

УТВЕРЖДЕНО

**Советом директоров АО «ИНК-Капитал»
(Протокол от __ _____ 2016 года № ____)**

Председатель Совета директоров

_____ **Н.М. Буйнов**

**КОДЕКС ЭТИКИ
АО «ИНК-Капитал»
(редакция 1)**

ИРКУТСК

2016

Обращение руководства



АО «ИНК-Капитал» - Компания, объединяющая в себя группу юридических лиц, занимающихся геологическим изучением, разведкой и добычей углеводородного сырья на месторождениях и лицензионных участках недр Восточной Сибири и соседних регионах. Мы – один из крупнейших инвесторов в экономику региона, у нас есть амбициозные планы развития, связанные с новыми



проектами в нефти и газодобывающей отрасли. Проекты компании станут серьезным вкладом в развитие региона.

Компания последовательно движется к намеченным целям – укреплять позиции одного из лидеров нефтегазовой отрасли региона, соответствовать высочайшим требованиям в области охраны окружающей среды, труда и здоровья, быть лучшим социальным партнером.

Будущие успехи Компании во многом зависят от атмосферы в коллективе, нашей репутации в глазах партнеров, органов власти и общества в целом. А кто, если не персонал, каждый работник, создает и поддерживает репутацию и престиж Компании.

Мы разработали и внедрили Кодекс этики – как набор ожиданий и требований к сотрудникам и руководителям Компании. По сути, речь идет об единых стандартах и правилах поведения, взаимодействия внутри Компании, с внешними контрагентами. Кодекс показывает, каким нормам и принципам необходимо следовать в своей трудовой деятельности, что позволит сохранить положительный имидж Компании в условиях меняющейся внешней ситуации.

В Компании работают люди с разным уровнем образования, профессиональной подготовкой, опытом работы, системой ценностей. Кодекс этики призван облегчить взаимопонимание и обеспечить взаимное уважение этих людей.

Важно, чтобы Кодекс этики стал реальным руководством к действию, чтобы работники, разделяя его положения, содействовали повышению эффективности деятельности Компании и способствовали формированию современного облика Компании.

Следование нормам и стандартам этого Кодекса позволит Компании улучшать результаты работы, добиваться больших успехов и, в конечном счете, принесет выгоду для каждого сотрудника.

Председатель Совета директоров
АО «ИНК-Капитал»
Н.М. Буйнов

Генеральный директор
АО «ИНК-Капитал»
М.В. Седых

Термины и определения

Взятничество	разновидность коррупционных действий, признаваемых предложением, обещанием, дачей взятки, требованием, согласием получить, получением взятки, посредничеством во взятничестве и провокацией взятки в соответствии с законодательством Российской Федерации.
Горячая линия	<p>система сбора и обработки информации о признаках и фактах мошенничества и коррупции, нарушениях требований законодательства, нормативных документов и Кодекса этики, а также о предполагаемых случаях намеренного действия или бездействия, негативно влияющих на сохранность активов Компании, эффективность их использования, репутацию или иным образом противоречащих интересам Компании.</p> <p>Цель Горячей линии - предоставить возможность любому лицу анонимно или открыто сообщить о совершённых или планируемых нарушениях, связанных с деятельностью Компании.</p>
ГК ИНК-Капитал	юридические лица, входящие с Компанией в одну группу в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, или признаваемые контролируемые Компанией в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности. В контексте Политики, термин применяется как для обозначения всех юридических лиц в составе ГК ИНК-Капитал в совокупности, так и каждого юридического лица в отдельности.
ДВА	Департамент внутреннего аудита, структурное подразделение Общества с ограниченной ответственностью «Иркутская нефтяная компания», ответственное за проведение аудиторских процедур
Деловые развлечения	развлекательные мероприятия, включая обеды, приемы, спортивные и прочие мероприятия, принятые в бизнес-среде, оплачиваемые за счет представительских расходов.
Департамент управления персоналом	структурное подразделение Общества с ограниченной ответственностью «Иркутская нефтяная компания», на которое возложены обязанности: подбора и учета персонала, кадрового делопроизводства, проведения организационно-штатных мероприятий, формирования системы оплаты труда, бюджетирования фонда оплаты труда, организация и проведение обучения сотрудников.
ИСМ	Интегрированная система менеджмента

Кодекс этики АО «ИНК-Капитал» (Редакция 1)

Кодекс этики	Кодекс этики Компании, утвержденный Советом директоров Компании
Комитет по аудиту	Комитет по аудиту при Совете директоров Компании
Комиссия по этике	Комиссия, созданная приказом Генерального директора Общества с ограниченной ответственностью «Иркутская нефтяная компания» и уполномоченная рассматривать вопросы выполнения Кодекса этики.
Компания	АО «ИНК-Капитал» и все аффилированные ей юридические лица
Конфликт интересов	Любые ситуации или обстоятельство, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами, и законными интересами Компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Компании. Под личной заинтересованностью понимается заинтересованность сотрудника, связанная с возможностью получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц. В отношении Руководства к Конфликту интересов относятся также случаи, определенные таковыми в Положении о разрешении корпоративных конфликтов и конфликтов интересов Компании.
Контрагенты	Любые российские или иностранные юридические и физические лица, взаимодействующие с Компанией на основании гражданско-правового договора, а также Компанией в рамках преддоговорных отношений
Локальный нормативный акт	Вид внутреннего нормативного документа Компании, выпущенный в виде свода однозначно понимаемых норм (правил) длительного действия, регулирующих определенные аспекты хозяйственной деятельности Компании, для их обязательного исполнения работниками, на которых распространяется действие данного документа.
Подарок	товарно-материальная ценность или иная выгода, полученная на безвозмездной основе, и признаваемая подарком в соответствии со сложившейся деловой практикой.
Протокольный подарок	учитываемая в Подарочном фонде Компании товарно-материальная ценность, предназначенная для вручения от имени Компании в качестве подарка в соответствии с порядком, установленным локальными нормативными актами Компании.

Кодекс этики АО «ИНК-Капитал» (Редакция 1)

Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции (также Политика)	локальный нормативный акт Компании в области противодействия мошенничеству и управления коррупционными рисками.
Представительские расходы	расходы Компании, осуществляемые в целях финансирования официальных приемов, проведения деловых переговоров, обслуживания представителей других организаций в целях установления и поддержания сотрудничества, и деловых контактов Компании, в том числе расходы в рамках существующих договорных обязательств и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
УВАК/ Управление внутреннего административного контроля	структурное подразделение Общества с ограниченной ответственностью «Иркутская нефтяная компания», на которое возложена ответственность за реализацию Политики, включая, помимо прочего, функции осуществления текущего контроля и комплексной оценки внутренних правил и процедур Компании на предмет их соответствия задачам противодействия мошенничеству и коррупции, и инициирования изменений или принятия новых Локальных нормативных актов и распорядительных документов.

