

Приложение №1
к приказу ОАО «Мосэнерго»
от «29» 03 2011 г. № 131

УТВЕРЖДЕН
решением Правления
ОАО «Мосэнерго»
от 15.02.2011г.
протокол № 3 пр

КОДЕКС
ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
(новая редакция)

1. ВВЕДЕНИЕ

Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) - это описание правил поведения, принятых в ОАО «Мосэнерго». Кодекс дополняет нормативные и ведомственные документы, принятые в ОАО «Мосэнерго».

Кодекс распространяется на всех работников ОАО «Мосэнерго», а также на работников дочерних обществ и некоммерческих организаций, контролируемых ОАО «Мосэнерго».

Кодекс не описывает все возможные ситуации и не дает четких инструкций поведения на все возможные случаи, когда могут возникать проблемы этического характера.

Действия (бездействия) работника, несовместимые с правилами и принципами, установленными настоящим Кодексом, являются проступками, ответственность за которые предусмотрена главой 5 настоящего Кодекса, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Соблюдение работниками правил поведения, принятых в ОАО «Мосэнерго», поможет реализации стратегических задач ОАО «Мосэнерго», в конечном счете, положительно скажется на благополучии каждого работника.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В Кодексе использованы следующие термины и сокращения:

Термин	Определение
Общество	ОАО «Мосэнерго», его дочерние общества и некоммерческие организации, над которыми ОАО «Мосэнерго» имеет операционный и финансовый контроль.
Руководитель Общества Высшее руководство	Генеральный директор ОАО «Мосэнерго», Генеральный директор, Члены Правления, заместители генерального директора, главный бухгалтер, директора по направлениям, начальники управлений, руководители филиалов и их заместители (главные инженеры), руководители дочерних обществ и некоммерческих организаций, в которых Общество имеет операционный и финансовый контроль.
Руководители Работники	Работники, выполняющие руководящие функции Лица, находящиеся в трудовых отношениях с Обществом (руководители, рабочие, специалисты и служащие).
Родственники	Близкие родственники работника (супруги, дети, родители, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные) и их близкие родственники.
Трудовая рабочая династия	Профессиональная преемственность в рабочих семьях (где ни один работник общества не является руководителем, специалистом или служащим)
Заинтересованные лица	Юридические и физические лица, имеющие коммерческие интересы, связанные с Обществом (в т.ч. поставщики, покупатели, банки и др.). К заинтересованным лицам не относятся дочерние общества, а также некоммерческие организации, над которыми Общество имеет операционный и финансовый контроль.

Конкуренты	Юридические лица, деловые интересы которых противоречат или могут противоречить деловым интересам Общества в вопросах производства, или сбыта, привлечения финансовых ресурсов, привлечения трудовых ресурсов, приобретения имущества и в других вопросах.
Контролируемые юридические лица	Юридическое лицо считается контролируемым, если другое юридическое или физическое лицо имеет возможность оказывать существенное влияние на его операционную и финансовую политику.
Покупатель	Юридическое или физическое лицо, покупающее у Общества (или заявившее намерение купить у Общества) товары, работы или услуги.
Поставщик	Юридическое или физическое лицо, поставляющее Обществу (или заявившее намерение поставлять Обществу) товары, работы или услуги.
Стейкхолдеры	Лица, заинтересованные в существовании и развитии Общества, в т.ч. акционеры, поставщики, покупатели, работники, государство, профсоюзные и профессиональные объединения, участники рынков ценных бумаг и др.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой перспектива прямой или косвенной личной выгоды (частный интерес) работника каким-либо образом пересекается с деловыми интересами Общества (или создается впечатление, что частный интерес пересекается с деловыми интересами Общества). Ситуация конфликта интересов может возникнуть, когда работник предпринимает действия (или имеет интересы), которые могут сделать сложным или невозможным объективное и беспристрастное выполнение им своих должностных обязанностей.
Подарок	Любая ценность в материальной или нематериальной форме (услуга, заказ на работу, работа и проч.).
Персональные данные	Любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы.
Публичное обсуждение	Публичным считается любое обсуждение, в котором принимает участие 3 и более лиц

3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

В ОАО «Мосэнерго» уважают историю и традиции. Корпоративными ценностями ОАО «Мосэнерго» являются:

профессионализм — глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение производственных 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 – доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения производственных задач;

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

преемственность - передача (социальных и культурных) ценностей, опыта и знаний от старших поколений энергетиков молодым специалистам через профессиональное обучение и наставничество.

