как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

Ниже, в статьях 7-11 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

7. ПОДАРКИ ИЛИ ИНАЯ ВЫГОДА

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), подаренная или полученная выгода в связи с работой в Обществе.

Подарки, деловые обеды или развлечения должны обеспечиваться или приниматься только тогда, когда они планируются или воспринимаются как простые деловые услуги, соответствующие обычной деловой практике и не должны подразумевать возникновения каких-либо обязательств перед дарителем и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. участников Общества, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;

стоимостью свыше 3 000 рублей;

в виде денег или денежных эквивалентов;

в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему, о чем следует уведомить своего непосредственного руководителя, с одновременной передачей вопроса о дальнейшей судьбе подарка на решение Комиссии по корпоративной этике.

Деловые подарки, которые дарят должностные лица и работники третьим лицам должны соответствовать поводу и особенностям деловых отношений получателя подарка с Обществом. В частности, подарки и сувениры могут быть вручены по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом или являющихся общепринятой практикой.

При работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями должностные лица и работники должны строго соблюдать требования законодательства Российской Федерации и других

нормативных правовых актов, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения.

Дарить дорогостоящие деловые подарки или участвовать в дорогостоящих представительских мероприятиях можно только с разрешения руководства Общества.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 15 настоящего Кодекса.

Работник Общества не должен использовать свое должностное положение или связи с работниками Общества с целью создания благоприятных условий для своего частного бизнеса.

Если работник намерен выдвинуть свою кандидатуру на выборную должность государственной или муниципальной службы, то ему следует уведомить об этом решении Комиссию по корпоративной этике.

8. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ и РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;
объекты интеллектуальной собственности;
рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

сети Интернет, средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;

иных активов Общества в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е., осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Общества запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Общества, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц. Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Все работники Общества несут ответственность за вверенное им имущество Общества. Защита имущества от хищения, повреждения или нецелевого использования - прямая обязанность каждого работника.

Работники должны внимательно изучать инструкции и следовать правилам обращения с оборудованием и ресурсами, изложенными в локальных нормативных документах Общества.

9. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но, не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам запрещается без письменного согласия руководителя Общества участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний конкурентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии работники Общества сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения — Комиссию по корпоративной этике (см. ст. 15).

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Общество нацелено на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок и оказания работ и услуг, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство РФ, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

10. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

Основополагающим принципом Общества в отношении со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров и обеспечение их защиты, независимо от количества принадлежащих им акций.

Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи. При этом Общество обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

Общество осуществляет раскрытие информации в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и политикой Общества по раскрытию информации.

Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

11. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Общество осуществляет взаимодействие с государством и обществом.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

Спонсорская и благотворительная деятельность Общества осуществляется в соответствии с решениями уполномоченных органов управления Общества.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных уполномоченным органом управления Общества спонсорских и благотворительных программ.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность, однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие руководителя Общества.

Общество осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Общество ведет через сотрудников, ответственных за проведение информационной политики Общества.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

12.ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по корпоративной этике, службу Общества, в компетенцию которой входят вопросы корпоративной защиты.

13.КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Общества является его фирменный стиль. Корпоративными цветами Общества являются жёлтый и синий.

14.ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Общества не допускают:

публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

употребления ненормативной лексики на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом.

употребления наркотиков;

употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

курения вне специально отведенных мест;

агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

15. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее Комиссия).

Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом Общества.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

сообщений по электронной почте Corporate_culture@achimgaz.ru

или

по телефону +7 (3494) 25-34-76.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым

большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение руководителя Общества.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;
в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом (ст. 7-11 Кодекса).

В случае если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник Общества информирует об этом Комиссию.

Общество гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

В случае если обратившийся по каким-либо причинам не может или не хочет называть свое имя для возможных контактов с ним, ему следует предоставить достаточную информацию для проведения действенного расследования по его сообщению.

Общество ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Компании (например, поставщик продукции или услуг для Общества, инвестор и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Общества. Такое заявление может быть отправлено по электронной почте Corporate_culture@achimgaz.ru.

16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В своей профессиональной деятельности все сотрудники должны соблюдать нормы и правила, установленные Обществом. Нарушение норм Кодекса может привести к наложению административных санкций, снижению эффективности деятельности Общества и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех его работников.

Каждый работник несет ответственность за соблюдение этических норм. Строгое соблюдение данного Кодекса обязательно для всех сотрудников, независимо от положения и занимаемой должности в Обществе.

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе лишения частично или полностью вознаграждений и премирования в соответствии с внутренними документами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Общество гарантирует, что меры ответственности будут применяться только на основе результатов объективного рассмотрения Комиссией обстоятельств совершения нарушения, с учетом тяжести и действий лица по устранению его последствий.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Принятие, изменение или дополнение Кодекса находятся в компетенции Совета директоров ЗАО «Ачимгаз». Перед принятием Кодекса его проект обсуждается в подразделениях Общества. Все поступившие замечания и предложения рассматриваются Комиссией по корпоративной этике, формируются и передаются уполномоченным органам управления Общества.

Уполномоченный орган управления Общества передает на рассмотрение в Технический комитет, который представляет соответствующие рекомендации Совету директоров.

Кодекс принимается Советом директоров Общества, после чего рассылается во все подразделения Общества. Текст Кодекса размещается на официальном сайте Общества achimgaz.ru, системе 1С, на сервере ЗАО «Ачимгаз» (папка «Юридический отдел – Реестр локальных актов»). Все работники Общества (в том числе вновь принятые) знакомятся с Кодексом под роспись.

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Приложение:

1. Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики ЗАО «Ачимгаз» 1 л.

АЧИМГАЗЗакрытое акционерное общество
АЧИМГАЗКОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Приложение № 1

**Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики
Закрытого акционерного общества «Ачимгаз»**

Ф.И.О. _____

Должность _____

Как один из руководителей ЗАО «Ачимгаз», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики ЗАО «Ачимгаз».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративной этики ЗАО «Ачимгаз»

_____ « ____ » _____ 20 ____ г.

подпись

Ф.И.О.