Введение

Кодекс этики (далее также Кодекс) – важная часть системы корпоративного управления, он помогает Компании избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост и способствовать дальнейшему развитию бизнеса.

Настоящий Кодекс совместно с Политикой в области противодействия мошенничеству и коррупции является локальным нормативным актом АО «ИНК-Капитал» в области противодействия мошенничеству и управления коррупционными рисками, а также служит основой этики, содержит базовые и наиболее важные ценности, этические нормы и правила поведения работников Компании, следование которым определяет деловое поведение и формирует репутацию Компании, ее конкурентоспособность и эффективность. Положения настоящего Кодекса также распространяются на все компании, входящие в ГК ИНК-Капитал.

При разработке настоящего Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Внедрение содержащихся в настоящем Кодексе стандартов деловой этики должно довести ценности Компании до поведенческих норм каждого работника.

Настоящий Кодекс предполагает, что работники Компании обязуются следовать установленным принципам, т.е. Вы как работник Компании принимаете на себя следующие обязательства:

- Внимательно прочитать текст настоящего Кодекса.
- Понять требования настоящего Кодекса, стандарты, и процедуры, относящиеся к Вашей работе.
- Соблюдать настоящий Кодекс и законодательство, независимо от того, где Вы находитесь.
- Проявлять осмотрительность и избегать даже создания видимости ненадлежащего поведения.
- Сообщать о нарушениях настоящего Кодекса, о которых Вам становится известно.

Лица, которые не соблюдают настоящий Кодекс, подвергают себя риску. Любое поведение, которое противоречит положениям настоящего Кодекса, абсолютно недопустимо.

Мы со всей серьезностью относимся к настоящему Кодексу и считаем его исполнение одной из наших самых приоритетных задач, но мы также понимаем, что иногда сложно определить, что правильно, а что – нет. Именно поэтому мы призываем всех к открытому общению. Вы всегда можете обратиться в Комиссию по этике.

Основополагающие этические принципы Компании

- Честность, порядочность
- Профессионализм
- Ответственность, взвешенность решений
- Партнерство
- Взаимоуважение
- Социальная ответственность
- Командная работа
- Экологичность
- Эффективность
- Ориентированность на результат

Наши ценности находят свое отражение в наших успехах. Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы расцениваем наши ценности как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

Уважение и разделение ценностей работниками Компании является проявлением уважения к Компании как работодателю, способствует повышению эффективности производственной деятельности, укреплению сплоченности коллектива, повышению престижа Компании и работы в ней.

Все сотрудники Компании должны разделять принципы корпоративной культуры, а также знать и использовать в повседневной работе требования интегрированной системы менеджмента (ИСМ), которая включает системы экологического менеджмента и менеджмента охраны труда и здоровья персонала. Каждый новый работник Компании должен в полной мере осознавать, что корпоративные стандарты Компании обязательны для исполнения и распространяются на все сферы деятельности, включая взаимодействие с подрядными организациями.

Система исполнения настоящего Кодекса опирается на этическое лидерство руководителей Компании. Своим поведением они должны поддерживать и развивать корпоративную культуру и показывать пример этичного поведения.

Любой работник, который добросовестно обращается за консультацией, поднимает проблему или сообщает о факте нарушения, действует в соответствии с настоящим Кодексом. Компания не допустит применения каких-либо репрессивных мер в отношении такого лица, считает недопустимым преследование другими лицами работника за то, что он поднял проблему или добросовестно сообщил о нарушении. Любой руководитель или работник, который предпринимает репрессивные действия к лицу, сообщившему о факте нарушения, будет подвергнут мерам дисциплинарного воздействия.

Используя Горячую линию, Вы можете сохранять анонимность, если это разрешено нормами местного законодательства. При этом необходимо учитывать, что, если Вы не предоставляете всю информацию, которой располагаете, или если с

Вами невозможно связаться для получения дополнительной информации в случае необходимости, данные обстоятельства могут помешать нам провести максимально тщательное и оперативное расследование. Не рекомендуется сообщать о проблемах кому-либо за пределами Компании или третьему лицу до того, как Комиссия по этике имела возможность разобраться в этой проблеме. Если Вы просите не разглашать Ваше имя, мы сделаем все возможное для того, чтобы обеспечить анонимность.

Для реализации своих этических ценностей Компания разработала и соблюдает этические принципы, включающие в себя следующие основные области:

- отношения с работниками;
- отношения с акционерами/инвесторами;
- отношения со сторонними организациями;
- отношения с органами государственной власти;
- безопасность, охрана здоровья и окружающей среды;
- эффективность, контроль и отчетность;
- конфликт интересов;
- подарки и представительские расходы.

Отношения с работниками



Работники Компании являются ее ценным ресурсом. Компания стремится создать в коллективах такую обстановку, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств работников. Отношения между работниками и Компанией строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

В отношениях с работниками Компания:

- соблюдает все требования трудового законодательства и условия трудового договора,
- уважает личную свободу и права человека,
- предоставляет каждому равные права и возможности для реализации своего трудового и творческого потенциала,
- обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда,
- не допускает дискриминации в сфере труда по признакам пола, возраста, расы или национальности, религии, политических убеждений и т. п.,
- соблюдает конфиденциальность и обеспечивает гарантии защиты персональных данных работников.

Компания поддерживает и соблюдает принцип уважения конфиденциальности личной информации своих работников. Мы получаем и храним только те персональные данные работников, которые необходимы для эффективной деятельности. Доступ к личным данным обусловлен производственной необходимостью и ограничен тем персоналом Компании, который наделен соответствующими полномочиями.

Личная информация работников не предоставляется никому за пределами Компании без надлежащего разрешения. В соответствии с принципом неприкосновенности частной жизни работников, мы не интересуемся личным поведением за пределами работы, за исключением случаев, когда такое поведение вредит осуществлению трудовой деятельности работника или влияет на репутацию или законные коммерческие интересы Компании.

Компания ожидает от всех руководителей структурных подразделений и аффилированных с ней компаний уважительного отношения к работникам и их правам. Не допускается в управленческой практике использование методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятие необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Приветствуется образование трудовых династий, а также лояльность и преданность Компании и ее ценностям. При этом принадлежность к трудовой династии не создает ее членам дополнительных прав и возможностей.

Для Компании неприемлем протекционизм в любой его форме.

В Компании внедрена практика создания кадрового резерва.



