



**РОСЭНЕРГОАТОМ**  
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН РОСАТОМА

# КОДЕКС ЭТИКИ

АО «Концерн Росэнергоатом»





**РОСЭНЕРГОАТОМ**

ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН РОСАТОМА



# КОДЕКС ЭТИКИ

АО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ»

МОСКВА  
2016



# Содержание

Назначение и область применения .....	6
---------------------------------------	---

## Глава 1. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

1.1. Миссия.....	8
1.2. Единые отраслевые ценности .....	9

## Глава 2. ПОВЕДЕНИЕ В СИТУАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ДИЛЕММ

2.1. Противодействие коррупции .....	10
2.1.1. Конфликт интересов.....	11
2.1.2. Совместная работа родственников.....	12
2.1.3. Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства .....	13
2.2. Культура безопасности .....	14
2.3. Охрана труда .....	16
2.4. Защита окружающей среды.....	17
2.5. Сохранность ресурсов и имущества .....	18
2.6. Сохранность информации .....	20
2.7. Исполнение поручений .....	21
2.8. Информационная прозрачность, обратная связь и диалог .....	21
2.9. Соблюдение корпоративного имиджа и стиля.....	22
2.10. Деловое общение.....	24
2.10.1. Телефонное общение .....	24
2.10.2. Деловая переписка (электронная почта) .....	25
2.10.3. Проведение совещаний .....	25
2.10.4. Совместная работа над проектом.....	26
2.10.5. Культура общения и поведения на рабочем месте.....	27

## Глава 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

3.1. Взаимоотношения с работниками.....	28
3.2. Взаимоотношения с государством.....	29
3.3. Взаимоотношения с акционерами и инвесторами .....	29
3.4. Взаимоотношения с контрагентами, деловыми партнерами и поставщиками .....	30
3.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями.....	31
3.6. Взаимоотношения со средствами массовой информации.....	31

## Глава 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Прием обращений по нарушению положений Кодекса этики .....	32
4.2. Ответственность за несоблюдение Кодекса этики.....	32
4.3. Основные термины и определения .....	33

# Назначение и область применения



Кодекс этики АО «Концерн Росэнергоатом» определяет этические основы деятельности АО «Концерн Росэнергоатом», организаций, входящих в контур управления, и работников.

**Кодекс этики разработан** во исполнение требований Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и в противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 в редакции от 08.04.2014), а также во исполнение п. 3.5 Антикоррупционной политики АО «Концерн Росэнергоатом» и организаций, входящих в контур правления АО «Концерн Росэнергоатом» (утвержденной приказом АО «Концерн Росэнергоатом» от 22.05.2015 № 9/525-П «Об утверждении и введении в действие Политики»). Кодекс этики базируется на основе Кодекса этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

**Кодекс этики — это документ, консолидирующий ключевые нормы поведения работников**, установленные в применимых локальных нормативных актах Концерна, а также дополняющий данные нормы правилами этического поведения в ситуациях, не охваченных локальными нормативными актами. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил.

**Кодекс этики транслирует единые отраслевые ценности** Госкорпорации «Росатом» и ее организаций и определяет этические требования к поведению работников, основанные на ценностях.

**Следование принципам Кодекса этики является обязательным для всех работников Концерна и его организаций.**

### Работники Концерна и его организаций:

- в своей повседневной работе руководствуются едиными отраслевыми ценностями и нормами и правилами Кодекса этики;
- обращаются за разъяснениями о нормах деловой этики и правилах делового поведения к своему непосредственному руководителю, Уполномоченному по этике или в Совет по этике<sup>1</sup>;
- в случае нарушения норм деловой этики и правил делового поведения, обращаются к Уполномоченному по этике или в Совет по этике;
- своевременно уведомляют своего непосредственного руководителя, Уполномоченного по этике или Совет по этике о всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению норм деловой этики и правил делового поведения, принятых в Концерне и описанных в настоящем Кодексе.

### Руководители Концерна и его организаций:

- в своей повседневной работе руководствуются едиными отраслевыми ценностями и нормами и правилами Кодекса этики;
- **на личном примере демонстрируют приверженность единым отраслевым ценностям и нормам и правилам, описанным в Кодексе этики;**
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью популяризации и реализации положений Кодекса этики, а также предотвращения возможных нарушений норм деловой этики и правил делового поведения;
- при возникновении вопросов по нормам и правилам поведения обращаются за разъяснениями к Уполномоченному по этике или в Совет по этике<sup>2</sup>;
- учитывают приверженность подчиненных работников единым отраслевым ценностям, нормам деловой этики и правилам делового поведения, описанным в настоящем Кодексе, при проведении ежегодной оценки РЕКОРД, награждении ведомственными, отраслевыми наградами и наградами Концерна, выдвижении кандидатур в управленческий кадровый резерв, принятии решений о назначении на вышестоящую должность, ротации, направлении на программы обучения и развития.

<sup>1,2</sup> Обратиться в Совет по этике можно по электронной почте:  
[ethics@rosenergoatom.ru](mailto:ethics@rosenergoatom.ru)



# Глава 1. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

## 1.1. Миссия

Концерн видит свою миссию в обеспечении потребителей электрической и тепловой энергией, произведенной на атомных станциях России, при гарантированном обеспечении безопасности как высшего приоритета в своей деятельности.

Для Концерна базовыми приоритетами являются энергетическая безопасность и экономическое развитие России, защищенность и безопасность граждан, защита окружающей среды.

**Концерн при ведении основной деятельности реализует следующие принципы:**

- обеспечение ядерной, радиационной, технической, пожарной и экологической безопасности и охраны труда;
- безусловное соблюдение законодательства Российской Федерации, соблюдение требований федеральных норм и правил безопасности, соблюдение ведомственных стандартов;
- экономическая эффективность производства электрической и тепловой энергии на АЭС;
- совершенствование культуры безопасности.

