



**УТВЕРЖДЕН**

Протоколом Совета директоров

от «30» 12 2014 г. № 52

## **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОАО «ТАТМЕДИА» (в новой редакции)**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) ОАО «ТАТМЕДИА» (далее – «Общество») закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены нормы действующего законодательства о средствах массовой информации, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации, общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на всех работников Общества, в том числе головного подразделения и филиалов. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и нормами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по нормам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества и руководители всех структурных подразделений:

- знакомятся под роспись со Стандартом Антикоррупционной политики (Приложение 1 к настоящему Кодексу)
- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

### **2. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.**

ОАО «ТАТМЕДИА» является одной из крупнейших региональных медиакомпаний в Республике Татарстан.

В настоящее время в состав ОАО «ТАТМЕДИА» входят 85 филиалов. Это редакции республиканских, городских и районных печатных СМИ (99 газет, 17 журналов), телерадиокомпания (23 телекомпаний, 13 радиостанций), информационное агентство «Татар-информ», республиканские электронные газеты «Intertat.ru» и «Sntat.ru», электронные периодические издания (93 Интернет-сайта), а также полиграфическо-издательский комплекс «Идел-Пресс».

Печатные СМИ ОАО «ТАТМЕДИА» выходят на татарском, русском, чувашском и удмуртском языках. Каждую пятницу в 89 городских и районных газетах размещается блок республиканской информации – газеты «События недели» и «Атна вакыйгалары».

Федеральная газета «Без-бергә» распространяется в 22 татароязычных печатных изданиях 15 субъектов Российской Федерации.

Среди 17 журналов 4 издаются на русском языке («Казанский медицинский журнал», «Казань», «Аргатак», «Антинарк»), 10 – на татарском, 3 журнала («Чаян», «Идель», «Татарстан») выходят как на русском, так и на татарском языках.

Телерадиовещание осуществляется на двух государственных языках Республики Татарстан.

ОАО «ТАТМЕДИА» осуществляет свою деятельность как вертикально интегрированная компания. Основными направлениями деятельности Общества являются издание средств массовой информации, телерадиовещание, интернет, оказание информационно-рекламных услуг.

Общество видит свою миссию в надежном, эффективном предоставлении населению качественного, интересного и конкурентного на рынке СМИ продукта. Одна из главных задач Общества - быть востребованными и нужными читателям и зрителям. Цель развития Общества заключается в обретении средствами массовой информации финансовой самостоятельности, творческой конкурентоспособности в условиях усиливающейся коммерциализации медиарынка, насыщения его все новыми информационными продуктами, в том числе и в интернет-пространстве.

Стратегической целью Общества является становление ОАО «ТАТМЕДИА» как лидера среди медийных компаний региона и России посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения конкурентоспособности и надежности предложений СМИ.

Стратегия Общества базируется на следующих принципах:

- повышение эффективности во всех звеньях производственной и творческой цепочки от контента и подачи до распространения;
- расширение и диверсификация деятельности за счет проектов, обеспечивающих создание продуктов с высокой конкурентоспособностью;
- соблюдение интересов акционеров Общества;
- совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;
- обеспечение персональной ответственности руководителей за принятые управленческие решения.

Корпоративными ценностями Общества являются:

**профессионализм** – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

**инициативность** – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного и творческого процесса;

**бережливость** – ответственный и бережный подход к использованию активов и имеющихся ресурсов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

**взаимное уважение** – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

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

**преемственность** – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

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

### **3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА.**

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

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 соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

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.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Общество ценит в своих работниках:

**компетентность-**

глубокие и всесторонние знания по специальности;  
высокий профессионализм;  
умение строить отношения с партнерами и коллегами;  
владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

**инициативность-**

способность предлагать новые подходы и идеи;  
стремление к самосовершенствованию;  
способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;  
творческий подход к работе;  
активность и самостоятельность мышления;  
готовность и способность брать на себя ответственность;

**личностные качества-**

честность, порядочность, искренность;  
доброжелательность в отношениях с коллегами;  
высокая внутренняя культура и самодисциплина;  
понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

**корпоративное поведение-**

преданность и лояльность Обществу;  
содействие формированию духа сплоченной команды;  
готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

#### **4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ.**

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

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч.

акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Общества (Общим собранием акционеров, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

## **5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ.**

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

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

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

В Обществе приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников творческих и рабочих специальностей, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

## **6. ПОДАРКИ.**

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.), полученные в связи с работой в Обществе.

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Обществе;
- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

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

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

## **7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ.**

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;
- объекты интеллектуальной собственности.

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Работникам нежелательно заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный и творческий процесс работникам Общества нежелательно пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Общества, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ.**

Работники вправе предоставлять интересы Общества с контрагентами исключительно при отсутствии существенного личного интереса.

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Общество нацелено на поддержание с контрагентами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности услуг, прозрачности ценообразования.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает фактов недобросовестной конкуренции.

## **9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ.**

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Деятельность Общества, в том числе, направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Общество ведет активную работу с целью информирования населения Республики Татарстан о деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, что способствует

социально-экономическому развитию Республики, позволяет улучшить условия труда и быта населения.

Во взаимодействии с территориальными органами власти, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, необходимо получить письменное согласие руководителя (и/или руководителя подразделения) Общества.

## **10. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ.**

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

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

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

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по корпоративной этике, Службу корпоративной защиты.

## **11. ОТНОШЕНИЯ С ФИЛИАЛАМИ ОБЩЕСТВА.**

Приоритетными целями взаимодействия Общества с филиалами являются обеспечение надежного функционирования, эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Отношения Общества с филиалами основываются на принципах:

- соблюдения законодательства РФ, в том числе о средствах массовой информации;
- ответственности за качественное исполнение государственного заказа;

- соблюдение уставов редакций и целей для которых создана редакция средства массовой информации;
- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего законодательства;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;
- предотвращения действий и решений, которые могут повлечь риск наступления юридической ответственности, а также убытки Общества.

Руководитель филиала как главный редактор СМИ имеет все права и несет обязанности, установленные Законом РФ «О средствах массовой информации».

Взаимодействие с филиалами осуществляется в формах:

- принятия в соответствии с действующим законодательством единоличных решений акционера, Совета директоров, генерального директора;
- реализации в соответствии с законодательством права давать филиалам обязательные для исполнения указания;
- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

Работники общества имеют право корректно и уважительно запрашивать от руководителей филиалов общества в установленном порядке необходимую для исполнения устных и письменных поручений руководства информацию и осуществлять контроль за ее предоставлением.

Принципы осуществления управленческих функций в филиалах Общества.

Работник (руководитель - главный редактор филиала), который по должности и по доверенности осуществляет руководство другими работниками, руководствуется следующими принципами:

- объективности, доброжелательности, внимательности, беспристрастности и справедливости в отношениях с подчиненными и в оценке результатов их деятельности;
- рационального делегирования полномочий;
- построения и поддержания в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на реализацию подчиненными своего потенциала;
- подбора и обеспечения дальнейшего продвижения сотрудников, способствующих в достижении стратегических целей Общества, а также создания им условий для обучения и повышения профессиональной квалификации.

Каждый руководитель филиала должен помнить:

- Вы – лицо Общества;
- Вы должны быть личным примером владения и использования принципов Кодекса;
- Руководитель и подчиненные – члены одной команды, действия которой направлены на достижение единой цели.
- Будьте объективными, критикуйте действия, а не человека, объясняйте и делитесь опытом с коллегами.

## **12. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ.**

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Общества является его фирменный стиль. Корпоративными цветами Общества являются белый и бирюзовый.

Внешний вид каждого работника – составляющая имиджа Общества. Каждый работник должен производить приятное впечатление на окружающих.

Для руководителей и сотрудников принят деловой и свободный стиль одежды. Одежда должна быть чистой и выглаженной, прическа - опрятной.