Отношения с акционерами, инвесторами

Основой инвестиционной привлекательности Компании является ее эффективная и результативная деятельность, однако для принятия позитивных инвестиционных решений большое значение имеют вопросы корпоративного управления, особенно вопросы открытости и прозрачности деятельности Компании.

Своевременное раскрытие полной и достоверной информации о Компании является одним из основных принципов корпоративного управления в Компании.

Деятельность Компании в сфере корпоративного управления направлена на обеспечение максимальной информационной открытости путем разработки и внедрения внутренних документов, отвечающих требованиям передовой мировой практики, а также добровольного раскрытия информации в большем объеме, чем предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Компания по мере необходимости сообщает о встречах руководства и ключевых менеджеров Компании представителям СМИ и инвестиционного сообщества, а также о посещениях ими значимых объектов производственного назначения и прочих мероприятиях.

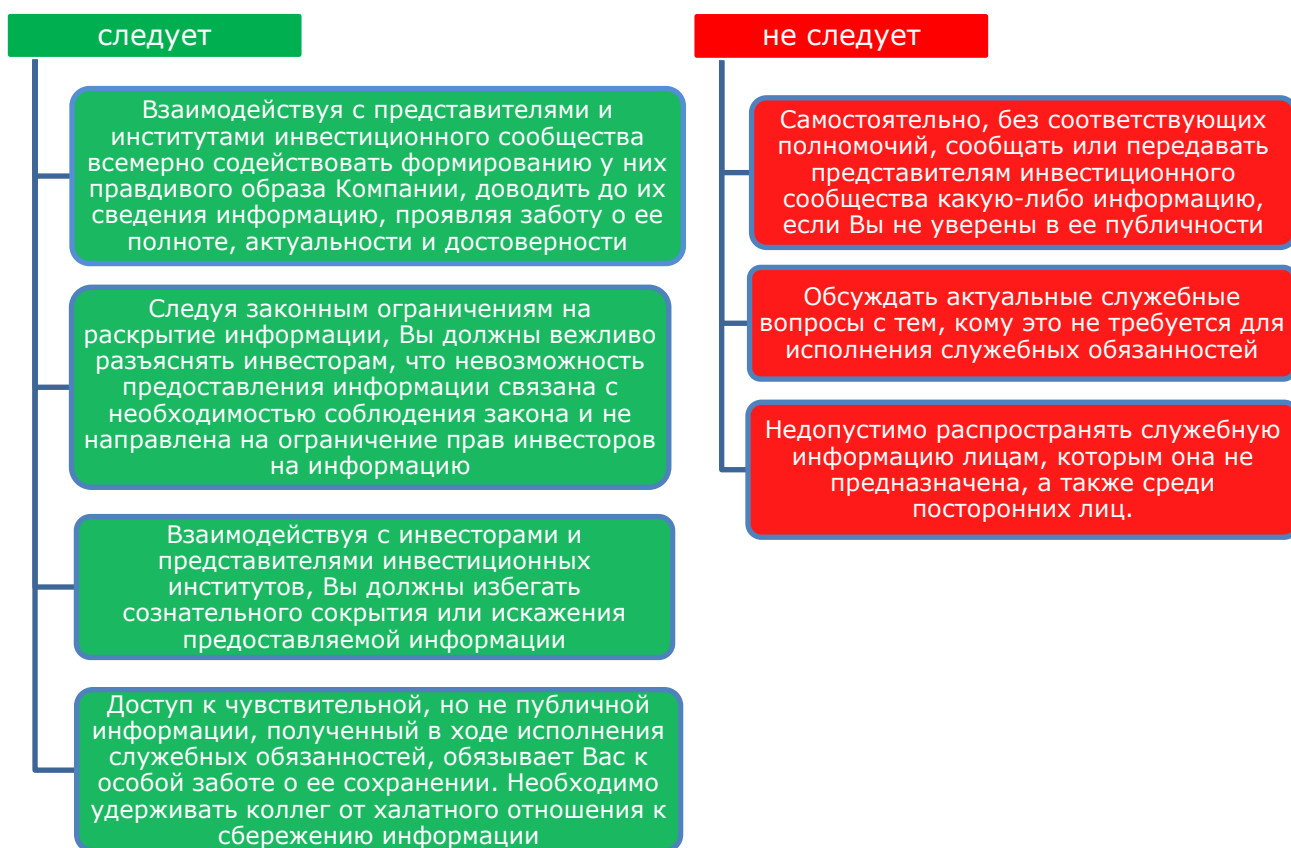
При этом Компания обеспечивает равный доступ всех представителей инвестиционного сообщества к информации о Компании и заботится о том, чтобы исключить эксклюзивный доступ отдельных групп инвесторов к данной информации.

Совершенствование корпоративного управления Компании является ключевым фактором повышения их устойчивости и эффективности деятельности. Компания осознает, что только при максимальной защите прав акционеров можно повысить инвестиционную привлекательность в глазах инвесторов, в особенности иностранных.

Основными принципами корпоративного управления Компании являются:

- обеспечение реальной возможности акционерам осуществлять все свои права, связанные с владением акциями, в полном объеме;
- равенство условий для всех акционеров - владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных акционеров и иностранных акционеров, равное отношение к ним со стороны Компании и возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав;
- равная и справедливая возможность для акционеров участвовать в распределении прибыли Компании посредством получения дивидендов;
- эффективный контроль Совета директоров за деятельностью исполнительных органов Компании, а также подотчетность членов Совета директоров Компании ее акционерам;
- осуществление эффективного руководства единоличным исполнительным органом текущей деятельностью Компании, исключительно в интересах Компании и акционеров, а также подотчетность единоличного исполнительного органа Совету директоров Компании и ее акционерам;
- своевременное раскрытие полной и достоверной информации о Компании, в том числе о ее финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия своевременных и обоснованных решений акционерами Компании и инвесторами в соответствии с действующим законодательством;

- учет предусмотренных законодательством прав заинтересованных лиц, в том числе работников Компании, поощрение активного сотрудничества Компании и других участников корпоративных отношений в целях увеличения капитализации Общества, стоимости акций и иных ценных бумаг Компании, создания новых рабочих мест;
- эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Компании с целью защиты прав и законных интересов акционеров;
- соблюдение всех норм действующего законодательства Российской Федерации;
- внедрение этических норм и правил в деятельность Компании;
- активное взаимодействие (сотрудничество) Компании с инвесторами, кредиторами и иными заинтересованными лицами в целях увеличения активов Компании, стоимости акций и иных ценных бумаг Компании.