Как эксплуатирующая организация Концерн несет всю полноту ответственности за обеспечение ядерной и радиационной безопасности на всех этапах жизненного цикла АЭС: размещение, проектирование, строительство, эксплуатация и вывод из эксплуатации АЭС.

Как генерирующая компания Концерн несет ответственность за обеспечение эффективности на всех этапах жизненного цикла АЭС.





## 1.2. Единые отраслевые ценности

В основе деятельности Концерна лежат единые отраслевые ценности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций. На основе ценностей принимаются решения, когда нет однозначных инструкций.

**Знание и следование ценностям является обязательным для всех работников атомной отрасли.**



### На шаг впереди

Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках.  
Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников.  
Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня.  
Мы постоянно развиваемся и учимся.  
Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

### Ответственность за результат

Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками.  
В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования.  
Оцениваются не затраченные усилия, а достигнутый результат.  
Успешный результат — основа для наших новых достижений.

### Эффективность

Мы всегда находим наилучшие варианты решения задач.  
Мы эффективны во всем, что мы делаем — при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы.  
Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения.

### Единая команда

Мы все — Росатом. У нас общие цели.  
Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей.  
Успехи сотрудников — успехи компании.

### Уважение

Мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы.  
Мы уважаем историю и традиции отрасли.  
Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы.

### Безопасность

Безопасность — наивысший приоритет.  
В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды.  
В безопасности нет мелочей — мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения.

# Глава 2. ПОВЕДЕНИЕ В СИТУАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ДИЛЕММ

## 2.1. Противодействие коррупции

В Концерне утверждена Антикоррупционная политика АО «Концерн Росэнергоатом» и его организаций<sup>3</sup>, которую обязан знать и соблюдать каждый работник.

Антикоррупционная политика — единый основополагающий документ, содержащий комплекс взаимосвязанных принципов, норм, процедур, конкретных функций и мероприятий, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Концерне и организациях, входящих в контур управления.

Руководители Концерна и его организаций выступают гарантами выполнения антикоррупционных правил и процедур, демонстрируют личный пример следования антикоррупционным стандартам поведения и несут персональную ответственность за несоблюдение принципов антикоррупционной политики.



### Работники Концерна и его организаций:

- воздерживаются от коррупционных и иных правонарушений в интересах или от имени Концерна и его организаций;
- стремятся избегать поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Концерна и его организаций.

– Я договорюсь и нам в счете за гостиницу напишут в два раза больше, чем мы заплатили. Лишние деньги никогда не помешают.

– Нет, так нельзя, это же прямое воровство и ущерб нашему предприятию.



### 2.1.1. Конфликт интересов

**Конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Концерна и его организаций, способное причинить вред интересам Концерна и его организаций.**



Работники Концерна и его организаций избегают ситуаций наличия финансовых и иных связей, которые ведут к конфликтам интересов или имеют видимость подобных конфликтов.

Если родственник работника занимает руководящую должность в организации, которая является поставщиком товаров и услуг для Концерна и его организаций, данный работник не участвует в принятии решений, касающихся деловых отношений с такой организацией.

В целях урегулирования ситуаций конфликта интересов в Концерне и его организациях созданы Комиссии по урегулированию конфликта интересов. В случае возникновения такой ситуации работник обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов<sup>3</sup>.

Каждое заявление рассматривается конфиденциально, с целью оценки возникающих для Концерна и его организаций рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге проверки Комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация не содержит в себе признаков конфликта интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

Меры, применяемые для урегулирования конфликта интересов, описаны в Антикоррупционной политике. Они могут включать:

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение, перевод или увольнение работника (по инициативе работника) с должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации-работодателя;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка.

Приведенный перечень не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

<sup>3</sup> Обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов, можно направив письмо председателю Комиссии по урегулированию конфликта интересов, заместителю Генерального директора — директору по специальной безопасности.

### 2.1.2. Совместная работа родственников

В Концерне приветствуются рабочие трудовые династии, передача мастерства от поколения к поколению. При этом родственники работников не получают никаких дополнительных преимуществ при приеме на работу.

**Все кадровые решения — прием на работу, перевод, назначение на вышестоящую должность, зачисление в кадровый резерв — в Концерне и его организациях, принимаются исходя из объективной оценки кандидатов, их профессионализма и соответствия единым отраслевым ценностям.**



Антикоррупционной политикой определен запрет на трудоустройство близких родственников на условиях прямого подчинения. Политика подбора персонала в Концерне и его организациях также ограничивает рассмотрение на вакантные позиции кандидатов, находящихся в близком родстве. Данные ограничения особенно строгие для руководящих должностей и в ситуациях, когда в должностные обязанности входит распоряжение финансовыми и материальными ресурсами.

Работники Концерна и его организаций не оказывают воздействие на решения относительно продвижения по карьерной лестнице своих родственников, работающих в Концерне и его организациях, а также не используют родственные связи с целью принятия других решений.

– Геннадий Яковлевич, у меня племянница непристроенная, можно как-то к нам ее взять?

– Марья Ивановна, узнайте, есть ли у нас в блоке вакансии и какие там требования, но к вам в отдел ее устроить нельзя. Вы же знаете, что родственники не могут работать вместе, тем более в финансовом подразделении.



### 2.1.3. Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства

Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства являются знаком вежливости и уважения, способствуют формированию хороших деловых отношений при условии, что они носят символический характер, не призваны влиять на принятие решений и не дают повода усматривать такое влияние.