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

4. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ

4.1. Конфликт интересов

4.1.1 Введение

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества, как в глазах работников Общества, так и в глазах стейкхолдеров.

Работники Общества стремятся избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов, препятствующий беспристрастному и объективному выполнению ими своих служебных обязанностей. В случае возникновения ситуации конфликта интересов работники должны информировать о сути конфликта интересов орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по деловой этике Общества (п. 6.1).

Ниже приведен перечень ситуаций, при которых возникает конфликт интересов и которых работники должны избегать. Приведенный перечень не является исчерпывающим: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях, не описанных ниже.

4.1.2 Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении друг у друга создает следующие проблемы:

а) Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными либо восприниматься как необъективные остальными работниками и/или стейкхолдерами. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, когда решение одного работника-родственника оказывает влияние на работу другого работника-родственника.

б) Наличие родственных связей в высшем руководстве создает репутационные издержки, порождает у стейкхолдеров сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество ограничивает случаи совместной работы родственников:

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

- совместная работа родственников в Обществе допускается по письменному разрешению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения (см. п. 6.1). Указанное требование не распространяется на трудовые рабочие династии.

Нарушение указанных выше правил рассматривается Обществом, как существенное нарушение настоящего Кодекса, допущенное каждым из вышеуказанных работников.

4.1.3. Подарки

Работники не могут принимать любые подарки любой ценности, если дарители явно ожидают от работника каких-либо ответных действий, которые могут нанести ущерб интересам Общества.

Для целей настоящего Кодекса считается, что дарители явно ожидают от работника ответных действий, если исполняется два или более из нижеперечисленных условий:

- a) Отсутствует очевидный повод для подарка;
- b) Работник, принимающий подарок, может повлиять на решение, оказывающее влияние на финансово-экономическое положение дарящего;
- c) Работник не был знаком с дарящим до момента подарка;
- d) Подарок не соответствует обычаям делового оборота (т.е. такой или аналогичный подарок не был бы, скорее всего, преподнесен другим дарящим лицом при схожих обстоятельствах).

Подарки, не соответствующие установленному выше критерию, считаются неразрешенными. Любые неразрешенные подарки должны либо отклоняться, либо, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, передаваться в собственность Общества.

Подарки, преподносимые не лично работнику, а Обществу в лице представляющего его работника, передаются в собственность Общества.

Работнику Общества запрещено получать или требовать для себя или для своих родственников подарки в какой-либо форме от любых третьих лиц за выполнение работником должностных обязанностей в Обществе; за доступ к использованию активов и ресурсов Общества; за оказание влияния или давления на других работников Общества при выполнении ими должностных обязанностей в Обществе.

Нарушение работником Общества настоящего подпункта является существенным нарушением настоящего Кодекса.

4.1.4. Продажа (сдача в аренду) имущества Общества работникам, их родственникам и контролируемым ими юридическим лицам

Общество не допускает продажи (сдачи в аренду) активов, принадлежащих Обществу, руководителям Общества, их родственникам и контролируемым ими юридическим лицам.

4.1.5. Покупка активов (работ, услуг) для нужд Общества у работников, их родственников и контролируемых ими юридических лиц

Общество не допускает приобретения активов (товаров, работ, услуг) у работников, их родственников и/или контролируемых работниками или их родственниками юридических лиц.

Общество не допускает заключения гражданско-правовых договоров с родственниками высшего руководства. При заключении гражданско-правовых договоров с родственниками работников, не относящихся к высшему руководству, Общество руководствуется правилами, изложенными в п. 4.1.2 настоящего Кодекса.