### 13. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ.

Работники Общества не допускают:

- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работникам необходимо по мере возможности избегать конфликтных ситуаций в коллективе. При попадании в конфликтную ситуацию работнику рекомендуется соблюдать достойное поведение и действовать в соответствии со своими должностными обязанностями, чтобы не скомпрометировать себя.

В Обществе допускаются только конструктивные споры, только в случае невозможности устранить разногласия другим путем. Отличительная черта конструктивного спора от конфликта – спор никогда не переходит на личности. Спор можно вести из-за разногласий в решениях, а не из-за взаимных личных претензий.

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

Работники Общества должны вежливо и уважительно обращаться к руководителям всех структурных подразделений Общества и коллегам:

- К руководителям обращаться на «Вы»
- Между равными по должности сотрудниками – по обоюдной договоренности.

Работники Общества должны уметь вежливо общаться по телефону с коллегами, читателями, партнерами и другими заинтересованными лицами. В процессе телефонного общения работник должен руководствоваться следующими нормами и правилами:

- отвечать на телефонный звонок быстро, насколько это возможно;
- звоня авторам, героям публикаций, руководителям, заказчикам или партнерам, называть структурное подразделение (отдел, редакцию, телерадиокомпанию) имя, фамилию, должность;
- звоня коллегам, называть свое имя;
- всегда внимательно выслушивать собеседника.
- не звонить кому-либо на работу по личным вопросам. В случае крайней необходимости рекомендуется быть предельно кратким.
- оставляя сообщение на автоответчике, называть дату, свое имя, название редакции, затем кратко излагать цель звонка.

Рабочее время сотрудников:

- рабочий день всех сотрудников определяется ПВТР (Правилами (регламентом) внутреннего трудового распорядка) Общества, а в филиалах ПВТР филиала;
- в Обществе не принято опаздывать на работу и деловые встречи, покидать рабочее место без предупреждения непосредственного руководителя, а также уходить с работы раньше окончания официального рабочего времени (только в случае крайней необходимости и с разрешения руководителя);

Использование электронной почты:

- Работникам общества рекомендуется использовать только электронную корпоративную почту доменов [tatmedia.ru](mailto:tatmedia.ru) и [tatmedia.com](mailto:tatmedia.com).



- Пользователь электронной почты должен настроить автоматическую подпись, в которой указать свое ФИО, должность, подразделение, внешний/внутренний телефон, адрес электронной почты (на случай переадресации и сложной переписки).

- При ответах на письма, пересылке писем, следует полностью цитировать исходное сообщение и, по возможности, всю переписку, а также удостовериться, что актуальные для адресата вложения из исходного письма присутствуют.

- При написании новых писем следует указать от кого и по какому вопросу происходит обращение, затем указать суть обращения.

- Тема сообщения должна быть по возможности краткой и содержать ключевые фразы, определяющие суть сообщения.

- Тема сообщения должна быть продублирована либо раскрыта в тексте сообщения. Очень неудобно читать сообщения, которые неявно ссылаются на большой текст в теме.

- При ответе на письма, следует включать в ответ адреса всех, кому было адресовано изначальное сообщение, если обратное не указано явно в письме.

#### **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Руководитель Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

#### **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников отрасли СМИ со дня основания до наших дней.

**СТАНДАРТ ОАО «ТАТМЕДИА»  
Антикоррупционная Политика**

Термины и определения

1. Назначение и область применения Стандарта
2. Правовые основы
3. Основные принципы
  - 3.1 Неприятие коррупции и запрет на коррупционные действия
  - 3.2 Неотвратимость наказания
  - 3.3 Законность
  - 3.4 Тон высшего руководства
  - 3.5 Регулярная оценка рисков вовлечения в коррупционную деятельность
  - 3.6 Системность и соразмерность
  - 3.7 Принцип должной осмотрительности
  - 3.8 Информирование и обучение
  - 3.9 Мониторинг
  - 3.10 Совершенствование системы надлежащих процедур
  - 3.11 Защита интересов работников
4. Основные требования
  - 4.1 Подарки и представительские расходы
  - 4.2 Благотворительная, спонсорская и финансовая помощь
  - 4.3 Участие в политической и общественной деятельности
  - 4.4 Взаимодействие с контрагентами, платежи через посредников и в пользу третьих лиц
  - 4.6 Ведение бухгалтерского учета
  - 4.7 Контроль и аудит
5. Ответственность

Термины и определения

Настоящая Антикоррупционная Политика использует следующие термины и определения:

**Близкие родственники** - лица, связанные кровной (родители, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки) или семейно-правовой связью (супруги, усыновители, усыновленные).