**В ситуации получения и дарения подарка работники Концерна и его организаций должны придерживаться следующих основных требований Антикоррупционной политики:**

- стоимость подарка не может превышать 3500 рублей;
- запрещено дарить подарки государственным служащим, за исключением сувенирной продукции;
- запрещено дарить или принимать в подарок наличные денежные средства и их эквиваленты вне зависимости от их стоимости.

Подробные требования к оказанию деловых знаков внимания, получению и дарению подарков описаны в Антикоррупционной политике.

При возникновении ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги, необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю или ответственному за противодействие коррупции в подразделении.

– Что это такое тебе привезли?

– Кажется, подарок от подрядчика!

– Похоже недешевый! Надо уточнить, можем ли мы его оставить. Мне кажется нет, он явно дороже 3500 рублей, это может быть скрытая форма взятки! Пойдем уточним.



## 2.2. Культура безопасности

Обеспечение безопасности АЭС на всех этапах их жизненного цикла, обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетными принципами деятельности Концерна и его организаций.

Концерн строго следует международным и российским требованиям в области безопасности.

Работники Концерна и его организаций придерживаются норм культуры безопасности, которые распространяются и на деятельность подрядных организаций:

Концерн контролирует исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивает необходимое обучение и информирование подрядчиков в соответствии со стандартами Концерна.





### Базовые принципы культуры безопасности:

- действовать на благо Концерна и с приоритетом соблюдения принципов безопасности;
- соблюдать требования безопасности важнее страха наказания за ошибку;
- соблюдать правила безопасности, даже когда нет контроля. В безопасности мелочей не бывает, правила безопасности должны соблюдаться беспрекословно, четко и в полном объеме. Строго пресекать нарушение правил безопасности другими людьми;
- предоставлять достоверную и полную информацию о происходящем на АЭС, в т.ч. и неприятную для руководства организации. Своевременно информировать обо всех опасностях, предупреждая их. Избегать возможных опасностей, однако если есть вероятность опасной ситуации, своевременно информировать о ней;
- обращение к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;
- независимость контроля безопасности от производственного и финансово-экономического контроля;
- ответственность за внедрение ориентированных на безопасность конкретных управленческих практик и мотиваций труда;
- приоритет выполнения требований по безопасной эксплуатации АЭС над другими задачами;
- контроль культуры производства и обеспечения качества в организациях, производящих оборудование и оказывающих услуги для АЭС.



## 2.3. Охрана труда

Обеспечение безопасных условий труда работников является одной из приоритетных задач Концерна. Концерн и его организации следуют всем требованиям законодательства России по охране труда.

### Работники Концерна и его организаций:

- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны труда;
- контролируют соблюдение требований охраны труда другими работниками, включая работников подрядных организаций;
- приступают (допускают других работников) к выполнению работы только при условии наличия соответствующей данной работе квалификации, прохождения обучения (программы подготовки) и пригодности по медицинским показаниям;
- используют средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения работы;
- незамедлительно извещают своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;
- избегают сокрытия информации об инцидентах, оказывают содействие при проведении расследований инцидентов и предпосылок к ним;
- незамедлительно сообщают о возможных и имеющих место быть нарушениях в области охраны труда своему непосредственному руководителю и в Управление охраны труда.

–Петрович, почему без каски?





## 2.4. Защита окружающей среды

Безусловным приоритетом при ведении основной деятельности для Концерна и его организаций являются обеспечение такого уровня безопасности, при котором воздействие на окружающую среду, персонал и население в ближайшей и отдаленной перспективе позволяет сохранять природные системы, поддерживать их целостность и жизнеобеспечивающие функции.

Для достижения данных целей в Концерне реализуется комплексный подход в реализации экологической политики и развитии системы экологического менеджмента.

### Работники Концерна и его организаций:

- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны окружающей среды;
- контролируют соблюдение требований охраны окружающей среды другими работниками, включая работников подрядных организаций.



## 2.5. Сохранность ресурсов и имущества

Имущество Концерна являются его собственностью, основой его процветания и долгосрочного развития.

Ресурсы и имущество (в том числе инструменты и оборудование, транспортные средства и различные средства связи) должны использоваться работниками только для выполнения должностных обязанностей.

**Использование ресурсов и имущества Концерна и его организаций в личных целях недопустимо.**



При планировании затрат на командировочные расходы работники должны использовать полученные денежные средства максимально эффективно и исходя из принципа экономии.

Управленческие процедуры и бизнес-процессы должны быть выстроены оптимальным образом, исключая лишние звенья и дублирование для обеспечения оптимального использования ресурсов и имущества.

Система внутреннего контроля Концерна и его организаций призвана обеспечить контроль и защиту собственности и предупреждение злоупотреблений при распоряжении имуществом Концерна и его организаций.

В Концерне внедрена программа «Производственная система «Росатома», нацеленная на эффективное использование ресурсов и имущества, сокращения потерь на рабочем месте.

– Саш, ты летишь в командировку о Женеву? Надо заявку срочно писать на командировочные.

– Нет, я не лечу, это же совсем не моя тема, производственный туризм получается. Я лучше в отпуск туда слетаю потом с семьей.



### Работники Концерна и его организаций:

- знают и применяют на своем рабочем месте инструменты ПСР, в том числе принципы «5С»: сортировку вещей и процессов, соблюдение порядка на рабочем месте, систематическую проверку и уборку, стандартизацию действий и методов поведения, совершенствование управленческих и офисных процессов;
- бережно обращаются с имуществом и ресурсами, используя их только для выполнения своих должностных обязанностей;
- защищают имущество и ресурсы от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования, в том числе интеллектуальной собственности;
- предостерегают коллег от халатного и расточительного отношения к имуществу и ресурсам.