4.1.6. Оказание влияния на работников в интересах третьих лиц

Работнику Общества запрещено оказывать влияние или давление на других работников Общества при выполнении ими должностных обязанностей в Обществе, с целью принятия ими решений и выполнения действий, создающих для определенных заинтересованных лиц необоснованное конкурентное преимущество перед любыми иными лицами, осуществляющими аналогичную деятельность. Нарушение этого правила рассматривается Обществом, как существенное нарушение работником положений Кодекса, даже если работник не получал и не требовал вознаграждения за указанные выше влияние или давление на других работников.

4.2. Отношения между работниками

4.2.1. Принципы взаимоотношений

Отношения между работниками Общества основаны на принципах взаимного уважения, открытости к диалогу и стремлении решать возникающие конфликты путем переговоров.

4.2.2 .Защита персональных данных

Общество гарантирует сотрудникам защиту персональных данных (кроме случаев, в которых разглашение персональных данных разрешено законодательством Российской Федерации). В частности, в Обществе запрещены:

а) Предание огласке любой информации, касающейся частной жизни сотрудников, включая информацию, полученную в результате мероприятий, проводимых подразделениями, отвечающими за безопасность Общества;

б) Публичные обсуждения персональных данных сотрудников;

с) Публикация персональных данных без предварительного письменного согласия сотрудников.

Любой сотрудник, считающий, что его права на защиту персональных данных были нарушены, может обратиться за защитой в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 Кодекса.

4.2.3. Психологическое насилие

В отношениях между работниками Общества не допускаются любые формы психологического насилия, в частности, унижение достоинства, угрозы, изоляция или насмешка над личными особенностями и предпочтениями и др.

Работник Общества, считающий, что в отношении него применяется психологическое насилие, может обратиться за защитой в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 Кодекса.

4.2.4. Дискриминация

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено в тексте Конвенции Международной Организации Труда № 111 и статье 3 Трудового Кодекса Российской Федерации. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 Кодекса.

4.3. Защита активов и деловых интересов Общества

4.3.1. Независимость и объективность руководителей

Руководители Общества не вправе занимать должности в органах управления (исполнительных органах) конкурентов и заинтересованных лиц без согласия органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения (см. п. 6.1).

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в органах управления конкурентов и заинтересованных лиц, а также о поступлении предложений о таком участии руководители Общества обязаны сообщать в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения (см. п. 6.1.).

С целью подтверждения собственной независимости и объективности руководители подписывают Обязательство о соблюдении Кодекса (см. Приложение 1).

4.3.2. Нераспространение инсайдерской информации

Работники обязуются выполнять требования, сформулированные в Положении «Об инсайдерской информации» (утв. Советом директоров 21.10.2005).

4.3.3. Нераспространение конфиденциальной информации

Работники принимают на себя обязательство соблюдать установленные Обществом требования к режиму коммерческой тайны и к работе с информацией, составляющей коммерческую тайну.

4.3.4. Защита интеллектуальной собственности

Права на результаты интеллектуальной деятельности работников, произведенные ими в ходе исполнения служебных обязанностей (включая положения, регламенты, договоры, записки, структуры, проекты, документацию и проч.), принадлежат Обществу.

Не допускается неразрешенное использование интеллектуальной собственности Общества в личных целях либо для пользы других юридических и физических лиц.

4.3.5. Использование активов Общества в личных целях

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

- а) Использования интернета при условии, что его суммарное использование не превышает одного часа в течение суток (не за счет сокращения рабочего времени);
- б) Использование средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что их суммарное использование не превышает одного часа в течение суток (не за счет сокращения рабочего времени).

4.3.6. Использование трудовых ресурсов руководителями

Руководители не имеют права использовать подчиняющиеся им организационно трудовые ресурсы для решения личных проблем.

Работники, получающие от руководителей задания, имеющие личный характер не должны такие задания исполнять. При принуждении к исполнению таких заданий работники могут обратиться за защитой в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 Кодекса.