**Должная осмотрительность** - принцип, основанный на понятиях разумности и добросовестности, сформулированных в действующем законодательстве, в соответствии с которым Общество и его работники несут ответственность при совершении хозяйственных операций или принятии управленческих решений, в том числе за получение до возникновения договорных отношений сведений, достаточных для формирования разумно обоснованного мнения о наличии признаков недобросовестности контрагента или кандидата на работу.

**Контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, а также лицо без гражданства, с которым Общество вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений в соответствии с применимым законодательством.

**Конфликт интересов** - любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы работника или его близких лиц и/или родственников противоречат или могут противоречить интересам Общества и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение им должностных/служебных обязанностей, в том числе на объективное принятие решений в рамках должностных обязанностей, а также способные привести к причинению вреда правам, законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации.

**Коррупционные действия** - предложение, дача, обещание, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных формирований, организаций любой формы собственности и политических деятелей.

**Общественное формирование** - любая форма:

- общественного объединения (национальные или международные общественные организации (в том числе межгосударственные и надгосударственные), профессиональные союзы, общественные движения, фонды, учреждения, политические партии и иные формы общественных объединений),
- некоммерческой организации (ассоциации (союзы), некоммерческие партнерства, автономные некоммерческие организации, саморегулируемые организации, фонды, учреждения и иные формы некоммерческих организаций).

**Платежи для упрощения формальностей** - платежи, предназначенные для ускорения стандартного порядка совершения действий в связи с практикой ведения бизнеса в конкретной стране, связанные с соблюдением процедурных требований применимого законодательства (например, с предоставлением лицензий, разрешений, виз, оказанием коммунальных услуг и т.п.) и не закрепленные в законодательных и нормативных актах конкретной страны.

**Представитель государства:**

- лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя государственной или муниципальной власти;
- лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственном органе, органе местного самоуправления, в государственном или муниципальном учреждении либо в Вооруженных Силах РФ или ином воинском формировании РФ;
- любое должностное лицо или работник коммерческой организации, которая находится в собственности или под существенным контролем государства или муниципального образования;
- любой кандидат/соискатель на замещение государственной или муниципальной должности, должности государственной или муниципальной службы, включая должность в правительстве.

**Представитель общественного формирования:**

- любое должностное лицо или работник общественного формирования;
- любой кандидат/соискатель на замещение должности в общественном формировании.

**Политический деятель** - лицо, профессионально занимающееся политической деятельностью, в том числе в качестве функционера политической партии.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией.

**Частные интересы работника** - любые личные, социальные, имущественные, финансовые, политические и иные интересы работника или его близких лиц и/или родственников.

**Применимое законодательство** - положения законодательства Российской Федерации и иных законодательных и нормативных актов иностранных государств, на территории которых осуществляет свою деятельность Компания.

**Корпоративное мошенничество** – делится на внутреннее или внешнее:

- внутреннее мошенничество (мошеннические операции между работником и работодателем или между работодателем и работником);
- внешнее мошенничество (мошеннические операции между организациями либо между физическими и юридическими лицами, не состоящими в трудовых отношениях).

**Органы управления компании** – Общее собрание акционеров, Совет директоров организации и Генеральный директор организации.

## 1. Назначение и область применения Стандарта.

Настоящая Антикоррупционная Политика является нормативным документом Общества в области противодействия коррупции, имеющим прямое действие для всех органов управления,

работников и структурных подразделений Общества. Дочерние и зависимые общества и компании применяют нормы настоящей Антикоррупционной Политики путем распространения ее действия в соответствии с решениями их компетентных органов управления.