При возникновении сомнений в правомерности использования имущества и ресурсов работники должны обратиться к своему непосредственному руководителю и/или могут отправить сообщение на Горячую линию «Росатома» по борьбе с хищениями.

#### Горячая линия «Росатома» по борьбе с хищениями:

- электронная почта: [0707@rosatom.ru](mailto:0707@rosatom.ru)
- телефон: 8 (800) 100 0707 (многоканальный, круглосуточный, бесплатно из любой точки страны)
- для почтовых отправок: 119017, Москва, а/я 226, Департамент защиты активов Госкорпорации «Росатом».



– Надо позвонить сестре на Украину, а деньги на мобильном кончились.

– Ну, позвони с нашего городского!

– Нельзя, ты что, это же корпоративные деньги, позвоню вечером из дома.



## 2.6. Сохранность информации

Если работник в силу занимаемой должности имеет доступ к информации для служебного пользования, информации, относящейся к коммерческой или государственной тайне, а также к инсайдерской или конфиденциальной информации, например, персональным данным работников, он обязан соблюдать требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, регламентирующих порядок обращения с подобной информацией.

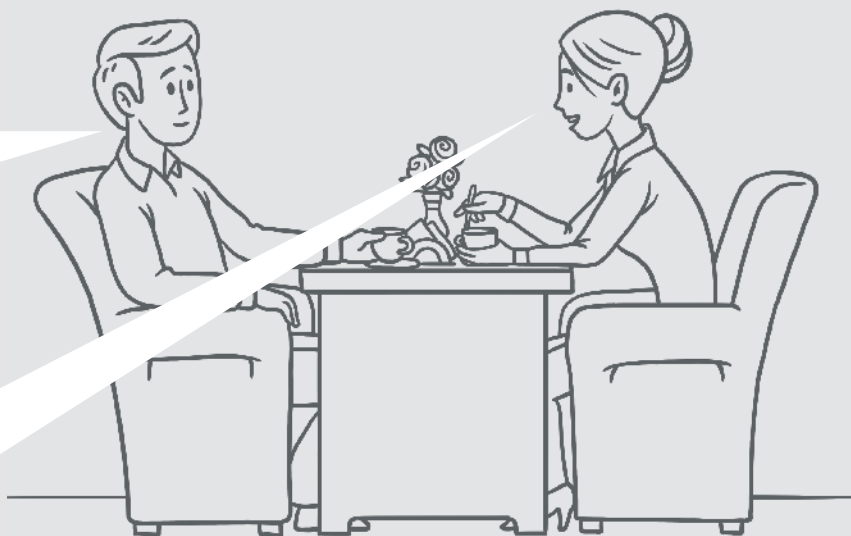
Неосторожное обращение со служебной информацией, ее необдуманное распространение третьим лицам может нанести ущерб Концерну и его организациям. Поэтому вводятся ограничения по обращению со служебной информацией. Данные ограничения позволяют соблюсти разумный баланс между открытостью и соблюдением деловых интересов Концерна и его организаций.

Информация ограниченного использования может быть представлена в форме документов, письменных и устных сообщений, изображений и фотографий, аудио- и видеофайлов. Работники Концерна и его организаций не вправе передавать служебную информацию третьим лицам без специального разрешения.

В случае нарушения порядка обращения со служебной информацией к работнику могут быть применены меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

– Ну, как там у вас дела со стратегией, цифры поменялись?

– Извини, но я не могу это обсуждать. Как только официально опубликуют, тогда и обсудим.



## 2.7. Исполнение поручений

Работники Концерна и его организаций честно и добросовестно выполняют свои должностные обязанности, понимая, что это основное условие достижения стратегических целей всего дивизиона.

### Работники Концерна и его организаций:

- соблюдают сроки и стандарты качества при выполнении своей работы;
- при совместной работе несут ответственность за выполняемые поручения, не перекладывая ответственность на других и не перенося сроки в одностороннем порядке;
- предлагают на рассмотрение руководителю проработанные и взвешенные решения;
- заблаговременно предупреждают непосредственного руководителя и коллег о невозможности исполнения взятых на себя обязательств или поручений в обговоренный срок.

В случае невыполнения работником поручения, нарушения сроков и неудовлетворительного качества результатов работы, к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## 2.8. Информационная прозрачность, обратная связь и диалог

Понимая значимость своей деятельности для общества, Концерн и его организации поддерживают коммуникации со всеми заинтересованными сторонами, своевременно предоставляя им информацию по всем аспектам своей деятельности, активно реагируя на запросы и пожелания заинтересованных сторон, в том числе работников.

Основными принципами информационной политики являются своевременность и доступность информации, ее полнота и достоверность.

Для успешной реализации информационной политики применяются все доступные средства коммуникаций: публикации в СМИ, интернет-сайте, блогосфера, пресс-конференции, публичный годовой отчет, визиты на производственные предприятия, публичные диалоги и консультации и др.

Руководители Концерна и его организаций ценят обратную связь от работников и организуют опросы работников, анкетирования и сбор данных. Все поступившие предложения рассматриваются, информация об итогах рассмотрения размещается в корпоративных СМИ и интранет-портале.

## 2.9. Соблюдение корпоративного имиджа и стиля

Каждый работник способствует формированию корпоративного имиджа Концерна и его организаций.

При взаимодействии с заинтересованными сторонами и, в том числе, при совместной деятельности внутри организации работники соблюдают общепринятые нормы деловой этики, избегая действий, которые могут нанести ущерб корпоративному имиджу.

К таким действиям относятся, например, негативные высказывания и публикации о деятельности Концерна и его организаций, ненадлежащее поведение на мероприятиях, где работники представляют интересы работодателя.