4.3.7. Прочие требования по защите активов и деловых интересов Общества

Работники Общества в пределах своей компетенции несут ответственность:

- а) за сохранность вверенного имущества Общества, целесообразное и экономически обоснованное расходование средств Общества, соблюдение финансовой дисциплины;
- б) за достоверное отражение хозяйственных операций в создаваемых и подписываемых ими первичных документах.

4.4. Поведение в отношении общественности и государственных органов

4.4.1. Распространение информации о деятельности Общества

Общество оставляет за собой право регламентировать распространение информации о деятельности Общества. Работники не имеют права общаться с представителями СМИ по вопросам, относящимся к деятельности Общества, без разрешения руководителя Общества.

4.4.2. Поддержание репутации Общества

Работники Общества обязаны заботиться о поддержании репутации Общества, а также воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на репутации Общества.

Если имеются основания считать, что какой-либо работник Общества совершает действие (бездействие), которое может негативно отразиться на репутации Общества, то об этом надлежит поставить в известность орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения (см. п. 6.1.).

4.4.3. Взаимодействие с органами государственной власти

О попытках вымогательства взяток со стороны государственных служащих работники должны немедленно сообщать непосредственному руководителю и Начальнику управления корпоративной защиты.

5. НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ

5.1. Виды нарушений

Нарушения Кодекса разделены на 3 (три) категории:

- 1) Существенные нарушения - нарушения, прямо указанные в настоящем Кодексе в качестве существенных нарушений, а также иные нарушения, которые привели или могут привести к существенным издержкам для имиджа и деловых интересов Общества;
- 2) Несущественные нарушения - нарушения, не относящиеся к существенным, как это определено выше;
- 3) Системные нарушения - типичные нарушения (как существенные, так и несущественные), периодически возникающие при схожих обстоятельствах и оказывающие (или способные оказать) негативное влияние на имидж или деловые интересы Общества.

5.2. Существенные нарушения

К существенным нарушениям относятся:

- a) Все нарушения, по которым, помимо ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом, может наступить уголовная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- b) Нарушение правил совместной работы родственников (п. 4.1.2);
- c) Получение членом высшего руководства неразрешенного подарка (п. 4.1.3) от конкурентов или заинтересованных лиц;
- d) Подписание или одобрение (согласование) членом высшего руководства договора на продажу (сдачу в аренду, иное отчуждение) имущества Общества самому себе, своим родственникам либо юридическим лицам, контролируемым им, в нарушение п. 4.1.4;
- e) Подписание или одобрение (согласование) членом высшего руководства договора на приобретение Обществом активов (работ, услуг) у самого себя, своих родственников либо у юридических лиц, контролируемых им или его родственниками, в нарушение п. 4.1.5;
- f) Заключение договоров гражданско-правового характера с родственниками Высшего руководства, в нарушение п. 4.1.5;
- g) Разглашение персональных данных сотрудника без письменного разрешения сотрудника, если, по мнению сотрудника, такое разглашение привело к материальным издержкам или моральному вреду (п. 4.2.2);
- h) Нарушение членом высшего руководства требований независимости и объективности, установленных п. 4.3.1;
- i) Разглашение или иное запрещенное использование инсайдерской информации и коммерческой тайны в нарушение пп. 4.3.2 и 4.3.3;
- j) Использование активов Общества или трудовых ресурсов Общества членами Высшего руководства в личных целях в нарушение пп. 4.3.5 и 4.3.6;
- k) Требование подарков от третьих лиц или оказание влияния и давления на работников Общества, в случаях, предусмотренных п.4.1.3., 4.1.6 Кодекса;
- l) Иные нарушения Кодекса, повлекшие существенные издержки для имиджа и деловых интересов Общества;
- m) Повторение несущественного нарушения одним и тем же лицом в течение короткого периода времени (3 месяца).