Основным принципом Антикоррупционной Политики является неприемлемость коррупции во всех ее проявлениях

## **2. Правовые основы.**

Настоящая Антикоррупционная Политика основана на действующем законодательстве Российской Федерации (включая соответствующие нормы международного права), в частности:

- Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН, ратифицирована ФЗ РФ от 08.03.2006 № 40-ФЗ);

- Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию (заключена в г. Страсбурге 27.01.1999 ETS №173, ратифицирована ФЗ РФ от 25.07.2006 № 125-ФЗ);

- Уголовном кодексе Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;

- Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ

- Федеральном законе от 24.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

## **3. Основные принципы.**

### **3.1 Неприятие коррупции и запрет на коррупционные действия.**

Деятельность организации основана на неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

Всем Работникам, членам органов управления Общества и иным лицам, действующим от имени Общества или в его интересах, запрещается прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях вне зависимости от практики ведения бизнеса в той или иной стране или регионе.

Организация не допускает коррупционные действия, включая проявление конфликта интересов, как в отношении представителей государства, общественных формирований, организаций любой формы собственности, политических деятелей и иных третьих лиц, так и в отношении работников Общества, любым способом, в том числе посредством злоупотребления служебным положением с целью извлечения какой-либо личной выгоды.

### **3.2 Неотвратимость наказания.**

Общество проводит расследование всех разумно обоснованных сообщений о нарушениях надлежащих процедур по противодействию коррупции и привлекает к ответственности виновных без учета их должности, срока работы, статуса в Обществе и иных взаимоотношений с ним в установленном, применимом законодательством и локальными нормативными документами Общества, порядке.

Общество прикладывает все возможные разумные и законные усилия для максимально быстрого пресечения нарушений.

Общество оставляет за собой право, с учетом требований законодательства, придавать гласности информацию о лицах, нарушивших требования применимого законодательства и настоящей Антикоррупционной Политики.

### **3.3 Законность.**

Общество и его работники при осуществлении деятельности от имени или в интересах Общества обязаны соблюдать нормы Российского антикоррупционного законодательства, а также применимые нормы иностранного антикоррупционного законодательства, в случае вступления в правовые отношения, подпадающие под действие такого законодательства.

### **3.4 Тон высшего руководства.**

Высшие должностные лица организации, включая членов органов управления, руководителей управлений, отделов и иных подразделений Общества, должны заявлять о непримиримом отношении к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, демонстрировать, реализовывать и соблюдать его на практике.

### **3.5 Регулярная оценка рисков вовлечения в коррупционную деятельность.**

Общество выявляет, проводит оценку и периодическую переоценку коррупционных рисков, характерных для её потенциально уязвимых бизнес-процессов. При выявлении и оценке рисков Общество учитывает всю полноту информации о деятельности и планах, в том числе инвестиционных и стратегических, доступной на момент проведения оценки и переоценки.

### **3.6 Системность и соразмерность.**

Общество разрабатывает и внедряет систему надлежащих процедур по противодействию и предотвращению вовлечения в коррупционную деятельность. При этом Общество стремится сделать процедуры максимально прозрачными, ясными, выполнимыми и разумно отвечающими выявленным рискам.

### **3.7 Принцип должной осмотрительности.**

Общество осуществляет мониторинг и проверку контрагентов и кандидатов на должности в Обществе перед принятием решения о начале или продолжении деловых отношений или приеме на работу на предмет их благонадежности, неприятия коррупции и риска конфликта интересов.

### **3.8 Информирование и обучение.**

Общество осуществляет информирование и разъяснение принципов и норм применимого законодательства, настоящей Антикоррупционной Политики и иных локальных нормативных документов в отношении противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, в том числе проводит обучение работников основам противодействия вовлечению в коррупционную деятельность и разъясняет свою политику в этой области контрагентам.