Охрана труда, промышленная безопасность

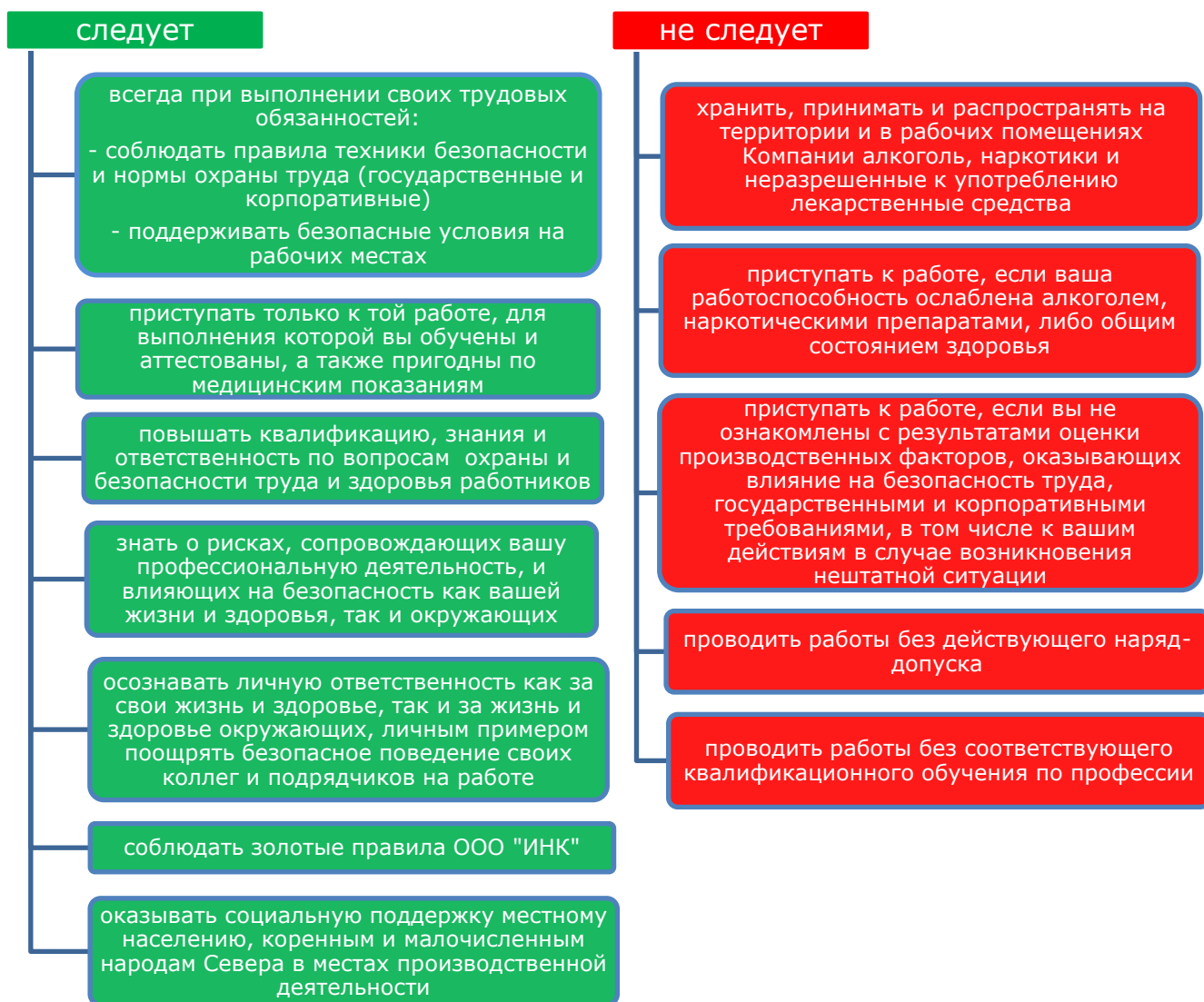


Компания ценит жизнь человека и его здоровье выше экономических результатов и производственных достижений. Обеспечение условий производства, безопасного для жизни, здоровья и окружающей среды – приоритетная задача и прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления. Компания взяла на себя обязательства по обеспечению такого уровня промышленной безопасности производственных объектов и безопасности труда, при котором риск возникновения аварий и несчастных случаев минимален и соответствует современному уровню развития техники и технологии, а также развития общества.

Компания понимает, что безопасное функционирование производственных объектов, предупреждение аварий на этих объектах и готовность к локализации и ликвидации аварийных ситуаций зависят не только от технического состояния производственных объектов, но также и от компетентности работников, соблюдения производственной дисциплины, заботы работников о сохранении производственно-технологических активов Компании. Обязательства Компании по обеспечению высокого уровня промышленной безопасности и охраны труда также означают, что каждый работник на своем рабочем месте должен знать возможные риски в данной области и быть готовым среагировать на чрезвычайные ситуации.

Компания делает все необходимое, чтобы добиться полного отсутствия аварий и производственного травматизма. Компания стремится к полному соблюдению всех официально принятых экологических норм и требований ИСМ.

Четкое соблюдение требований безопасности, охраны здоровья и условий труда всеми работниками Компании строго обязательно и играет ключевую роль в успешности ее деятельности.