5.3. Ответственность за нарушение Кодекса

5.3.1. Ответственность за существенные нарушения

Руководитель Общества принимает решение о применении к работнику, допустившему существенное нарушение Кодекса, соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Общества (на внутреннем информационном портале Общества, в ежемесячной корпоративной газете "Вести Мосэнерго"), лишения частично или полностью премий, предусмотренных Положением о материальном стимулировании, действующим в Обществе, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Общество оставляет за собой право юридического преследования лиц, совершивших действия, ответственность за которые предусмотрена Уголовным Кодексом РФ, Законом № 152-ФЗ «О персональных данных», Законом № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» и другими законодательными актами.

5.3.2. Ответственность за несущественные нарушения

Информация обо всех несущественных нарушениях, допущенных работниками, доводится до Руководителя Общества, до непосредственного Руководителя работника и до Начальника управления по работе с персоналом и принимается во внимание при решении вопросов о продвижении работника и начислении и выплате премий, предусмотренных Положением о материальном стимулировании, действующим в Обществе.

6. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ

6.1. Орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по деловой этике (далее - Комиссия). Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также Председатель Комиссии определяется приказом Руководителя Общества.

6.2. Обращения работников

По вопросам соблюдения Кодекса работники могут обращаться в Комиссию посредством:

- a) Служебных записок и сообщений по электронной почте, адресованных Председателю Комиссии;
- b) Телефона «горячей линии» по номеру 8 (495) 957-46-86;
- c) Прямого обращения к уполномоченным Комиссии в филиалах Общества;
- d) Иным способом (почтовые письма, устные обращения к членам Комиссии, ящики для обращений и проч.).

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.

6.3. Применение Кодекса

Для эффективного применения положений Кодекса организуется:

- a) Проведение регулярных и внеочередных проверок соблюдения Кодекса;
- b) Работа «горячей линии» по вопросам этики поведения;
- c) Процедуры согласования назначений на должности в случаях совместной работы родственников;
- d) Процедура подписания членами высшего руководства письменных обязательств выполнять требования Кодекса.

6.4. Работа «горячей линии»

Общество организует работу «горячей линии» для сбора информации о предполагаемых нарушениях Кодекса, а также для проведения разъяснительной работы по применению отдельных положений Кодекса.

Ответственность за организацию работы с обращениями работников возлагается на Председателя Комиссии.

По результатам обработки поступивших обращений члены Комиссии оценивают наличие признаков нарушения Кодекса и, в случае необходимости, инициируют проверку по предполагаемым нарушениям.

Ответственность за разъяснительную работу в отношении применения Кодекса возлагается на Комиссию. По обращению работников Комиссия должна предоставлять разъяснения работникам по применению Кодекса в недельный срок.

6.5. Согласование назначений и подтверждение независимости

При рассмотрении кандидатур на должности руководителей Общества Начальник управления по работе с персоналом и Комиссия по деловой этике руководствуются требованиями, изложенными в п. 4.1.2 Кодекса.

Решение о согласовании возможности совместной работы родственников принимается Комиссией.

Председатель Комиссии ежегодно запрашивает у членов высшего руководства информацию:

а) об участии членов высшего руководства и их родственников в органах управления конкурентов и заинтересованных лиц;

б) об участии членов высшего руководства в уставных капиталах конкурентов и заинтересованных лиц.

На основе полученной информации Комиссия формирует позицию о согласовании (или несогласовании) назначения членов высшего руководства в совещательные органы конкурентов и заинтересованных лиц.

Решение о согласовании или несогласовании участия членов высшего руководства в совещательных органах конкурентов и заинтересованных лиц принимает Комитет Совета директоров по аудиту.

6.7. Подписание членами высшего руководства письменных обязательств выполнять требования Кодекса

Ответственность за организацию работы по подписанию руководителями Общества письменного Обязательства соблюдать Кодекс (см. Приложение 1) возлагается на Управление по работе с персоналом.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества. Кодекс уточняет и развивает идеи и положения, заложенные предыдущими редакциями Кодекса.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями энергетиков от «Акционерного общества электрического освещения 1886 года» до наших дней.