### **3.9 Мониторинг.**

Общество осуществляет постоянный мониторинг внедренных процедур по противодействию и предотвращению вовлечению в коррупционную деятельность и контролирует их соблюдение. Общество на периодической основе производит независимую оценку состояния системы противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, а также оценку соответствия деятельности Общества нормам применимого законодательства и настоящей Антикоррупционной Политики. О результатах оценки сообщается акционерам и общественности в годовом отчете, пресс-релизах и иных информационных материалах.

### **3.10 Совершенствование системы надлежащих процедур.**

Общество разрабатывает и поддерживает систему оповещения о нарушениях и рисках, связанных с коррупционной деятельностью. Данная система распространяется как на работников, так и на иных лиц с возможностью сохранения анонимности. Общество гарантирует конфиденциальность всем работникам и иным лицам, добросовестно сообщившим о коррупционных рисках и нарушениях.

Сообщения о нарушениях Антикоррупционной Политики могут быть переданы следующими способами:

- своему непосредственному или вышестоящему начальнику;
- на «горячую линию» организации;
- в правоохранительные органы.

### **3.11 Защита интересов работников.**

Никакие санкции не могут быть применены к работнику за:

- отказ участвовать в Коррупционной Деятельности, даже если в результате такого отказа у Общества возникли убытки, упущенная выгода, не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества;

- добросовестное сообщение о предполагаемых нарушениях, фактах коррупционной деятельности, иных злоупотреблениях или о недостаточной эффективности существующих контрольных процедур.

Если работник или иное лицо предоставляет заведомо ложную информацию или пытается, используя антикоррупционные процедуры, получить личную выгоду, противоречащую интересам Общества или применимому законодательству, то такое лицо может быть привлечено к ответственности согласно действующему законодательству и локальным нормативным документам организации.

#### **4. Основные требования**

##### **4.1 Подарки и представительские расходы.**

Все подарки, расходы на принятие делегаций и деловое гостеприимство, осуществляемые от имени организации или в его интересах, должны:

- полностью соответствовать нормам применимого законодательства и локальных нормативных документов Общества;

- не иметь прямой или косвенной цели оказать воздействие на принятие представителями государства, общественных формирований, организациями, политическими деятелями или иными лицами решений, которые могут оказать влияние на сохранение или расширение деятельности организации;

- не подразумевать возникновения каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятий по деловому гостеприимству;

- не создавать репутационного или иного риска для Общества, работников и иных лиц;

- не являться наличными или безналичными средствами в любой валюте, чеками, ценными бумагами, драгоценными металлами (помимо памятных знаков и аналогичных предметов с незначительным использованием драгоценных металлов (например, напыления) и не представлять собой иные виды или эквиваленты денежных средств и/или предметов роскоши.

Все расходы на деловые подарки и деловое гостеприимство должны быть одобрены руководством организации.

При возникновении сомнений в соответствии делового подарка или мероприятия требованиям настоящей Антикоррупционной Политики, работнику следует проконсультироваться по данному вопросу с непосредственным руководителем или должностным лицом, ответственным за соблюдение деловой этики.

При принятии подарков как лично, так и в пользу Общества, структурных, дочерних обществ или зависимых обществ, работники должны руководствоваться требованиями законодательства, оценивать риск появления конфликта интересов в результате получения подарков, и в случае наличия такого риска работникам рекомендуется отказываться от принятия подарка.

##### **4.2 Благотворительная, спонсорская и финансовая помощь.**

Общество не оказывает благотворительную, спонсорскую и финансовую помощь с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие представителями государства, общественных формирований или иными лицами решений, которые могут оказать влияние на сохранение или расширение деятельности организации, или если подобная помощь может быть объективно воспринята как попытка оказать такое воздействие.

Информация о расходах Общества на оказание благотворительной и спонсорской помощи раскрывается в соответствии с требованиями законодательства, применимыми стандартами раскрытия информации и наилучшей практикой публичности.

##### **4.3 Участие в политической и общественной деятельности.**

Организация не поддерживает какие-либо политические партии и движения. Общество оставляет за собой право участвовать в политических дискуссиях по вопросам, затрагивающим

законные интересы Общества, его работников, а также населения тех территорий, где осуществляет свою деятельность Общество.