Деловой гардероб работника является неотъемлемой частью деловой этики. Правила выбора делового гардероба для работников административно-управленческого аппарата Концерна и его организаций описаны в Положении о внешнем виде работников центрального аппарата АО «Концерн Росэнергоатом».



Выбирая одежду, работник руководствуется тремя основными правилами: сдержанность, ухоженность и чистота.

### На деловой встрече

**Обязательными элементами гардероба для мужчин** — офисных работников — являются деловой костюм темного цвета, рубашка с длинным рукавом и галстук, а также закрытая обувь классического фасона.

**Для женщин на деловой встрече** обязательно ношение делового костюма — юбочного или брючного — в сочетании с блузками и жилетами, строгое закрытое платье, которое можно дополнить жакетом, а также закрытая обувь классического фасона. Для работы в офисе подойдет юбка или платье средней длины не выше, чем ладонь от колена. Женщинам рекомендуется ношение колгот (чулок) в любое время года.

### В жаркую летнюю погоду

**В жаркую летнюю погоду для мужчин** допускается ношение рубашки с коротким рукавом без галстука, а **для женщин** возможно ношение летнего платья классического фасона, блузки с юбкой или брюками.

### Свободный стиль

**Свободный стиль в одежде**, который не противоречит общепринятым нормам делового этикета, **допускается только по нерабочим дням и в предпраздничные дни**. Необходимо учитывать, что в Концерне и его организациях не допускается ношение в офисе спортивной и пляжной одежды и обуви, вечерней одежды, а также любой другой одежды и обуви, ношение которых противоречит общепринятым нормам делового этикета.

### На производственных площадках

Обязательной является спецодежда, соответствующая специфике деятельности и требованиям по обеспечению безопасности на производстве.

### Ответственность

**Ответственность за несоблюдение данных правил** несут не только сами работники, нарушающие правила, но их непосредственные руководители.



## 2.10. Деловое общение

### 2.10.1. Телефонное общение

#### Работникам Концерна и его организаций рекомендуется:

- отвечать на телефонный звонок не позже третьего звонка, так как крайне важно не только каким будет первое слово, но и как долго приходится добиваться ответа;
- представляться в начале разговора инициатору звонка. При первичном обращении или редком общении желательно также называть должность и подразделение. Уточнять, удобно ли общаться в данный момент и удобный вариант обращения к собеседнику во время разговора;
- отвечая на внешние телефонные звонки, необходимо поздороваться и назвать название подразделения. Например: «Добрый день! Иван Иванов, Росэнергоатом, Управление оценки и развития персонала»;
- в случае отсутствия на рабочем месте коллеги, необходимо принимать адресованные ему звонки, помогать найти его или принимать для него сообщение;
- не застав на месте нужного человека, рекомендуется поинтересоваться, когда удобнее перезвонить или оставить свое имя и номер телефона;
- при отсутствии на рабочем месте более двух дней переводить телефон на замещающее лицо или на корпоративный мобильный телефон;
- если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить следует позвонившему;
- заканчивать телефонный разговор, как правило, также следует позвонившему;
- при наличии корпоративной сотовой связи, руководство и коллеги вправе рассчитывать, что вы всегда имеете телефон при себе и оперативно отвечаете на телефонные звонки. В случае невозможности ответить на телефонный звонок, необходимо перезвонить, как только представится такая возможность;
- для передачи значительного объема информации, принято пользоваться электронной почтой.

– Олечка, ты не представляешь как мы вчера на дачу съездили...

– Ирина, вы можете вечером с подругой встретится и все обсудить, уважайте своих коллег.





### 2.10.2. Деловая переписка (электронная почта)

#### Работникам Концерна и его организаций рекомендуется:

- всегда заполнять тему письма, которая отражает суть сообщения. В дальнейшем это облегчит работу при поиске письма среди большого объема входящей почты;
- в письме не допускается использование цветного фона, графических изображения (кроме элементов фирменного стиля), написание слов, состоящих только из заглавных букв, цветного шрифта, курсива;
- в конце письма использовать свою корпоративную подпись, которая должна включать: фамилию, имя, отчество (или только фамилию и имя, если вы предпочитаете, чтобы к вам обращались по имени), должность, название подразделения, название организации, телефон (внешний и внутренний, в случае предоставления корпоративного мобильного номера необходимо включить его в подпись), логотип, название официального сайта организации, написание адреса электронной почты.
- при отсутствии на рабочем месте в течение двух и более дней необходимо включать функцию автоответа с текстом о вашем отсутствии<sup>4</sup>. В автоответе необходимо указать контактных лиц и сроки возвращения на рабочее место, что позволит коллегам избежать потерь времени в ожидании ответа;
- на электронное письмо необходимо отвечать при первой возможности, но не позднее двух дней (если в письме не обозначены другие сроки). Предпочтительным является ответ по электронной почте;
- в письме необходимо указывать, каких действий вы ожидаете от коллег (ознакомиться, дать комментарий, заполнить формы, для информации и т. п.). Особенно это важно, если адресат не ожидает вашего письма;
- перед отправлением письма рекомендуется использовать функцию проверки орфографии, которая поможет исправить опечатки и найти ошибки, которые вы не заметили.

### 2.10.3. Проведение совещаний

#### Работникам Концерна и его организаций рекомендуется:

- назначать сроки совещания заранее и, по возможности, не переносить дату и время, уважая планы своих коллег;
- использовать для приглашения на совещание или встречу функцию почтовой программы «Календарь». В приглашении нужно четко формулировать тему совещания, вопросы для обсуждения, при необходимости — прикреплять материалы к совещанию;
- отвечать на приглашение об участии в совещании через почтовую программу или электронным письмом;
- приходить на совещание вовремя или заблаговременно, за 5 минут до назначенного времени, уважая время своих коллег. При невозможности принять участие в совещании, необходимо известить организатора совещания, как только вам стало известно об изменениях;
- переводить мобильные телефоны в беззвучный режим на время совещания;

<sup>4</sup> Данная настройка доступна в разделе «Сервис/Заместитель» почтовой программы MS Outlook.