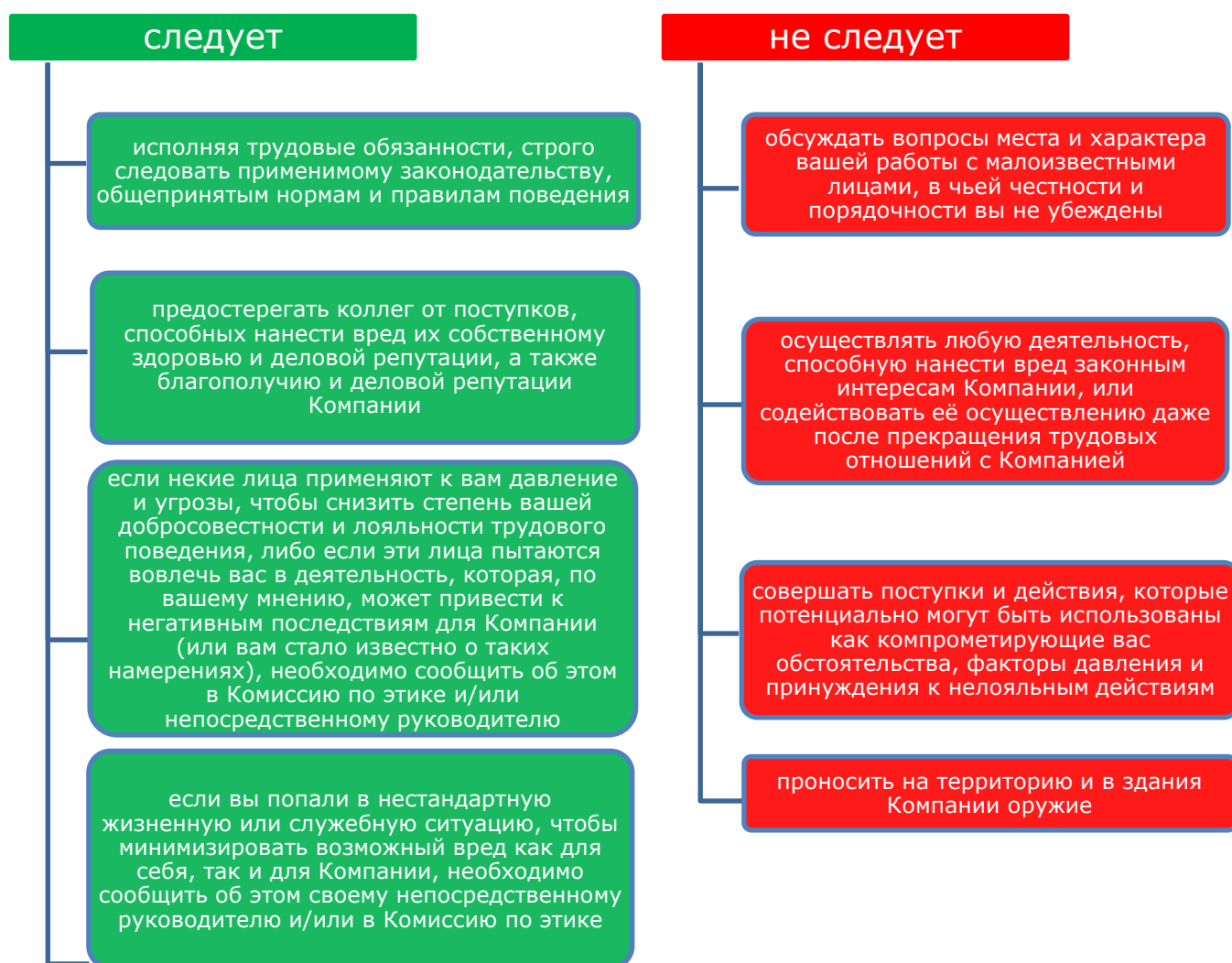


Личная безопасность

Компания считает надежную защиту работников от внешних и внутренних угроз одним из основных условий нормального функционирования и развития Компании, а также реализации творческого потенциала работников, и 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 Компании.

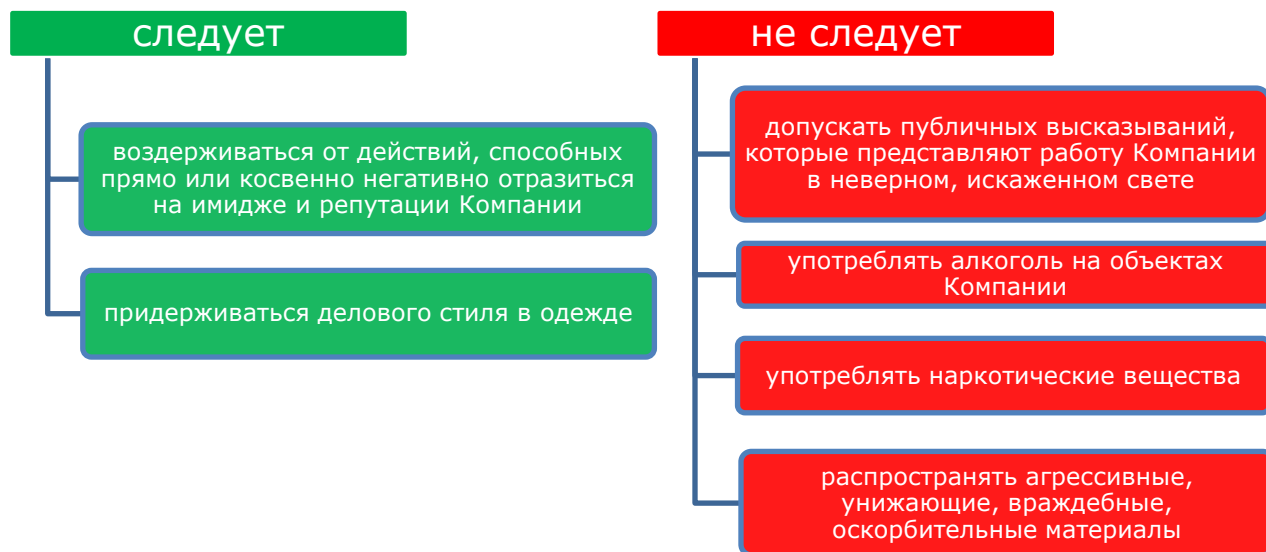
При этом проводимая в Компании профилактическая работа по ограждению работников от преступных посягательств и давления на них подразумевает разумное поведение самих работников, способствующее укреплению их личной безопасности.

Компания полагает, что нарушение требований личной безопасности может нанести существенный вред здоровью работников, деловой репутации Компании, а также привести к финансовым и иным потерям.