Работники, участвующие в деятельности политических партий, общественных организаций и движений, могут действовать исключительно в свободное время и только как частные лица, а не как представители организации.

Политическая и общественная деятельность работников, которая не противоречит существующему законодательству, не может влиять на уровень оплаты труда или возможности карьерного роста.

#### **4.4 Взаимодействие с контрагентами, платежи через посредников и в пользу третьих лиц.**

Организация поддерживает свободную конкуренцию и предпринимательство, проводит справедливую открытую политику в отношении конкурентов, руководствуясь законами, регулирующими конкуренцию, и, в частности, антимонопольным законодательством.

Общество воздерживается от привлечения посредников, агентов, партнеров и иных лиц, действующих от имени Общества или в его интересах, и от участия в совместных предприятиях для совершения каких-либо действий, нарушающих принципы и требования настоящей Антикоррупционной Политики.

Перед принятием решения о начале, продолжении сотрудничества с посредником, агентом, партнером или иным контрагентом или участии в совместном предприятии Общество:

- собирает, анализирует и осуществляет проверку информации о потенциальных контрагентах и партнерах по совместным предприятиям, об их репутации, неприятии коррупции и существованию риска конфликта интересов;
- информирует их, помимо прочего, о принципах и требованиях настоящей Антикоррупционной Политики.

С учетом требований применимого законодательства, Общество включает в договоры с контрагентами условие о праве на односторонний отказ от договора в случае обнаружения фактов совершения коррупционных действий со стороны контрагента.

#### **4.5 Взаимодействие с представителями государства или общественных формирований.**

Общество воздерживается от оплаты и/или возмещения любых расходов представителей государства или общественных формирований (за исключением разумных и обоснованных расходов, связанных с исполнением ими обязанностей членов органов управления, в соответствии с требованиями законодательства), равно как и их близких лиц и/или родственников, или в их интересах, включая получение ими за счет Общества материальной или иной выгоды, с прямой или косвенной целью получения каких-либо коммерческих и/или конкурентных преимуществ.

#### **4.6 Ведение бухгалтерского учета.**

В организации строго соблюдаются требования законодательства о бухгалтерском учете и применимых стандартов бухгалтерского учета (включая МСФО) по формированию документированной систематизированной информации об объектах и составлению на её основе бухгалтерской (финансовой) отчетности. Осуществление фактов хозяйственной жизни (сделка, событие, операция) без отражения их в бухгалтерском учете, а также заведомое искажение или фальсификация данных бухгалтерского, налогового и иных видов учета или документов, подтверждающих обоснованность расходов, расцениваются как корпоративное мошенничество и расследуются в установленном законодательством и локальными нормативными документами Общества, порядке.

#### **4.7 Контроль и аудит.**

В основе деятельности Общества – честность, информационная прозрачность и открытость при ведении бухгалтерского учета, разработке бюджетов и оценке эффективности проектов. Вся финансовая деятельность организации документируется в строгом соответствии с законодательством

Российской Федерации, приказом по Учетной политике в целях бухгалтерского учета по организации, утвержденным генеральным директором организации, а также иными применимыми требованиями.

Общество обеспечивает проведение регулярных аудиторских проверок системы внутреннего контроля, включая системы бухгалтерского и управленческого учета, адекватности процедур по предотвращению коррупции, контроля их соблюдения, а также обеспечивает контроль за соблюдением требований применяемого законодательства РФ и локальных нормативных документов Общества, в том числе принципов и требований, установленных настоящей Антикоррупционной Политикой.

Поскольку Общество может быть привлечено к ответственности за участие ее работников, контрагентов и иных лиц, действующих от имени Общества или в его интересах, в коррупционной деятельности, то все, разумно обоснованные, подозрения в совершении коррупционных действий подлежат тщательному расследованию в установленном законодательством и локальными нормативными документами Общества, порядке.

Все работники оказывают всестороннее содействие персоналу аудиторских служб, предоставляя им полную и достоверную информацию в соответствии с внутренними положениями.

## **5. Ответственность.**

Все работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Общества, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Уставом Компании, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.