- в начале совещания озвучить цель совещания для всех участников, убедиться, что все одинаково понимают ее и результат, которого нужно достичь;
- организаторы совещаний должны иметь заранее разработанный план собрания, регламент, а также предусмотреть возможность свободного обмена мнениями в специально отведенное для этого время. Необходимо планировать совещание так, чтобы не выйти за обозначенные временные рамки;
- высказывать свое мнение и аргументы, особенно в случае несогласия с предлагаемыми решениями, во время совещания. Изменение решений после совещания в одностороннем порядке не допускается;
- направлять участникам информацию о достигнутых по итогам совещания договоренностях или протокол совещания, что поможет избежать разногласий в дальнейшем.

#### 2.10.4. Совместная работа над проектом

##### Работникам Концерна и его организаций рекомендуется:

- руководствоваться едиными отраслевыми ценностями при совместном ведении проектов с коллегами из других подразделений;
- если интересы подразделений имеют разную направленность, необходимо найти баланс интересов исходя из лучшего решения для всей организации и в соответствии с едиными отраслевыми ценностями;
- при совместных проектах каждый работник принимает личную ответственность за самостоятельное решение своих задач, не перекладывая ответственность на других;
- если задачи проекта предполагают большой объем работы со стороны других подразделений, нужно обратиться к ним заранее, указывая сроки и ожидаемый результат. При срочном обращении нужно указывать причину такой срочности;

– Семен Власьевич, срочное поручение, у нас срок до конца недели, подготовьте информацию к четвергу?

– Я сделаю раньше, вам же сводить информацию от всех подразделений и готовить общий ответ.



### 2.10.5. Культура общения и поведения на рабочем месте

- формулировать запрос и ответы максимально понятно, стараясь избегать узкоспециализированных терминов и аббревиатур;
- отвечать своевременно и без напоминаний на запросы коллег из других подразделений. В случае необходимости помочь найти нужного работника, который сможет компетентно ответить на запрос;
- выполнять взятые обязательства в срок. О переносе сроков необходимо предупреждать заблаговременно, что позволит коллегам скорректировать свои планы.

Требования к поведению на рабочем месте регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдение которых является обязательным для всех работников.

#### Кроме соблюдения обязательных правил, работникам Концерна и его организаций рекомендуется:

- избегать поведения, причиняющего неудобство частной неприкосновенности человека. Такое поведение может заключаться в прямых или косвенных словесных оскорблениях или угрозах, недоброжелательных и обесценивающих замечаниях, грубых шутках, нежелательных письмах или звонках, показе оскорбительных или унижительных фотографий и изображений, запугивании, неуместных физических прикосновениях, выходящих за пределы установленных норм деловой этики и/или демонстрирующих сексуальные мотивы, физическом нападении или в других подобных действиях, причиняющих эмоциональный и/или физический дискомфорт другому человеку;
- рационально использовать рабочее время, планировать своё рабочее время таким образом, чтобы исключить временные потери, связанные с непроизводственными факторами: длительными телефонными переговорами, чаепитием, обсуждением личных проблем и пр.;
- начинать свой рабочий день вовремя: для того, чтобы подготовить рабочее место и подготовиться самому, лучше приходить на рабочее место за 10-15 минут до официального времени начала рабочего дня. Появление на работе после официального начала рабочего дня является опозданием;
- неформальное общение, дистанционное обучение, пользование сетью Internet в личных целях должны осуществляться вне рабочего времени;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте;
- использовать офисную технику и средства связи только по служебной необходимости. При необходимости обсуждения срочных вопросов личного характера необходимо использовать личные мобильные телефоны, покидать рабочее место, чтобы не создавать неудобства коллегам;
- запрещено курение, употребление алкоголя, использование ненормативной лексики, действия сексуального характера на рабочем месте.

# Глава 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

## 3.1. Взаимоотношения с работниками

Концерн объединяет работников из разных регионов, с разным культурным опытом, мировоззрением и религиозными взглядами.

Всем работникам гарантированы равные возможности карьерного роста и развития, независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнической принадлежности, происхождения и места рождения, пола, возраста, вероисповедания и религиозных убеждений, имущественного, социального, должностного, семейного положения, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, физических возможностей человека.

**Основой взаимоотношений между работниками являются единые отраслевые ценности. В Концерне и его организациях у каждого работника есть возможность свободно высказывать идеи, направленные на улучшение результативности и повышение эффективности организации.**

Руководители внимательно относятся к обеспечению достойных условий труда и потребностей подчиненных работников, предоставляя им возможности для карьерного роста и развития.

Руководители выступают гарантами соблюдения принятых в организации правил и процедур, а также демонстрируют личный пример следования нормам деловой этики и принципам Антикоррупционной политики.

Взаимоотношения между руководителями и работниками строятся на основе уважения, взаимной ответственности и с полным соблюдении прав человека.



**В Концерне и его организациях не допускаются:**

- фаворитизм и дискриминация, связанные с расой, цветом кожи, национальностью, этнической принадлежностью, происхождением и местом рождения, полом, возрастом, вероисповеданием и религиозными убеждениями, имущественным, социальным, должностным, семейным положением, политическими убеждениями, принадлежностью к общественным объединениям, физическими возможностями человека;
- любые формы принуждения и домогательства;
- унижение чести и достоинства других людей;
- распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство работников и подрывающих их репутацию.

