УТВЕРЖДЕН  
Приказом директора

ОАО «ЮТЭК-Энергия»  
от 28 февраля 2018 года № 50

КОДЕКС

КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

ОАО «ЮТЭК-Энергия»

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) ОАО «ЮТЭК-Энергия» (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.

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, применяются положения действующего  
законодательства. 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.

своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц  
в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

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

Руководители Общества:

выступают личным примером этичного поведения;

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

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

1. МИССИЯ И КОРПОРАТИВИЫЕ ЦЕННОСТИ

Стратегия Общества базируется на следующих принципах:

повышение эффективности во всех звеньях производственной цепочки

Корпоративными ценностями Общества являются:

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

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.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА  
И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и  
взаимопонимания.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении  
персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая  
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 и обеспечивает  
работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие  
скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной  
работе.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе  
соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество  
разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны  
труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение  
условий безопасности и технических стандартов.

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.

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;

корпоративное поведение-

преданность и лояльность Обществу;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

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

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 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;

4. 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. акционеров, 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.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется  
заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена  
Общим собранием акционеров 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 5-8, 10 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.

5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

Общество не ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Обществе приветствуются трудовые династии, но их членам не  
предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная  
преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один  
работник Общества не является руководителем, специалистом или служащим),  
характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от  
старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

6. ПОДАРКИ

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.), полученная в связи с работой в Обществе.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны  
других работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, 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.

7. 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.

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.

8. 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.

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах  
ответственного партнерства.

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, а также общепринятые нормы  
корпоративной и деловой этики.

9. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ

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

Основополагающим принципом Общества в отношениях со своими  
акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от  
количества принадлежащих им акций.

10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ  
И ОБЩЕСТВОМ

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 органами 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.

11. 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.

12. 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.

13. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Общества не допускают:

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

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 унизительных, 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.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению  
непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, лишения частично или полностью  
премий 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.

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