Корпоративный имидж и стиль

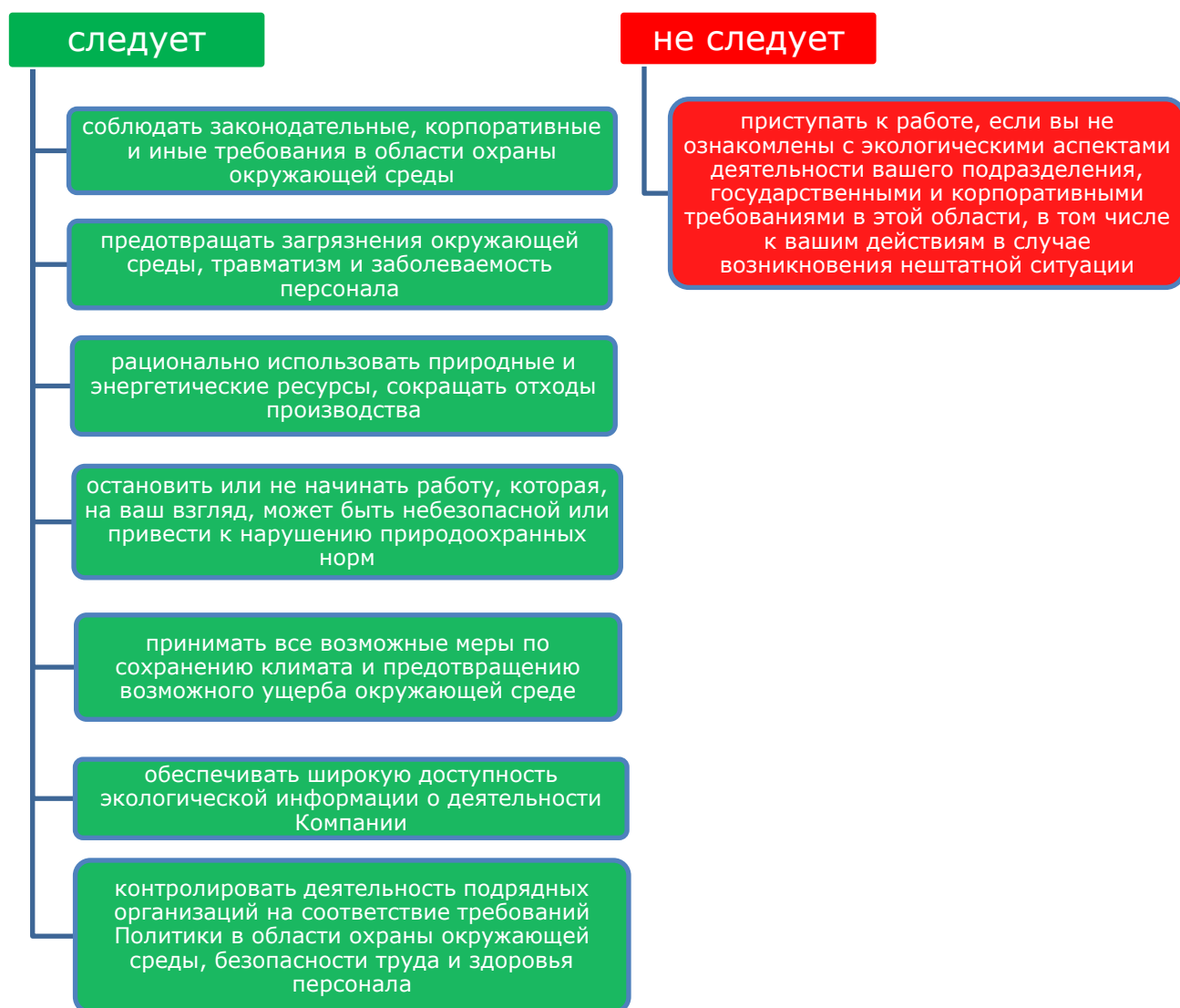
Компания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из делового поведения работников и фирменного стиля. Каждый работник влияет на положительный имидж Компании, укрепляет ее репутацию, как своим поведением, так и внешним обликом, и стилем общения.



Охрана окружающей среды



Компания осознает свою ответственность перед поколениями за влияние, которое оказывается на окружающую среду. В своей деятельности Компания не только гарантирует полное и безусловное соблюдение всех требований действующего законодательства в области охраны природы, здоровья людей, но и всячески старается минимизировать влияние негативных факторов на людей, природные ресурсы и окружающую среду.



Эффективность, сохранение активов, контроль и отчетность

Собственность и ресурсы Компании (имущество, конфиденциальная и служебная информация, интеллектуальная собственность, денежные средства, а также материалы и оборудование, выданное работникам в пользование) – основа развития и процветания Компании. Компания стремится к оптимальному использованию имеющихся в ее распоряжении ресурсов. Сохранение активов, их эффективное и рациональное использование, а также четкое и прозрачное отражение активов и производственной деятельности в документации и отчетности являются важными составляющими политики Компании по выполнению обязательств перед акционерами и другими заинтересованными сторонами.

Достижение Компанией своих целей возможно только при условии, что каждый работник – от рабочего до единоличного исполнительного органа (Генерального директора, Директора) – будет трудиться эффективно.

Компания придерживается принципа прозрачности и высоких стандартов планирования, контроля и отчетности и стремится к обеспечению сохранности своих активов, включая деловой информации.

Должностные лица и работники Компании обязаны защищать вверенные им активы от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования.



Отношения с органами государственной власти



Компания строит свою деятельность в строгом соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и регионов присутствия Компании, в том числе и в сфере противодействия коррупции. Отношения Компании с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах ответственности, добросовестности, профессионализма, партнерства, взаимного доверия, а также уважения и нерушимости обязательств, в строгом соответствии требованиям Политики. Взаимодействие Компании с государственными органами занимает особое место в деятельности Компании, осознавая общественную значимость результатов своей деятельности, придерживается принципа открытости информации о своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления.

Помимо экономической Компания уделяет большое внимание социальной составляющей своей деятельности, занимаясь спонсорской и благотворительной деятельностью. Компания учитывает интересы, обычаи и устои, оказывает социальную поддержку местному населению, коренным и малочисленным народам Севера в местах производственной деятельности.

Компания допускает участие своих работников в политических процессах, общественных организациях и профсоюзах, когда это не противоречит требованиям законодательства, обычаям региона и Компании. Участие работника в политических и общественных организациях возможно исключительно во вне рабочее время и без использования ресурсов Компании, чтобы данное участие не было расценено как ее политическая или общественная позиция.



Подарки, Представительские расходы

Компания признает, что обмен деловыми Подарками и осуществление Представительских расходов на деловое гостеприимство являются неотъемлемой частью ведения бизнеса и общепринятой деловой практикой. Вместе с тем такая практика несет в себе определенные риски, так как при вручении дорогостоящих Подарков и осуществлении завышенных Представительских расходов могут возникнуть обоснованные подозрения в преследовании корыстных интересов.

Представительские расходы, Подарки, вручаемые от имени Компании, должны соответствовать требованиям, предъявляемым к Протокольным подаркам, установленным Политикой и иными Локальными нормативными актами, в противном случае вручение Подарков не допускается.

Важно, чтобы подарки или расходы имели непосредственную связь с законной деловой целью, были строго ограничены по сумме и частоте и не создавали впечатления неправомерных действий. Предлагаемые и принимаемые подарки или представительские расходы должны отвечать следующим требованиям:

- Подарок предложен не с целью получения незаконного преимущества или оказания влияния;
- Подарок разрешен местным законодательством;
- Стоимость подарка разумная, соответствует положению получателя и ситуации, в которой подарок предложен, то есть он не создает впечатления недобросовестности или неправомерности и не может быть воспринят получателем или другими лицами как подкуп;
- Частота ранее сделанных подарков или оплаченных расходов в пользу одного и того же получателя не создаст впечатления об их незаконности.

Не предлагайте подарки или оплату представительских расходов, если Вам известно, что их принятие запрещено Кодексом этики получателя.

