

УТВЕРЖДЕН
Приказом ОАО «Мурманская ТЭЦ»
от 30.03.2015 № 128

РАЗДЕЛ №10. ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

ОАО «МУРМАНСКАЯ ТЭЦ»

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. МОРАЛЬНО – ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ –	6
3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	8
4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	9
5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ	10
6. ПОДАРКИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ РАСХОДЫ.....	11
7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ.....	12
8. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ.....	14
9. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТИТОРАМИ	15
10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ.....	16
11. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ	17
12. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ	18
13. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА.....	19
14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	21
15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	21

1. ВВЕДЕНИЕ

Данный раздел Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «Мурманская ТЭЦ» (далее - Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения – Кодекс корпоративного поведения (далее-Кодекс).

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 или в Комиссию по корпоративному поведению;
- 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:

- подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу);
- 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.

В основе Кодекса корпоративного поведения лежат ценности, принятые компанией. Все сотрудники, руководители Общества должны вести себя в соответствии с разработанным Кодексом.

Мы считаем, что существует прямая связь между стандартами корпоративного поведения, установленными в Кодексе, и успешным финансовым результатом.

Мы ценим в наших сотрудниках:

- **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Мы понимаем нужды потребителей и других заинтересованных в нашей деятельности сторон.

Мы несем ответственность за наши действия и стремимся достичь наилучших результатов

- **ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД**

Мы проявляем личную инициативу и побуждаем коллег к поиску новых решений.

Мы постоянно совершенствуемся и готовы к переменам.

- **УВАЖЕНИЕ и ДОВЕРИЕ**

Мы уважаем и поддерживаем друг друга.

Мы делимся знаниями, сотрудничаем и открыто обсуждаем вопросы.

- **ЧЕСТНОСТЬ**

Мы действуем честно и соблюдаем этические принципы.

Мы выполняем свои обещания – на нас можно положиться.

Для реализации наших ценностей мы поддерживаем:

Профессионализм и дисциплина – 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. Делай так, чтобы потом твоему коллеге не приходилось переделывать и тебе не было стыдно за результат;

Клиентоориентированность – доброжелательность и сотрудничество во взаимоотношениях с клиентами, эффективное удовлетворение потребностей клиентов с целью повышения их лояльности к Обществу;

Открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение, доброжелательное отношение друг к другу, взаимопомощь;

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.

Наше производство сопряжено с риском. Пьянство, вранье и воровство с профессией энергетика несовместимы: отсутствие внимания и концентрации на производстве может привести к тяжелым последствиям, вплоть до гибели людей, а искажение информации о состоянии оборудования – к серьезным авариям. Мы отвечаем за сохранность оборудования, за жизнь и здоровье людей.

2. МОРАЛЬНО – ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ

УВАЖЕНИЕ И ДОСТОИНСТВО В ОТНОШЕНИЯХ С ЛЮДЬМИ

Общество соблюдает все требования антидискриминационного законодательства при найме на работу, а также права человека и трудящихся, трудовые нормы.

Мы практикуем справедливый подход и равные возможности при найме на работу, выплате вознаграждений, профессиональном развитии и карьерном росте вне зависимости от расы, религии, политических взглядов, пола, возраста, национальности, языка, семейного положения или состояния здоровья человека.

Мы соблюдаем требования законодательства в области свободы объединений, защиты персональных данных, коллективных договоров и соглашений, норм рабочего времени, заработной платы, а также законодательства, запрещающего использование принудительного и детского труда.

Мы стремимся обеспечить безопасные и здоровые условия труда своих сотрудников.

Во всех наших политиках, процедурах и практике трудовой деятельности мы выступаем за равные возможности. Мы инвестируем в личное и профессиональное развитие и рост сотрудников и призываем их к балансу личной жизни и работы.

Мы уважаем право сотрудника на защиту конфиденциальности их персональных данных. ОАО «Мурманская ТЭЦ» обеспечивает конфиденциальность частной информации в соответствии с действующим законодательством.