Поддерживая преемственность поколений и уважая традиции отрасли, Концерн реализует программы поддержки ветеранов, привлекая их в том числе и к подготовке экспертизы. Молодым специалистам предоставляются условия для адаптации в коллективе и реализации их потенциала.

### 3.2. Взаимоотношения с государством

Концерн и его организации осознают свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности, строго следуют требованиям законодательства Российской Федерации, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государства.

Концерн и его организации строят устойчивые и конструктивные взаимоотношения с федеральными, региональными и муниципальными органами власти на принципах ответственности, добросовестности и независимости.

### 3.3. Взаимоотношения с акционерами и инвесторами

Основной для проявления доверия к Концерну и его организациям являются прозрачность и открытость, соответствующие лучшим практикам управления в крупных компаниях.

Концерн и его организации своевременно и в полном объеме доносят до акционеров и инвесторов существенную информацию о деятельности путем ее публичного раскрытия, за исключением раскрытия информации, сведения о которой составляют государственную тайну или иную информацию ограниченного распространения.

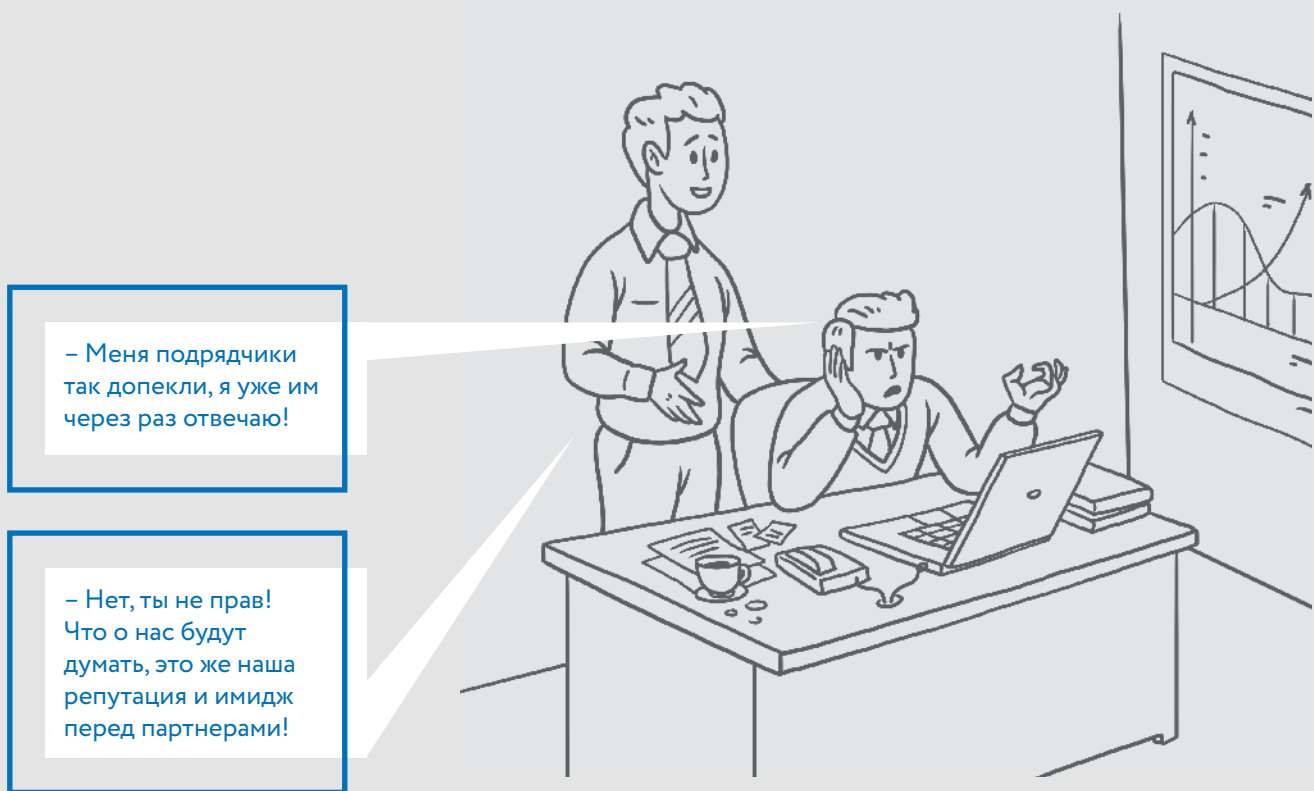
Концерн и его организации уважают права акционеров и инвесторов, гарантируя им соблюдение интересов, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.



### 3.4. Взаимоотношения с контрагентами, деловыми партнерами и поставщиками

Выстраивая отношения с контрагентами, деловыми партнерами и поставщиками, Концерн и его организации стремятся к долгосрочным отношениям, основанным на взаимном доверии, уважении и взаимной выгоде.

Вместе с тем Концерн и его организации предъявляют высокие требования к качеству предоставляемых товаров и услуг, к надежности контрагентов и деловых партнеров, к соблюдению ими норм деловой этики и правил делового поведения, а также антикоррупционных требований.



### 3.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями

Понимая значимость своей деятельности, Концерн и его организации придерживаются принципа социальной ответственности перед своими работниками и членами их семей, перед ветеранами отрасли, перед населением территорий расположения АЭС, перед обществом в целом.

Концерн и его организации стремятся внести свой вклад в развитие регионов, участвуя в решении различных задач и осуществлении проектов, связанных с развитием территорий присутствия.

Окружающая среда является ресурсом первостепенного значения, нуждающимся в защите и охране. Для этого в ходе планирования своей деятельности Концерн и его организации, принимая во внимание права будущих поколений, стремятся найти баланс между экономическими инициативами и жизненно важными экологическими вопросами.