В некоторых случаях, прежде чем предложить, предоставить или принять подарки, или оплату представительских расходов, Вам необходимо получить одобрение непосредственного руководителя, Комиссии по этике, УВАК.

Подарки и представительские расходы, которые Вы предоставляете или получаете, должны фиксироваться в местных реестрах подарков и представительских расходов.

Необходимо проявлять особую осмотрительность при взаимодействии с государственными служащими, государственными органами или компаниями, находящимися в государственной собственности или под государственным контролем, поскольку зачастую статус государственных служащих строго регламентирован законом.



Отношения со сторонними организациями



Компания нацелена на построение взаимовыгодных отношений со сторонними организациями на принципах партнерства и взаимного уважения, убеждена, что долговременные, взаимовыгодные отношения с поставщиками и иными деловыми партнерами, имеющими высокую деловую репутацию, являются важным условием коммерческой эффективности бизнеса, выступает за честную конкурентную борьбу и соблюдение всех действующих законов о конкуренции.

Компания дорожит отношениями со своими деловыми партнерами. Отстаивая свои интересы, Компания с уважением относится к справедливым и законным интересам контрагентов.

Сотрудникам при исполнении должностных обязанностей категорически запрещается выражать в какой-либо форме просьбы или требования в адрес Контрагентов и иных Третьих лиц о получении каких-либо товарно-материальных ценностей. Просьбы или требования в адрес Контрагентов или других Третьих лиц о передаче каких-либо товарно-материальных ценностей признаются в целях Политики коррупционными действиями и влекут ответственность, предусмотренную Политикой и законодательством Российской Федерации по противодействию коррупции.

В Компании проводится политика полной нетерпимости к взяточничеству и коррупции, к которым также относятся и стимулирующие (ускоряющие) платежи за упрощение формальностей. Компания не использует коррупционные платежи и не содействует легализации денежных средств, полученных преступным путем, для того, чтобы получить или сохранить преимущества для Компании или с какой-либо другой целью. Такие действия категорически запрещены. За подобные нарушения на работника Компании могут быть наложены меры дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения), а также начато уголовное преследование, по результатам которого к нему могут быть предъявлены судебные иски.



Конфликт интересов

Конфликт интересов - любые ситуации или обстоятельства, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами, и законными интересами ГК ИНК-Капитал, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Компании.

Под личной заинтересованностью, понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Лучшая политика предупреждения конфликта интересов – не участвовать прямо или косвенно в деловых связях с деловыми партнерами или конкурентами иначе как в процессе ведения дел от имени Компании. Работники должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов, следовать интересам Компании.

Своевременное выявление конфликта интересов и адекватное реагирование на такую ситуацию важны для защиты интересов Компании и ее деловых партнеров.

Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на членов Совета директоров, руководителей и работников Компании, так и на их близких родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

При этом кандидат при трудоустройстве, помимо обязательной информации и документов, предоставляемых им при приеме на работу, предоставляет достоверную и полную персональную информацию, необходимую Компании для управления риском возникновения конфликта интересов посредством подписания Заявления об отсутствии/наличии конфликта интересов (Приложение 1 к настоящему Кодексу) (персональные данные; данные о личном участии или близких родственников в правах/управлении сторонними компаниями, независимо от вида их деятельности, местонахождения, организационно-правовых форм и собственности).

В течение всего периода работы работник обязуется не использовать в своих интересах, для реализации личной заинтересованности, создающей риск конфликта интересов, внутренние ресурсы (финансовые, управленческие, информационные и иные), а также полномочия, которыми он наделен с целью эффективного выполнения своих должностных обязанностей. В случае смены профиля деятельности работника внутри Компании, Департамент управления персоналом запрашивает обновленное заявление (Приложение 1 к настоящему Кодексу).

Если Вам кажется, что та или иная Ваша деятельность или отношения могут вызвать конфликт интересов или создать впечатление наличия конфликта

интересов, Вы обязаны немедленно сообщить об этом Вашему руководителю, Комиссии по этике. Ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, должны фиксироваться в реестре конфликтов интересов (ведется УВАК).

Случаи, в которых может возникнуть конфликт интересов, в том числе, но не исключительно:

- совместная работа родственников, друзей,
- работа у конкурентов, вторая работа, оказание консультационных и иных услуг деловым партнерам или конкурентам.
- подарки, услуги, развлечения,
- доступ к информации и прочее,
- владение Вами или членами Вашей семьи долей в другой компании, которая является деловым партнером или конкурентом Компании.

Сотрудники Компании в процессе исполнения трудовых обязанностей обязаны избегать любого Конфликта интересов.

В ситуации конфликта интересов работники, руководители, члены Совета директоров, участники/акционеры и их близкие родственники руководствуются требованиями настоящего Кодекса, Политики в области противодействия мошенничеству и коррупции, и другими локальными нормативными актами ГК ИНК-Капитал. Обо всех случаях наличия конфликта интересов работники обязаны сообщать своему непосредственному руководителю и УВАК.

В целях предотвращения возможного конфликта интересов, работники до вступления в трудовые отношения с ГК ИНК-Капитал предоставляют полную и достоверную информацию обо всех предыдущих и текущих местах работы и занимаемых должностях, включая должности государственной службы, а также всех юридических лицах, в которых работник и/или его родственники являются участниками/акционерами.

Департамент управления персоналом обязан истребовать у кандидатов на соответствующие должности информацию обо всех предыдущих и текущих местах работы и занимаемых должностях, включая должности государственной службы.



Раскрытие информации

Вся непубличная информация, то есть не опубликованная в средствах массовой информации, рекламных и прочих официальных материалах Компании, содержащая коммерческую тайну, считается конфиденциальной.

Компания заботится о защите конфиденциальной информации как об одном из необходимых условий поддержания своей конкурентоспособности. Разглашение такой информации может привести к нанесению ущерба Компании.

Компания осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации (СМИ) и строит его на принципах открытости и прозрачности, взаимодействие со СМИ ведется через подразделение, ответственное за данное направление. Публично выступать в СМИ могут только руководители Компании, либо уполномоченные ими представители. Лица, не обладающие данными правами, должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Компании.



Соблюдение Кодекса деловой этики и ответственность за его нарушение

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений настоящего Кодекса возлагается на Комиссию по этике возглавляемую Генеральным директором Общества с ограниченной ответственностью «Иркутская нефтяная компания». Комиссия создается с целью содействия внедрению и поддержанию высоких этических стандартов и противодействия коррупции в ежедневной деятельности Компании.

- Решения Комиссии предназначены для содействия:
- ✓ работникам и руководству Компании в выборе вариантов поведения, соответствующих положениям настоящего Кодекса;
 - ✓ органам управления Компании в принятии решений в области противодействия коррупции.

