

УТВЕРЖДЕН:

решением Совета директоров
ОАО «ПО «Кристалл»
от «14» сентября 2016 года
(Протокол № 3(107) от 14.09.2016г.)

КОДЕКС ЭТИКИ

ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА

«ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «КРИСТАЛЛ»

город Смоленск
2016 год

Обращение Генерального директора Общества

Шкадова М.А. к работникам:

«Уважаемые коллеги! Наша с вами цель - работать профессионально, честно и добросовестно! Мы дорожим как своей репутацией, так и репутацией наших партнеров, заботимся об окружающей среде и людях, перед которыми мы социально ответственны. Направляя свои усилия на достижение нашей главной стратегической цели – увеличения капитализации Общества, нам важно помнить об этической стороне нашей работы. Воплощая в жизнь наши ценности, мы создали Кодекс этики ОАО «ПО «Кристалл».

ОГЛАВЛЕНИЕ

Обращение Генерального директора Общества.....	2
1. Введение.....	4
2. Этические ценности, задачи и миссия Общества.....	5
3. Государство и Общество.....	6
4. Взаимоотношения Общества и его работников.....	7
5. Правила поведения работников Общества.....	7
6. Подарки.....	8
7. Конфликт интересов.....	9
8. Антикоррупционная позиция Общества.....	10
9. Отношение Общества с дочерними и иными подконтрольными юридическими лицами.....	10
10. Ответственность.....	11
11. Заключительные положения.....	11

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Кодекс этики (далее - Кодекс) ОАО «ПО «Кристалл» (далее – Общество) определяет и закрепляет этические ценности Общества, а также принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

1.2. Кодекс распространяется на работников Общества. Общество стремится к соблюдению Кодекса подконтрольными Обществу юридическими лицами, под которыми по тексту настоящего Кодекса понимаются юридические лица, в отношении которых Общество (прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом. На основе положений Кодекса, подконтрольные Обществу юридические лица могут разрабатывать и утверждать собственные Кодексы этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц.

1.3. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

1.4. Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или к комплаенс-менеджеру Общества;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.5. Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

2. ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ, ЗАДАЧИ И МИССИЯ ОБЩЕСТВА

2.1. Общество является одной из крупнейших алмазообрабатывающих компаний в мире. Основным направлением деятельности Общества является огранка алмазов в бриллианты и их реализация.

2.2. Общество видит свою миссию в раскрытии природной красоты алмаза, превращая его в бриллиант безупречной русской огранки – символ совершенства, любви и благополучия. Украшение с бриллиантом, огранённым с мастерством и любовью, – это уникальное произведение, созданное природой и человеком, призванное дарить радость совершенства и полноту эмоционального воздействия. Этому подчинены устремления всего коллектива ОАО «ПО «Кристалл».

2.3. Для достижения поставленных задач и выполнения своей миссии Общество непрерывно стремится; стать самой технологичной алмазообрабатывающей компанией в области качества, персонала, финансов и инноваций, добиться стабильности и процветания, обеспечивать рост благосостояния сотрудников и доходов акционеров.

2.4. Корпоративными ценностями Общества являются практикуемые в нем деловые, производственные и этические принципы такие как:

- профессионализм;
- взаимное уважение;
- преемственность;
- добросовестность;
- командная работа;
- бережное отношение к рабочему времени;
- соблюдение субординации;
- ответственность Общества перед работниками;
- ответственность работников перед Обществом;
- ответственность Общества перед партнерами;
- законность профессиональной деятельности;
- улучшения имиджа Общества.

Приверженность данным принципам является гарантией соблюдения отечественного и международного законодательства, трудовых и экологических норм, социальной защищённости работников и позитивного морального климата.

2.5. Среди важнейших задач Общества – сохранение и приумножение традиций отечественной школы огранки, совершенствование технологии и маркетинговой стратегии, осуществление последовательной и взвешенной корпоративной политики в соответствии с законодательством, деловыми и

этическими нормами, ведение просветительской деятельности среди конечных потребителей ювелирных изделий с бриллиантами.

2.6. Открытость и прозрачность деятельности способствует поддержанию репутации Общества, популяризации его продукции, формированию среди потребителей положительного восприятия бриллиантов и ювелирных украшений с ними, как символов красоты, совершенства и вечных ценностей.

Как активный и ответственный участник внутреннего и внешнего рынка, Общество является сторонником честных и цивилизованных деловых отношений, всемерно поддерживает усилия и инициативы государственных, международных отраслевых и неправительственных организаций, направленные на дальнейшее развитие отрасли, защиту и удовлетворение интересов потребителей.

2.7. В своей политике Общество всемерно поддерживает принципы Сертификационной схемы Кимберлийского процесса, Всемирной федерации алмазных бирж, Международной ассоциации производителей бриллиантов, Ассоциации российских производителей бриллиантов в их стремлении сделать рынок алмазов и бриллиантов открытым и транспарентным, свободным от криминальных и конфликтных элементов.

Являясь избранным клиентом DeBeers, Общество полностью одобряет политику, проводимую этой компанией в отношении соблюдения Принципов наилучшей практики, установленных DeBeers для сайтхолдеров и аккредитованных покупателей.

3. ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

3.1. Общество крайне ответственно подходит к своим взаимоотношениям с государством. Осознавая свою роль крупнейшей алмазообрабатывающей компании в Российской Федерации, Общество выстраивает свою деятельность в соответствии с законодательством и законными требованиями государственных органов.

3.2. Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной стороне своей деятельности. Спонсорскую и благотворительную деятельность Общество может осуществлять в целях поддержки культуры, науки и образования, содействия научно-техническому прогрессу, пропаганды здорового образа жизни и спорта.

3.3. Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации.

3.4. Работники Общества вправе самостоятельно осуществлять общественную, религиозную, а также политическую деятельность.

3.5. Публично выступать от имени Общества в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только

руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества обязаны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является грубым нарушением корпоративной этики.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И ЕГО РАБОТНИКОВ

4.1. Общество оценивает вклад каждого работника в достижение результата и справедливо вознаграждает за труд, разрабатывает эффективные системы стимулирования и мотивации сотрудников, постоянно отслеживает тенденции на рынке труда, с тем, чтобы своевременно корректировать кадровую политику.

4.2. Общество принимает своих работников, их профессионализм, добросовестность и личную заинтересованность каждого в успехе компании за основное конкурентное преимущество. В связи с этим, именно профессионализм и удовлетворенность работников условиями труда положены в основу процветания Общества.

4.3. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество обязуется соблюдать конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

4.4. Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности труда.

4.5. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

5. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

5.1. Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и при соблюдении норм делового этикета;
- агрессивных, оскорбительных, враждебных действий в отношении окружающих;
- любых действий, которые могут нанести ущерб репутации Общества, его клиентов и партнеров, передачу сторонним лицам или организациям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации Общества;
- распространение негативной информации об Обществе, ее руководителях и сотрудниках, а также информации, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию Общества;
- воровства имущества, принадлежащего Обществу, работникам, а также третьим лицам;
- обман, грубое, неуважительное, пренебрежительное отношения к подчиненным, коллегам, руководству, внешним клиентам и партнерам.
- употребления ненормативной лексики в общении с коллегами, контрагентами, клиентами и сторонними лицами.

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

6. ПОДАРКИ

6.1. Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная от третьих лиц в связи с работой в Обществе.

6.2. Получение или дарение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя (получателя подарка).

6.3. Общество ограничивает возможность приема и дарения подарков. Работникам Общества не разрешается принимать (дарить) подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;

- в виде денег или денежных эквивалентов;

- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

6.4. Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе.

6.5. Ограничения, связанные с отсутствием очевидного, общепринятого повода для подарка не распространяется в случае, если такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники, календари и пр.

6.6. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение руководителю Общества.

7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества.

7.2. Наличие конфликта интересов создает риск нанесения ущерба репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза). Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает риск конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а также комплаенс-менеджера Общества/ иное подразделение, на которое по решению Общества возложен функционал по координации мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупции.

7.3. В ситуации конфликта интересов работника и Общества, приоритет имеют интересы Общества.

7.4. Общество не ограничивает случаи совместной работы родственников. Под родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки. В Обществе приветствуются трудовые

династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности. Под трудовой династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников Общества, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности в Обществе запрещен.

8. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЗИЦИЯ ОБЩЕСТВА

8.1. Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

8.2. В Обществе на постоянной основе создается и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупции.

8.3. Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с отечественным и зарубежным законодательством о противодействии коррупции.

8.4. Общество отвергает любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов.

9. ОТНОШЕНИЕ ОБЩЕСТВА С ДОЧЕРНИМИ И ИНЫМИ ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ

9.1. Свои отношения с дочерними и иными подконтрольными юридическими лицами Общество строит на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

9.2. Отношения Общества с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
- предотвращения несогласованных с Обществом действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других активов.

9.3. Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

- участия представителей Общества в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;

- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

10.1. Ответственность за исполнение норм и правил, отражённых в настоящем Кодексе, возлагается на каждого работника Общества.

10.2. Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению комплаенс-менеджера/ иного подразделения, реализующего функционал по координации мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, или по инициативе непосредственного руководителя работника, нарушившего Кодекс, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Общества (в корпоративной газете Общества, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Общества и применения мер дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Информация о соблюдении настоящего Кодекса имеет значение при переводе работников Общества на вышестоящую должность.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Общество приветствует выполнение сотрудниками положений настоящего Кодекса. Вопросы, касающиеся области применения Кодекса в специфических условиях, следует адресовать руководителю подразделения, в котором работает сотрудник, или комплаенс-менеджеру /иному подразделению, реализующему функционал по координации мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупции.

Все документы, регламентирующие деятельность подразделений и отдельных сотрудников Общества, должны разрабатываться с учётом настоящего Кодекса. Настоящий Кодекс будет развиваться с учётом текущих изменений внутри Общества и вне его. Кодекс может быть дополнен и/или изменён решением Совета директоров Общества.

11.2. В настоящем Кодексе отражены ценности, делегируемые поколениями работников алмазообрабатывающей промышленности страны с 1963 года по настоящее время.