В дополнение к превентивным мерам, исключающим риск для населения и окружающей среды, Концерн и его организации работают над снижением неблагоприятного влияния, оказываемого их деятельностью на природу, не только соблюдая все соответствующие требования, но и учитывая развитие научных исследований и принимая во внимание лучшие достижения в этой сфере.

### 3.6. Взаимоотношения со средствами массовой информации

Концерн и его организации осуществляют постоянное взаимодействие со СМИ и строят его на принципах открытости и прозрачности.

Взаимодействие со СМИ осуществляют структурные подразделения и/или работники, наделенные соответствующими полномочиями.

**Работникам, не имеющим полномочий выступать перед СМИ с официальными заявлениями от имени Концерна и его организаций, рекомендуется:**

- избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Концерна и его организаций;
- не передавать в СМИ информацию и внутренние документы;
- направлять обращения от представителей СМИ в структурные подразделения и/или работникам Концерна и его организаций, наделенным полномочиями по взаимодействию со СМИ, оставляя без комментариев любые вопросы.



## Глава 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 4.1. Прием обращений по нарушению положений Кодекса этики

В случае нарушения норм и правил, описанных в настоящем Кодексе, любой работник вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, к Уполномоченному по этике или в Совет по этике.

Обращения о нарушениях норм деловой этики и правил делового поведения, описанных в настоящем Кодексе, направляются по электронной почте на адрес: [ethics@rosenergoatom.ru](mailto:ethics@rosenergoatom.ru).



Уполномоченный по этике и Совет по этике рассматривают все поступившие обращения и готовят ответы заявителям. Анонимные обращения рассматриваются, но Уполномоченный по этике и Совет по этике оставляют за собой право не готовить ответа на анонимные обращения. Все обращения рассматриваются с соблюдением прав и законных интересов работников.

Результаты рассмотрения обращений публикуются в корпоративных СМИ, а также на официальном сайте Концерна.

Деятельность Совета по этике и Уполномоченного по этике регулируются соответствующими Положениями, утвержденными приказом Концерна.

В организациях, входящих в контур управления Концерна, создаются свои Советы по этике с участием руководства организации, а также назначается Уполномоченный по этике организации.

### 4.2. Ответственность за несоблюдение Кодекса этики

Генеральный директор Концерна по собственной инициативе, по предложению Уполномоченного по этике, Совета по этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса этики, принимает решение о применении соответствующих мер, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в корпоративных СМИ (в корпоративной газете, на внутреннем информационном портале, на информационных досках или др.), лишения полностью или частично премии в соответствии с локальными нормативными актами Концерна, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка — также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.



## 4.3. Основные термины и определения

### Антикоррупционная политика

— комплекс взаимосвязанных принципов, норм, процедур, конкретных функций и мероприятий, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Концерне и его организациях.

### Единые отраслевые ценности

— базовые морально-нравственные личностные установки работников принятые в качестве основных ориентиров при принятии решений в ситуациях, где отсутствуют четкие инструкции и прописанные регламенты, для всех работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

### Конфликт интересов

— ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами работодателя, способное привести к причинению вреда интересам работодателя.

### Кодекс этики

— документ, консолидирующий ключевые нормы поведения работников, установленные в применимых локальных нормативных актах, а также дополняющий данные нормы правилами этичного поведения в ситуациях, не охваченных локальными нормативными актами.

### Личная заинтересованность

— возможность получения работником в связи с исполнением им должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Личной заинтересованностью работника считается получение только тех доходов, которые не учитываются в качестве вознаграждения данному работнику или не являются средством его поощрения в соответствии с локальными нормативными актами Концерна и его организаций.

### Совет по этике

— коллегиальный орган, отвечающий за принятие решений рекомендательного характера по вопросам деятельности Концерна и его организаций в случаях, требующих этической оценки.

### Уполномоченный по этике

— должностное лицо, которому делегированы права и обязанности по организации этической практики, координации и контролю исполнения Кодекса этики.

### Урегулирование конфликта интересов

– меры, направленные на устранение ситуации существующего или потенциального конфликта интересов.

### Этика

– система моральных принципов, норм и ценностей, которые определяют поведение человека, а также позволяют дать положительную или отрицательную оценку его поступков, мыслей, действий.

### Этический вопрос

– вопрос, касающийся принципов, норм деловой этики и правил делового поведения, описанных в Кодексе этики.

### Этическое заключение

– вывод/ перечень выводов, сделанных по итогам проведения этической экспертизы Советом по этике или Уполномоченным по этике.

### Этическая оценка

– интерпретация действий/ бездействия работников Концерна и его организаций с точки зрения соответствия их поведения нормам и правилам, описанным в Кодексе этики, проводимая Советом по этике или Уполномоченным по этике.

### Этическая практика

– практика управления (регулирования деятельности), основанная на этических принципах.

### Этические принципы

– принципы, нормы деловой этики и правила делового поведения, описанные в Кодексе этики.

### Этическая экспертиза

– проверка документов и фактов на соответствие принципам, нормам и правилам, описанным в Кодексе этики, проводимая Советом по этике или Уполномоченным по этике.

### Ситуация этического выбора (этическая дилемма)

– ситуация, в которой работник находится перед выбором из двух возможных вариантов поведения. Этическая дилемма может включать ситуацию, в которой личные интересы работника могут влиять (нарушать или противоречить) на исполнение им своих трудовых обязанностей.

### Совместная работа родственников

– ситуация, при которой близкие родственники работают в одной организации. Под близкими родственниками понимаются: супруги, родители и дети, братья и сестры.