Комиссия состоит из 9 человек (Председателя, заместителя Председателя и членов Комиссии), назначаемых приказом Генерального директора ООО «ИНК». Руководство деятельностью Комиссии осуществляет Председатель Комиссии. Председатель Комиссии несет ответственность за результаты работы Комиссии. В отсутствие председателя Комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя Комиссии. Права, компетенция, порядок рассмотрений сообщений описаны в Положении о Комиссии по этике.

Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками, Генеральным директором, членами Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и Ревизионной комиссией (Ревизором) Компании является ключевым условием для успешной реализации миссии Компании и закрепления корпоративных ценностей Компании, защиты интересов ее работников, деловых партнеров, клиентов и акционеров.

Важнейшим критерием этического поведения является внутренняя самооценка работника, Генерального директора, члена Совета директоров и Ревизионной комиссии (Ревизора) Компании и моральная оценка со стороны его руководителей и коллег.

Компания негативно оценивает какие-либо действия, в том числе поручения руководителей, заведомо способствующие нарушению норм настоящего Кодекса, а также сокрытие нарушений. Несоблюдение положений настоящего Кодекса может привести к нарушению норм применимого законодательства, что повлечет ответственность в соответствии с этим законодательством.

Таким образом, каждый работник, Генеральный директор, член Совета директоров, и Ревизионной комиссии (Ревизора) Компании обязан неукоснительно соблюдать требования настоящего Кодекса и нести ответственность за свое этическое поведение.

Проведение расследования случаев нарушения требований настоящего Кодекса не зависит от уровня работника, независимо от того, работник производственного цеха, член Совета директоров, ревизор. В случае если разбирательство касается члена Комиссии по этике, данный член не принимает участия в проверке, участвует на заседании Комиссии по этике без права голоса при голосовании.

Компания гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения настоящего Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию. Компания гарантирует, что меры ответственности будут применяться только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершения нарушения, с учетом его тяжести и действий лица по устранению его последствий. Компания рассматривает все сообщения о нарушении положений настоящего Кодекса и гарантирует конфиденциальность при проведении проверки.

Все, кто обратился в Комиссию по этике, будут своевременно проинформированы о принятом Комиссией решении по поводу своего обращения.

Вы должны сообщать о любых фактах нарушения Кодекса (как произошедших, так и потенциальных), иных локальных нормативных документов Компании, а также применимого законодательства, о которых Вам стало известно, независимо от того, к кому они относятся - к Вам лично, Вашим подчиненным, руководителям или другим лицам.

Вам может показаться, что проще сохранять молчание или сделать вид, что ничего не произошло, но, будучи приверженцами принципов профессиональной этики, мы не должны игнорировать юридический или этический вопрос, который вызывает сомнение.

Вы должны сообщать о ставших Вам известными нарушениях Кодекса, Политики в области противодействия мошенничеству и коррупции, локальных нормативных документов, а также применимого законодательства в Комиссию по этике, посредством Горячей линии:

Работники могут воспользоваться отправкой сообщений на Горячую линию в области соблюдения этики и противодействия правонарушениям:

1. Позвонив по телефону 2585, оставив сообщение на автоответчике.
2. Отправив сообщение на электронный почтовый ящик по адресу: doverie@irkutskoil.ru.
3. Сообщением, оставленным в специальных почтовых ящиках, расположенных в офисах г. Иркутск, г. Усть-Кут, на месторождениях.
4. Письмом, адресованным непосредственно в Комиссию по деловой этике по адресу: г. Иркутск, пр. Большой Литейный, 4.

Заключительные положения

- ✓ Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения Советом директоров Компании.
- ✓ Требования настоящего Кодекса доводятся до сведения всех работников Компании при приеме на работу под роспись,
- ✓ Каждому работнику Компании предлагается изучить настоящий Кодекс и подписать согласие с этическими принципами Компании. Подписанный экземпляр согласия хранится в Департаменте управления персоналом в личном деле работника. Требования настоящего Кодекса размещаются на корпоративном сайте Компании в сети Интернет.
- ✓ Для обеспечения надлежащего понимания и выполнения работниками требований настоящего Кодекса Департамент управления персоналом разрабатывает и обеспечивает утверждение планов проведения тренингов, семинаров и подготовки обучающих материалов для работников по всем вопросам соблюдения настоящего Кодекса.
- ✓ Департамент внутреннего аудита периодически проводит проверки соблюдения требований применимого законодательства и внутренних документов Компании, в том числе принципов и требований, установленных настоящим Кодексом.
- ✓ Департамент внутреннего аудита незамедлительно информирует Комитет по аудиту при Совете директоров Компании обо всех фактах нарушений настоящего Кодекса любым его работником и (или) членом органа управления и контроля.
- ✓ Компания планирует совершенствовать настоящий Кодекс с учетом появления новых тенденций и предложений работников и заинтересованных лиц.
- ✓ Комиссия по этике периодически, в целях его актуализации и совершенствования пересматривает положения настоящего Кодекса, а также при необходимости вносит в него изменения и/или дополнения.

Приложение № 1

Заявление об отсутствии/наличии конфликта интересов

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Компании. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с требованиями Кодекса этики и Политики в области противодействия мошенничеству и коррупции.

_____ (подпись работника)

Кому: (ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого: (ФИО, заполнившего Заявление)	
Должность:	
Дата заполнения:	

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в колонке.

При заполнении Заявления необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Внешние интересы или активы		
Вопрос	Да <i>(если да, то расписать более подробно)</i>	Нет
<p>Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами: В активах Компании?</p> <ul style="list-style-type: none"> – В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? – В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? – В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации? – В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? 		
<p>Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными</p>		

<p>руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией? - В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организации, или ведет с ней переговоры? - В компании-конкуренте организации? - В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? 		
<p>Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?</p>		
<p>Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?</p>		
Личные интересы и честное ведение бизнеса		
<p>Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?</p>		
<p>Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?</p>		
<p>Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения,</p>		

Кодекс этики АО «ИНК-Капитал» (Редакция 1)

принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?		
Ресурсы организации		
Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?		
Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации		
Равные права работников		
Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?		
Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?		
Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?		

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

**Личные обязательства работника в области соблюдения
Кодекса этики
АО «ИНК-Капитал»**

Я, _____

Должность _____

Принимаю Кодекс этики и обязуюсь соблюдать принципы и правила, способствующие повышению деловой репутации и корпоративной культуры Компании, также сообщать о фактах несоблюдения профессиональной этики, наличия конфликта интересов, правонарушений, а также прочих действий, которые наносят или могут нанести ущерб своему работодателю.

« ____ » _____ 201__ г.

_____ Подпись