В компании неприемлемы домогательства, притеснения и издевательства в отношении собственных сотрудников, персонала подрядчиков, поставщиков, клиентов и т.д. В Обществе запрещены сексуальные домогательства в любой форме. Это также включает так называемые безучастные формы притеснения на рабочем месте, являющиеся оскорблением с точки зрения общепринятых норм приличия (например, вульгарные изображения и выражения, оскорбительные надписи и непристойные шутки).

Общество признает основные права своих работников на свободу самовыражения, участие в качестве частных лиц в политическом процессе страны в соответствии с требованиями законодательства. Но, принимая участие в какой либо политической деятельности, давая оценку любых ситуаций или действий других лиц, мы должны четко дать понять, что высказываемая точка зрения является личной и не выражает точку зрения компании ОАО «Мурманская ТЭЦ». Данное правило действует для всех случаев публичного выражения личного мнения.

В Обществе запрещено употребление наркотиков.

В Обществе запрещено употребление алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового поведения.

В Обществе запрещено курение вне специально отведенных мест.

В Обществе запрещено агрессивное, унижающее, враждебное, запугивающее поведение, действия, поступки.

В Обществе запрещено распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

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

3. 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 развития при максимально рациональном сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Политика Общества направлена на 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 предотвращению возможного ущерба окружающей среде;
- к энергосбережению и уменьшению негативного воздействия на природную среду;
- непрерывно углублять экологические знания работников Общества;
- обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Общества.

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, а в случаях, указанных в ст. 13 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы и поведения – Комиссию по корпоративному поведению Общества.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (Общим собранием акционеров, Советом директоров) 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 4-7, 9 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

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Решения родственников-руководителей по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника – родственника.

Наличие родственных связей между руководителями Общества создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество 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.

В Обществе не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников в Обществе допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы поведения – Комиссии по корпоративному поведению (ст.13)

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

6. ПОДАРКИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ РАСХОДЫ

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.

Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые Сотрудники от имени Общества могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые Сотрудники, в связи с их работой в Обществе, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности пяти указных ниже критериев:

- Быть прямо связаны с законными целями деятельности Общества, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, проведением конференций, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Рождество и Новый год, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;

- Быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- Не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- Не создавать репутационного риска для Общества, Сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- Не противоречить принципам и требованиям внутренних документов Общества и нормам применимого законодательства.

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 5 000 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 с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Комиссии по корпоративному поведению.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 13 настоящего Кодекса.

Участие в мероприятии, организованном контрагентом, разрешается при наличии веского основания и документального оформления. В таких случаях, рекомендуется оплачивать транспортные расходы и стоимость проживания за счет Общества.

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.

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 не рекомендуется пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях ОАО «Мурманская ТЭЦ», 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.

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.

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 и поведения – Комиссию по корпоративному поведению (см. ст.13).

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, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков 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 корпоративного и делового поведения.

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

9. 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 отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, 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 поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

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.

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Общество ведет через подразделение, ответственное за проведение информационной политики ОАО «Мурманская ТЭЦ».

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 корпоративного поведения.

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.

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 корпоративному поведению, Группу корпоративной защиты.

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. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративному поведению (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 sisizonenko@kola.tgk1.ru

или по телефону «горячей линии» [8-815-53-69-485](tel:8-815-53-69-485),

[mob. 8-921-167-25-52](tel:mob.8-921-167-25-52)

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 у 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. 4-7, 9 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.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративному поведению или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Общества (на внутреннем информационном портале Общества, в корпоративной газете Общества, на информационных досках или др.), неначисления премии в полном объеме или 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.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников энергетики.

Обязательство соблюдать Кодекс корпоративного поведения «ОАО «Мурманская ТЭЦ»

Ф.И.О. _____

Должность _____

Как один из руководителей «ОАО «Мурманская ТЭЦ», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративного поведения ОАО «Мурманская ТЭЦ».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративного поведения ОАО «Мурманская ТЭЦ».

_____ «__» _____ 20 ____ г.

подпись

ФИО